

A. 6
G
18

Université de Montréal

L'impact des modifications législatives
sur le comportement des
effectifs syndicaux au Canada

par

Normand Poulet

École de Relations Industrielles

Faculté des arts et sciences

Thèse présentée à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
Philosophiae Doctor (Ph.D.)
en relations industrielles

Juillet 1995

© Normand Poulet, 1995

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

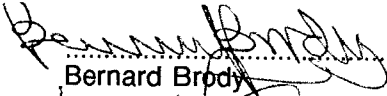



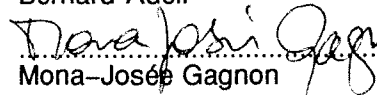
Cette thèse intitulée:

"L'impact des modifications législatives
sur le comportement des
effectifs syndicaux au Canada"

présentée par:

Normand Poulet

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes:

 président-rapporteur
Bernard Brody
 directeur de recherche
Jean-Michel Cousineau
 membre du jury
Alain Noël
 examinateur externe
Bernard Adell
 représentant du doyen
Mona-Josée Gagnon

Thèse acceptée le: 14 décembre 1995

Sommaire

Le syndicalisme est un sujet qui a fait l'objet de nombreuses études par différentes disciplines, comme la science économique et la science politique. Les études ont proposé des variables disciplinaires pour expliquer le développement des effectifs syndicaux. Il devient important de tenter d'analyser le phénomène, en tenant compte des variables proposées par les disciplines et en les intégrant dans un modèle unique. Les relations industrielles possèdent l'instrument permettant une telle analyse et il s'agit de l'approche systémique.

Cette recherche a pour objet de vérifier si certaines dispositions régissant le processus d'accréditation syndicale et certaines normes minimales du travail adoptées par les gouvernements des provinces canadiennes, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard, ont favorisé ou nui au développement du syndicalisme dans le secteur privé, pour la période allant de 1970 à 1990.

A partir de la méthode des données empilées, nous avons effectué des tests statistiques, pour vérifier les hypothèses théoriques. Cette méthode est un croisement des séries chronologiques et de la coupe transversale.

Les estimations montrent que le pourcentage de membres nécessaire à l'obtention d'un vote de représentation, le précompte syndical obligatoire, les jours fériés et le préavis de licenciement individuel, sont positives et significatives. Ces résultats supportent l'hypothèse de complémentarité, entre les modifications dans les dispositions régissant le processus d'accréditation syndicale, la bonification des normes minimales adoptées par les gouvernements et les services syndicaux.

Table des matières

Sommaire.....	iii
Table des matières.....	v
Liste des tableaux.....	xii
Liste des graphiques.....	xviii
Liste des abréviations.....	xx
Dédicace.....	xxi
Remerciements.....	xxii
Introduction.....	1
Chapitre 1. L'approche systémique comme cadre d'analyse à l'explication du syndicalisme.....	7
1.1. L'environnement du syndicalisme au Canada.....	11
1.1.1. Le sous-système politique.....	11
1.1.2. Le sous-système économique.....	15
1.1.3. Le contexte légal.....	17
1.2. Les acteurs.....	18
1.2.1. Les syndicats.....	19
1.2.2. Le patronat.....	21
1.2.3. Les organismes gouvernementaux.....	23
1.3. Le mécanisme de conversion.....	24
1.4. Le résultat.....	26
1.5. La boucle de rétroaction.....	26

Chapitre 2. L'état des connaissances sur les facteurs expliquant le comportement des effectifs syndicaux.....	29
2.1. Les niveaux d'explication.....	30
2.1.1. Les facteurs explicatifs au niveau de l'économie.....	32
2.1.2. Les caractéristiques industrielles et occupationnelles.....	41
2.1.3. Les facteurs explicatifs au niveau de l'entreprise.....	52
2.1.4. Les facteurs explicatifs au niveau individuel.....	62
2.2. Situation de notre étude.....	75
Chapitre 3. Les attentes théoriques et les spécifications opérationnelles.....	84
3.1. Le taux de chômage.....	84
3.2. La variation de l'emploi.....	85
3.3. Le pourcentage de l'emploi dans le secteur des services.....	86
3.4. L'inflation.....	87
3.5. Le taux de syndicalisation.....	87
3.6. Le parti politique au pouvoir.....	88
3.7. Les pénalités selon les infractions pour ingérence et intimidation.....	90
3.8. Pourcentage de membres nécessaire pour l'obtention d'un vote de représentation syndicale.....	90
3.9. Le précompte syndical obligatoire.....	91

3.10. Les dispositions anti-briseurs de grève.....	92
3.11. Le produit intérieur brut.....	93
3.12. Les salaires.....	94
Chapitre 4. L'évolution des effectifs syndicaux dans le secteur privé au Canada.....	97
4.1. L'environnement.....	97
4.1.1. Le contexte économique.....	97
4.1.2. Le contexte légal.....	100
4.2. Les faits empiriques.....	101
4.3. La situation des effectifs syndicaux au Canada.....	106
4.3.1. Description de la situation.....	106
4.3.1.1. Terre-Neuve.....	108
4.3.1.2. Nouvelle-Écosse.....	109
4.3.1.3. Nouveau-Brunswick.....	113
4.3.1.4. Québec.....	114
4.3.1.5. Ontario.....	115
4.3.1.6. Colombie-Britannique.....	115
4.3.1.7. Manitoba.....	116
4.3.1.8. Saskatchewan.....	117
4.3.1.9. Alberta.....	117
4.4. La comparaison interprovinciale.....	118
4.5. L'échantillon.....	125
4.6. La variable dépendante.....	125
Chapitre 5. La spécification opérationnelle des variables indépendantes.....	127
5.1. Le modèle de base.....	128
5.1.1. Les variables indépendantes.....	129

5.1.1.1.	Le taux de chômage.....	129
5.1.1.2.	La variation de l'emploi dans le secteur privé.....	130
5.1.1.3.	La variation de l'emploi dans le secteur des services.....	132
5.1.1.4.	L'inflation.....	133
5.1.2.	Le meilleur estimateur.....	135
5.2.	Le modèle complet.....	140
5.2.1.	Les variables indépendantes.....	140
5.2.1.1.	Le taux de syndicalisation.....	140
5.2.1.2.	Le parti politique au pouvoir.....	141
Chapitre 6.	Les dispositions des lois sur les relations du travail.....	144
6.1.	Les dispositions législatives.....	145
6.1.1.	Les pénalités selon les infractions pour ingérence et intimidation.....	145
6.1.2.	Pourcentage des membres nécessaire pour l'obtention d'un vote de représentation syndicale.....	150
6.1.3.	Le précompte syndical obligatoire.....	154
6.1.4.	Les dispositions anti-briseurs de grève.....	157
6.2.	Les spécifications opérationnelles.....	159
6.2.1.	Les pénalités selon les infractions pour ingérence et intimidation.....	160
6.2.2.	Pourcentage de membres nécessaire pour l'obtention d'un vote de représentation syndicale.....	160
6.2.3.	Le précompte syndical obligatoire.....	161
6.2.4.	Les dispositions anti-briseurs de grève.....	161

Chapitre 7. Analyse et interprétation du modèle concernant les dispositions des lois sur les relations du travail.....	164
7.1. Le modèle.....	164
7.2. Les autres variables.....	172
7.3. La durée de l'effet des modifications législatives.....	173
Chapitre 8. Analyse et interprétation du modèle concernant les dispositions sur les normes minimales du travail.....	176
8.1. Les normes minimales.....	177
8.1.1. Le salaire minimum.....	177
8.1.2. Les jours fériés, chômés et payés.....	183
8.1.3. Le préavis de licenciement.....	186
8.2. L'attente théorique pour les normes minimales.....	190
8.3. Les spécifications opérationnelles.....	191
8.4. L'analyse et l'interprétation des résultats.....	192
Chapitre 9. Un modèle intégré de l'évolution des effectifs syndicaux.....	198
9.1. Les variables législatives comme des nouveaux facteurs explicatifs du syndicalisme.....	203
9.2. Les modèles estimés comme reflet du comportement des effectifs syndicaux.....	208
9.3. L'effet à court terme des modifications législatives sur la variation des effectifs syndicaux.....	211
Conclusion.....	215
Bibliographie.....	226

Annexe 1. Les taux de syndicalisation dans le secteur privé et les autres secteurs pour neuf provinces canadiennes de 1970 à 1982.....	237
Annexe 2. Liste indicative des syndicats contenus dans l'échantillon.....	240
Annexe 3. La spécification opérationnelle de la variable dépendante.....	252
A.3.1. La méthode des proportions.....	252
A.3.2. La méthode de régression des termes de tendance.....	253
A.3.3. La juxtaposition des banques de données.....	258
A.3.4. Le choix de la variable dépendante.....	259
Annexe 4. La spécification opérationnelle de la variable emploi dans le secteur privé.....	263
A.4.1. Estimation de l'emploi dans le secteur privé calculée à partir du pourcentage des emplois dans les services non commerciaux par rapport à l'emploi des services commerciaux et non commerciaux et par rapport à l'emploi industriel.....	263
A.4.2. Estimation de l'emploi dans le secteur privé calculé à partir de termes de tendances.....	268
A.4.3. Estimation de l'emploi dans le secteur privé calculée à partir de la régression de l'emploi au temps $t-1$ sur l'emploi au temps t avec et sans termes de tendance.....	273
A.4.4. Estimation d'une fonction d'emploi dans le secteur privé.....	275
A.4.5. Le choix de la variable.....	279
Annexe 5. La spécification opérationnelle de la variable emploi dans le secteur des services.....	282

A.5.1. Estimation de l'emploi dans le secteur privé calculée à partir du pourcentage des emplois dans les services non commerciaux par rapport à l'emploi des services commerciaux et non commerciaux et par rapport à l'emploi industriel.....	282
A.5.2. Estimation de l'emploi dans le secteur des services calculée à partir des termes de tendance.....	282
A.5.3. Estimation de l'emploi dans le secteur des services calculée à partir de la régression de l'emploi au temps $t-1$ sur l'emploi au temps t avec et sans termes de tendance.....	287
A.5.4. Le choix de la variable.....	289
Annexe 6. La spécification opérationnelle de la variable parti politique au pouvoir.....	294
Annexe 7. Les statistiques descriptives pour les variables des modèles principaux.....	298
Annexe 8. La spécification opérationnelle et les résultats d'estimation des autres variables explicatives.....	299
A.8.1. Le produit intérieur brut.....	299
A.8.2. Les variables des salaires.....	309

Liste des tableaux

Tableau 1.1.	L'approche systémique comme cadre d'analyse du syndicalisme.....	10
Tableau 4.1.	Les coefficients de corrélation entre les taux de syndicalisation du secteur privé et des autres secteurs.....	103
Tableau 4.2.	Les résultats de régression de l'équation autres secteurs et secteur privé de 1970 à 1982 pour neuf provinces canadiennes.....	105
Tableau 4.3.	Évolution des effectifs syndicaux à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick en effectifs, en variations en pourcentage et en taux de syndicalisation de 1970 à 1990 dans le secteur privé.....	110
Tableau 4.4.	Évolution des effectifs syndicaux au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique en effectifs, en variations en pourcentage et en taux de syndicalisation de 1970 à 1990 dans le secteur privé.....	111
Tableau 4.5.	Évolution des effectifs syndicaux au Manitoba, en Saskatchewan et en Alberta en effectifs, en variations en pourcentage et en taux de syndicalisation de 1970 à 1990 dans le secteur privé.....	112
Tableau 4.6.	Les coefficients de variation pour le taux de syndicalisation du secteur privé pour neuf provinces canadiennes.....	124
Tableau 5.1.	Le bon estimateur.....	137
Tableau 6.1.	Les pénalités maximales dans le cas des infractions d'ingérence et d'intimidation.....	148
Tableau 6.2.	Le pourcentage de membres nécessaire à l'obtention d'un vote de représentation syndicale.....	153

Tableau 6.3. Le précompte syndical.....	156
Tableau 7.1. Les relations attendues des variables du modèle.....	165
Tableau 7.2. Les résultats de régression du modèle concernant les dispositions des lois sur les relations du travail.....	166
Tableau 7.3. Les résultats de régression de l'effet de simuler une année aux dispositions législatives.....	175
Tableau 8.1. Évolution du salaire minimum horaire moyen annuel à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick de 1970 à 1990.....	180
Tableau 8.2. Évolution du salaire minimum horaire moyen annuel au Québec, en Ontario et au Manitoba de 1970 à 1990.....	181
Tableau 8.3. Évolution du salaire minimum horaire moyen annuel en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique de 1970 à 1990.....	182
Tableau 8.4. Les jours fériés, chômés et payés.....	184
Tableau 8.5. Le préavis de licenciement individuel.....	187
Tableau 8.6. Les résultats de régression du modèle de normes minimales.....	196
Tableau 9.1. Les résultats de régression du modèle intégré de l'intervention du gouvernement.....	202
Tableau 9.2. Les coefficients de détermination avec et sans les variables législatives pour les trois modèles.....	204
Tableau A.1.1. Les taux de syndicalisation dans le secteur privé et dans les autres secteurs à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick de 1970 à 1982.....	237

Tableau A.1.2.	Les taux de syndicalisation dans le secteur privé et dans les autres secteurs au Québec, en Ontario et au Manitoba de 1970 à 1982.....	238
Tableau A.1.3.	Les taux de syndicalisation dans le secteur privé et dans les autres secteurs en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique de 1970 à 1982	239
Tableau A.3.1.	Proportions de la part relative du secteur privé dans les effectifs syndicaux totaux.....	252
Tableau A.3.2.	Les résultats de régression des équations de tendance de l'évolution des effectifs syndicaux dans le secteur privé de 1970 à 1985 pour Terre-Neuve et la Nouvelle-Écosse.....	254
Tableau A.3.3.	Les résultats de régression des équations de tendance de l'évolution des effectifs syndicaux dans le secteur privé de 1970 à 1985 pour le Nouveau-Brunswick et le Québec.....	255
Tableau A.3.4.	Les résultats de régression des équations de tendance de l'évolution des effectifs syndicaux dans le secteur privé de 1970 à 1985 pour l'Ontario et le Manitoba.....	256
Tableau A.3.5.	Les résultats de régression des équations de tendance de l'évolution des effectifs syndicaux dans le secteur privé de 1970 à 1985 pour la Saskatchewan et l'Alberta.....	257
Tableau A.3.6.	Les résultats de régression des équations de tendance de l'évolution des effectifs syndicaux dans le secteur privé de 1970 à 1985 pour la Colombie-Britannique.....	258
Tableau A.3.7.	Les résultats d'estimation du modèle pour choisir les valeurs prédites de la variable dépendante.....	262

Tableau A.4.1.	Les proportions en pourcentage de l'emploi dans le secteur des services non commerciaux par rapport à l'emploi total des services commerciaux et non commerciaux de 1970 à 1982 pour neuf provinces canadiennes.....	264
Tableau A.4.2.	Les proportions en pourcentage de l'emploi du secteur des services non commerciaux par rapport à l'emploi de l'ensemble des industries à l'exception de l'agriculture de 1970 à 1982 pour neuf provinces canadiennes.....	266
Tableau A.4.3.	Les résultats de régression des équations de tendance de l'emploi dans le secteur privé de 1970 à 1982 pour Terre-Neuve et la Nouvelle-Écosse.....	269
Tableau A.4.4.	Les résultats de régression des équations de tendance de l'emploi dans le secteur privé de 1970 à 1982 pour le Nouveau-Brunswick et le Québec.....	270
Tableau A.4.5.	Les résultats de régression des équations de tendance de l'emploi dans le secteur privé de 1970 à 1982 pour l'Ontario et le Manitoba.....	271
Tableau A.4.6.	Les résultats de régression des équations de tendance de l'emploi dans le secteur privé de 1970 à 1982 pour la Saskatchewan et l'Alberta.....	272
Tableau A.4.7.	Les résultats de régression des équations de tendance de l'emploi dans le secteur privé de 1970 à 1982 pour la Colombie-Britannique.....	273
Tableau A.4.8.	Les résultats de régression des équations de l'emploi retardé d'une période du secteur privé de 1971 à 1982 pour neuf provinces canadiennes.....	274

Tableau A.4.9.	Les résultats de régression des équations de l'emploi retardé d'une période et d'un terme de tendance dans le secteur privé de 1971 à 1982 pour neuf provinces canadiennes.....	275
Tableau A.4.10.	Les résultats de régression des équations des fonctions d'emploi de 1970 à 1982 pour Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick.....	277
Tableau A.4.11.	Les résultats de régression des équations des fonctions d'emploi de 1970 à 1982 pour le Québec, l'Ontario et le Manitoba.....	278
Tableau A.4.12.	Les résultats de régression des équations des fonctions d'emploi de 1970 à 1982 pour la Saskatchewan, l'Alberta et la Colombie-Britannique.....	279
Tableau A.4.13.	Les résultats d'estimation du modèle pour choisir les prévisions de la variable emploi dans le secteur privé.....	281
Tableau A.5.1.	Les résultats de régression des équations de tendance de l'emploi dans le secteur des services de 1970 à 1982 pour Terre-Neuve et la Nouvelle-Écosse.....	283
Tableau A.5.2.	Les résultats de régression des équations de tendance de l'emploi dans le secteur des services de 1970 à 1982 pour le Nouveau-Brunswick et le Québec.....	284
Tableau A.5.3.	Les résultats de régression des équations de tendance de l'emploi dans le secteur des services de 1970 à 1982 pour l'Ontario et le Manitoba.....	285
Tableau A.5.4.	Les résultats de régression des équations de tendance de l'emploi dans le secteur des services de 1970 à 1982 pour la Saskatchewan et l'Alberta.....	286

Tableau A.5.5.	Les résultats de régression des équations de tendance de l'emploi dans le secteur des services de 1970 à 1982 pour la Colombie-Britannique.....	287
Tableau A.5.6.	Les résultats de régression des équations de l'emploi retardé d'une période du secteur des services de 1971 à 1982 pour neuf provinces canadiennes.....	288
Tableau A.5.7.	Les résultats de régression des équations de l'emploi retardé d'une période et d'un terme de tendance dans le secteur des services de 1971 à 1982 pour neuf provinces canadiennes.....	289
Tableau A.5.8.	Les résultats d'estimation du modèle pour choisir les prévisions de la variable emploi dans le secteur des services.....	291
Tableau A.6.1.	Les résultats d'estimation du modèle pour choisir la spécification opérationnelle de la variable parti politique au pouvoir.....	296
Tableau A.7.1.	Les statistiques descriptives des variables..	298
Tableau A.8.1.	Les résultats de régression des équations utilisées pour calculer les déviations du produit intérieur brut de 1961 à 1990 à Terre-Neuve et la Nouvelle-Écosse.....	301
Tableau A.8.2.	Les résultats de régression des équations utilisées pour calculer les déviations du produit intérieur brut de 1961 à 1990 à pour le Nouveau-Brunswick et le Québec.....	302
Tableau A.8.3.	Les résultats de régression des équations utilisées pour calculer les déviations du produit intérieur brut de 1961 à 1990 à pour l'Ontario et le Manitoba.....	303

Tableau A.8.4.	Les résultats de régression des équations utilisées pour calculer les déviations du produit intérieur brut de 1961 à 1990 à pour la Saskatchewan et l'Alberta.....	304
Tableau A.8.5.	Les résultats de régression des équations utilisées pour calculer les déviations du produit intérieur brut de 1961 à 1990 à pour la Colombie- Britannique.....	305
Tableau A.8.6.	Les résultats d'estimation avec la variable du produit intérieur brut mais sans la variable de l'emploi dans le secteur privé.....	306
Tableau A.8.7.	Les résultats d'estimation avec la variable du produit intérieur brut.....	308
Tableau A.8.8.	Les résultats d'estimation avec la variable des salaires.....	311

Liste des graphiques

- Graphique 4.1. Évolution du taux de syndicalisation
à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse
et au Nouveau-Brunswick de 1970 à
1990 dans le secteur privé.....120
- Graphique 4.2. Évolution du taux de syndicalisation
au Québec, en Ontario et en
Colombie-Britannique de 1970 à 1990
dans le secteur privé.....121
- Graphique 4.3. Évolution du taux de syndicalisation
au Manitoba, en Saskatchewan et en Alberta
de 1970 à 1990 dans le secteur privé.....122

Liste des abréviations

art.	Article
c.	chapitre
L.N.B.	Lois du Nouveau-Brunswick
L.Q.	Lois du Québec
L.R.N.B.	Lois révisées du Nouveau-Brunswick
L.R.Q.	Lois refondues du Québec
R.S.A.	Revised Statutes of Alberta
R.S.B.C.	Revised Statutes of British Columbia
R.S.M.	Re-enacted Statutes of Manitoba
R.S.N.	Revised Statutes of Newfoundland
R.S.N.S.	Revised Statutes of Nova Scotia
R.S.O.	Revised Statutes of Ontario
R.S.S.	Revised Statutes of Saskatchewan
S.A.	Statutes of Alberta
S.B.C.	Statutes of British Columbia
S.M.	Statutes of Manitoba
S.N.	Statutes of Newfoundland
S.N.S.	Statutes of Nova Scotia
S.O.	Statutes of Ontario
S.S.	Statutes of Saskatchewan

Dédicace

A mes parents,
Rose-Aimée et à la mémoire de Roland Poulet

Remerciements

Entreprendre des études doctorales implique l'investissement d'une bonne partie de sa vie, dans un projet qui modifiera sa carrière à venir. Pour arriver à bon terme, il est impératif d'avoir un encadrement exemplaire et un entourage compréhensif.

Pour ces raisons, je tiens à remercier mon directeur de thèse, Monsieur Jean-Michel Cousineau, pour le temps précieux qu'il m'a accordé et de m'avoir inculqué la rigueur méthodologique nécessaire à la recherche scientifique.

Les commentaires judicieux des membres du jury, Messieurs Bernard Brody et Alain Noël, ont été grandement utiles et appréciés au moment de la présentation du projet de thèse.

Il m'aurait été impossible de compléter le présent travail sans le soutien et les encouragements de mon entourage. Madame Maryse Casaubon a eu une oreille attentive et m'a encouragé de façon exceptionnelle tous au long de mes études doctorales et plus particulièrement dans les moments difficiles. Madame Brigitte Gagnon a eu la patience d'écouter à maintes reprises les hauts et les bas que l'on vit lors de la préparation d'un tel ouvrage. A ces personnes, un merci bien particulier.

J'aimerais souligner la patience dont ont fait preuve ma famille, mes collègues et mes amis, pour avoir écouté lorsque je leur parlais de cette thèse qui influencera une bonne partie de ma carrière à venir, entre autres Messieurs Daniel Poulet, Mario Sénécal et Denis Huard, merci.

Introduction

Il est fréquent de voir aux bulletins de nouvelles télévisés ou de lire dans les journaux, que le nouvel accord de libre-échange signé entre le Mexique, les États-Unis et le Canada engendrera des transformations profondes au sein de l'économie de ces trois pays. Ces transformations se produiront autant au niveau du marché des produits qu'à celui du marché du travail puisque le premier détermine en large partie le second. La création de ce marché nord-américain forcera les différents agents économiques à modifier leurs comportements dans ce contexte de globalisation des marchés.

Cette abolition des barrières tarifaires a pour effet, de produire un choc exogène au marché du produit canadien, en plaçant sur un même marché de nouveaux concurrents qui possèdent des stratégies de mise en marché spécifiques, des coûts de production différents, une main-d'oeuvre avec des niveaux de qualifications plus ou moins comparables. Malgré certaines similitudes, il existe des différences considérables entre les trois pays en cause.

Il est clair que cette nouvelle situation modifiera le comportement des agents économiques. Les entreprises chercheront

à minimiser les coûts de production afin de préserver et augmenter leurs marchés. Les syndicats tenteront de protéger leurs membres de tous les effets négatifs et tirer avantage des effets positifs attribuables à cette entente. Les travailleurs se retrouveront dans une période de transition avec un niveau plus ou moins grand d'incertitude face à leur emploi, à leurs conditions de travail. Le gouvernement aura à régulariser l'ensemble de ces transformations s'il le désire bien.

D'une part, il pourrait sembler inévitable que le mouvement syndical déclinera puisque les syndicats ne seront pas en mesure d'augmenter les gains salariaux et non salariaux pour les travailleurs syndiqués. Ce phénomène se traduirait alors par une chute des effectifs syndicaux. D'autre part, il ne serait pas erroné de croire que l'incertitude engendrée par la nouvelle entente, créera une demande pour la syndicalisation et provoquera une hausse des taux de syndicalisation.

Face à l'accroissement ou à la diminution de l'importance du mouvement syndical, le gouvernement devra décider s'il intervient pour favoriser ou freiner le phénomène. Grâce à sa capacité de légiférer, il pourra tenter d'orienter le comportement des effectifs syndicaux. Pour bien illustrer l'intervention potentielle du gouvernement dans de telles circonstances, il est

essentiel de se demander si les modifications législatives adoptées par le gouvernement ont un impact sur le comportement des effectifs syndicaux.

Pour vérifier cet impact, il est nécessaire de connaître trois éléments. Premièrement, le comportement des effectifs syndicaux au Canada a-t-il fluctué à travers le temps? Selon Gunderson et Ridell (1988), le taux de syndicalisation a progressé entre 1961 et 1981 de 30 à 35% soit une hausse de 5 points de pourcentage. Deuxièmement, on peut constater que les gouvernements provinciaux du Canada ont déjà légiféré en matière de lois du travail de façon importante. Au Québec, par exemple, il y a eu deux réformes majeures du Code du travail pendant la période de 1970 à 1990 alors que l'Ontario amendait sa loi sur les normes minimales du travail à maintes reprises au cours de la même période. Troisièmement, il existe une littérature abondante sur l'explication du comportement des effectifs syndicaux. En conséquence, les travaux théoriques et empiriques antérieurement menés, fournissent une base de première qualité à l'étude du phénomène.

Cette thèse a pour but de vérifier si certaines dispositions régissant le processus d'accréditation syndicale et certaines normes minimales, ont favorisé ou nui au développement du

syndicalisme. Et par la même occasion de vérifier l'hypothèse proposée par Neumann et Rissman (1984) voulant que le gouvernement puisse être un substitut ou un complément aux services syndicaux.

Jusqu'à maintenant, les chercheurs ont regardé le phénomène de l'évolution des effectifs syndicaux dans une perspective disciplinaire. Par exemple, Weiler (1983) a étudié le phénomène à l'aide de variables législatives, Bruce (1989) propose des variables politiques, Kumar et Dow (1986) l'analysent à l'aide de variables économiques et nous pourrions passer en revue les autres sciences qui tentent d'expliquer le comportement des effectifs syndicaux.

Les relations industrielles nous permettent d'étudier le phénomène dans une perspective multidisciplinaire. Ainsi, en utilisant l'approche systémique comme cadre théorique, il devient possible de rassembler une série de variables proposées par les différentes sciences pour bien comprendre le sujet à l'étude. D'ailleurs, Craig (1988) fait une démonstration de la capacité d'explication de ce cadre théorique en relations industrielles. Dans notre étude, nous proposons une explication globale du phénomène où les variables les plus explicatives provenant des

différentes sciences seront mises à contribution. Cette façon d'aborder la question n'a pas encore été l'objet d'une étude.

Pour arriver à des résultats de très haute qualité, il faut respecter plusieurs conditions. Tout d'abord, nous devons articuler le modèle d'analyse systémique en fonction de notre problématique très précise, qui est l'explication du comportement des effectifs syndicaux. Cette argumentation est présentée au chapitre 1.

Étant donné l'abondante littérature sur la question, nous devons faire une classification qui va permettre d'identifier les variables essentielles au modèle empirique et mettre en valeur l'état des connaissances. Cet exercice est présenté au chapitre 2.

L'interprétation des résultats est d'autant plus intéressante, qu'elle est supportée par des attentes théoriques bien déterminées. Pour cette raison, nous avons isolé dans le chapitre 3, l'ensemble des arguments théoriques pour chacune des variables retenues dans notre modèle d'analyse.

La modélisation empirique des phénomènes nous offre l'opportunité de mesurer les effets des variables dans les

modèles théoriques. Pour cette modélisation, nous avons besoin des meilleures spécifications opérationnelles autant pour la variable dépendante que pour les variables indépendantes. Ainsi, nous présentons l'évolution des effectifs syndicaux dans le secteur privé au Canada au chapitre 4 et ce sera la variable dépendante. Les spécifications opérationnelles des variables indépendantes autres que les dispositions législatives sont présentées au chapitre 5 et les dispositions régissant le processus d'accréditation syndicale sont contenues dans le chapitre 6.

Les chapitres 7, 8 et 9 présentent tour à tour le modèle incluant les dispositions sur les lois sur les relations du travail, le modèle portant sur les dispositions sur les normes minimales du travail et un modèle intégrant les variables les plus performantes des deux premiers modèles.

Chapitre 1. L'approche systémique comme cadre d'analyse à l'explication du syndicalisme

Le syndicalisme est un phénomène complexe qu'il est important d'analyser dans une perspective où les facteurs qui l'expliquent originent de plusieurs contextes. La littérature scientifique portant sur l'explication et la compréhension du syndicalisme vient de plusieurs spécialités, comme la science politique et la science économique.

Les spécialistes en relations industrielles ont intérêt à s'intéresser à cette question, puisque ce phénomène occupe une place prépondérante dans le quotidien de la spécialité. Une contribution importante des spécialistes en relations industrielles serait d'intégrer les facteurs venant des différentes disciplines afin d'accroître la compréhension du phénomène.

Les études explicatives du comportement des effectifs syndicaux, comme nous le verrons au chapitre suivant en analysant le recensement des écrits, ont développé des modèles disciplinaires en mettant de côté l'essence même du processus qui conduit à la reconnaissance syndicale. Ce processus constitue l'ensemble des règles permettant à un groupe visé d'obtenir le droit de négocier collectivement, sous réserve de certaines

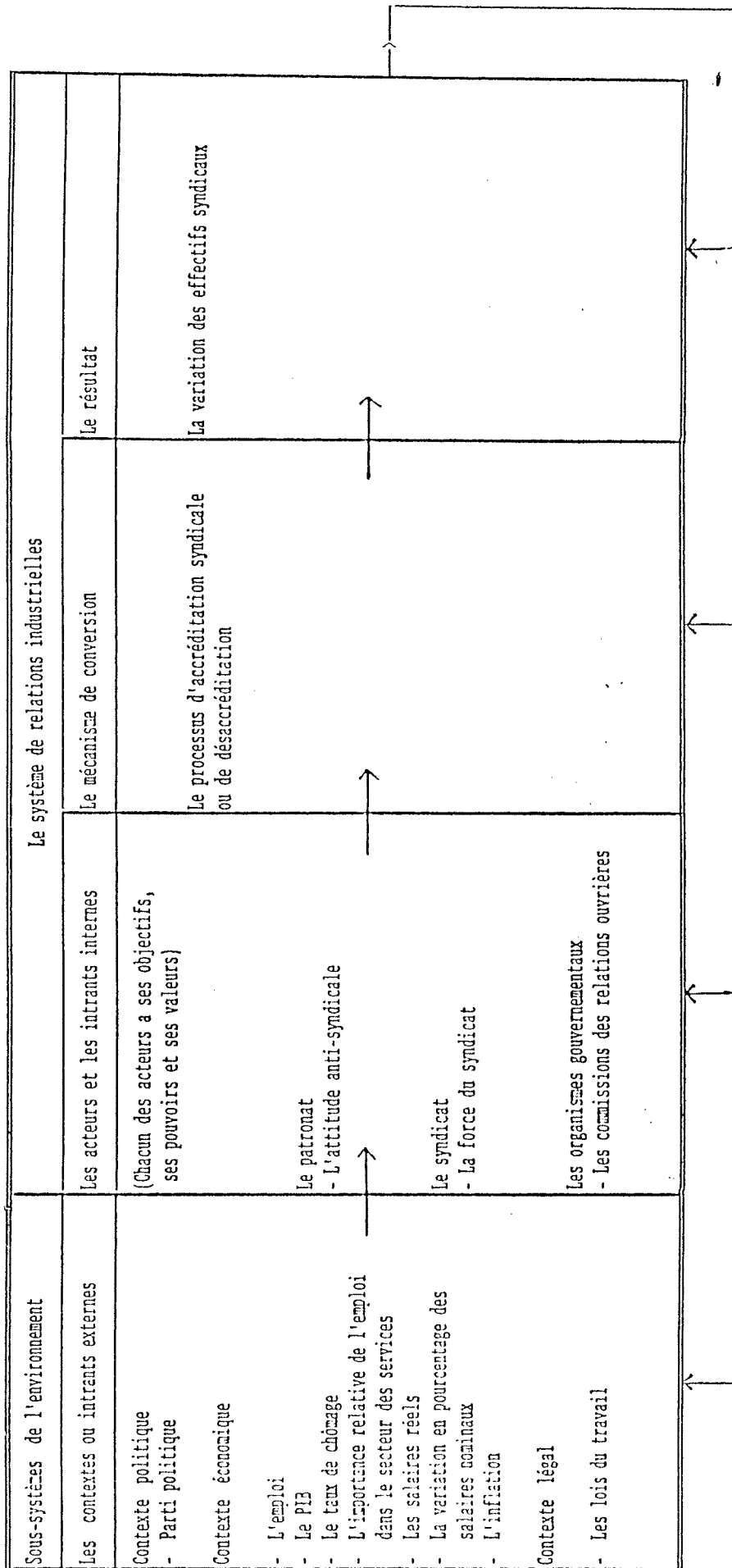
conditions spécifiques. A partir du moment où le processus d'accréditation syndicale se réfère à la notion de règles, les spécialistes de relations industrielles se voient dans l'obligation de tenir compte de cet aspect dans leurs analyses.

En conséquence, le cadre d'analyse doit être basé sur la notion de règles, tout en tenant compte des facteurs reconnus comme étant explicatifs du comportement des effectifs syndicaux. La littérature des relations industrielles nous fournit un tel cadre et il s'agit de l'approche systémique, qui a été développée dans le cas des relations industrielles par Dunlop (1958) et complétée par Craig (1986). Craig montre que l'approche systémique est un excellent instrument, pour comprendre et expliquer les phénomènes de relations industrielles.

L'approche systémique a deux composantes principales. Il y a les sous-systèmes de l'environnement que l'on appelle les sous-systèmes contextuels. Dans notre cas, nous utiliserons les trois intrants externes identifiés par Craig (1986) que sont les contextes politique, économique et légal. Par la suite, il y a le système de relations industrielles qui comprend les acteurs et les intrants internes, le mécanisme de conversion et le résultat. Les éléments du modèle sont liés par une boucle de rétroaction. A partir de ces cinq éléments, nous avons construit notre modèle

d'analyse qui est présenté dans le tableau 1.1. Dans les parties qui suivent, nous discuterons de chacun des éléments du modèle.

Tableau 1.1. L'approche systémique comme cadre d'analyse du syndicalisme.



Boucle de rétroaction

1.1. L'environnement du syndicalisme au Canada.

Le syndicalisme évolue dans un environnement particulier qui peut changer ou se modifier à travers le temps. Cet environnement est le point de départ de l'analyse développée par Craig (1986). L'auteur indique qu'il faut tenir compte de trois sous-systèmes contextuels que sont le politique, l'économique et le légal. Nous analyserons chacun des sous-systèmes, afin d'identifier les variables qui ont un impact sur les effectifs syndicaux. Cette analyse des sous-systèmes permet de tenir compte de la réalité spécifique à chacun d'eux. Une compréhension adéquate permet d'identifier la portion qu'explique chacun des facteurs et offre l'opportunité de faire des prévisions de qualité.

1.1.1. Le sous-système politique.

Le parti politique au pouvoir est une composante du contexte politique. Il y a plusieurs raisons qui motivent la prise en compte de ce facteur. D'une part, le parti politique au pouvoir a la possibilité d'intervenir sur le phénomène grâce à sa capacité législative. D'autre part, le gouvernement est dans une certaine mesure le reflet de l'opinion publique et des attentes de la population. Puisque le gouvernement est élu par la population suite à la présentation des différents programmes électoraux des

partis en présence, il est acceptable de croire qu'il est la représentation de la volonté politique du peuple pour gérer les affaires publiques afin de donner les orientations qu'il juge essentielles au bon fonctionnement de la société. Face au syndicalisme, nous avons des partis politiques pro-syndicaux et d'autres pro-patronaux. Ainsi, les choix politiques que le gouvernement fait sont conditionnés en partie par le programme du parti et surtout par le contexte prévalant au moment de la décision. Puisque les gouvernements devront retourner devant l'électorat à plus ou moins court terme, ils se doivent d'essayer de remplir leurs engagements électoraux, tout en minimisant le nombre d'électeurs insatisfaits.

Au niveau du rôle que joue le gouvernement sur l'évolution des effectifs syndicaux, il faut regarder l'idéologie politique du gouvernement. Une fois que l'orientation idéologique est connue, nous pouvons nous attendre à ce que le gouvernement instaure un climat favorable à son idéologie dans le but de favoriser un acteur spécifique. Les moyens pour rendre le climat favorable, sont l'intervention législative ou la nomination de juges au tribunal du travail ou aux commissions des relations ouvrières dont l'orientation est clairement identifiée. Les variables que sont le parti politique au pouvoir et les lois du travail ne représentent pas tout à fait la même réalité. Les lois

adoptées par le gouvernement ne seront pas nécessairement la copie exacte des intentions du parti au pouvoir pour deux raisons. D'une part, le gouvernement est exposé à la problématique de sa réélection, ce qui peut avoir pour effet d'altérer ses intentions législatives. D'autre part, il y a les contraintes de la gestion des choses de l'état. Le gouvernement en place a beau vouloir transformer les législations pour les rendre conformes à son programme électoral afin de satisfaire la population, il devra toutefois, comme le souligne Hall (1986), tenir compte de ce qui existe, puisque le gouvernement nouvellement élu est dans l'obligation de composer avec l'héritage législatif de son prédécesseur. Ainsi, les lois du travail existantes deviennent des contraintes aux changements potentiels qu'un nouveau gouvernement pourrait avoir l'intention de faire. Il n'est pas impossible que les deux variables soient substitués, surtout dans le cas où les lois adoptées sont très près des engagements électoraux du gouvernement. Au cours de l'analyse empirique et de l'interprétation des résultats, il faudra faire attention à cette possibilité.

Les études sur la question, montrent que les partis politiques influencent le comportement des effectifs syndicaux par l'entremise des lois qu'adoptent les gouvernements. Meltz (1989) conclut que les partis politiques influencent

l'orientation de l'évolution des effectifs syndicaux. Bruce (1989) arrive à la conclusion que la présence des partis néo-démocrates fait en sorte que le mouvement syndical se porte mieux grâce à l'attitude positive de ces gouvernements à son égard.

L'aspect juridictionnel des relations de travail est une autre composante du problème. Au Canada, il y a deux niveaux de juridictions. Le premier est le niveau fédéral qui couvre les travailleurs des communications, des transports et les employés du gouvernement fédéral. Le second est le niveau provincial qui régit l'ensemble des relations de travail pour tous les salariés n'étant pas couverts par le Code Canadien du Travail. Cet aspect est important dans l'analyse du syndicalisme car dans les entreprises où les syndicats sont implantés à l'échelle canadienne, ceux-ci doivent évoluer dans des milieux différents lorsqu'ils sont présents dans plus d'une province. La possibilité que les provinces prennent des tangentes qui leur sont propres en matière de lois du travail, vient conditionner la façon dont nous devons traiter le phénomène du point de vue de l'analyse et de l'échantillonnage.

1.1.2. Le sous-système économique.

Plusieurs variables du sous-système économique ont été vérifiées par les économistes du travail depuis le début des années 70. Théoriquement et empiriquement, plusieurs facteurs se sont révélés avoir un impact sur le comportement des effectifs syndicaux.

Le recensement des écrits nous amène à retenir deux catégories de variables au niveau macro-économique. La première catégorie concerne les variables conjoncturelles telles que l'inflation, le chômage ou le produit intérieur brut. La variable inflation est le reflet du niveau des prix à la consommation. Une hausse rapide des prix a pour effet de faire baisser les salaires réels des travailleurs. Puisque ces derniers ne veulent pas perdre leurs pouvoirs d'achat, ils pourront utiliser le syndicalisme comme moyen de protection ou de récupération du pouvoir d'achat. Toutefois, les études empiriques montrent des résultats non constants. Ashenfelter et Pencavel (1969), Elsheikh et Bain (1978) et Kumar et Dow (1986) trouvent une relation positive et significative telle qu'attendue tandis que Swidinsky (1974) et Cousineau et Najem (1990) trouvent une relation négative et significative.

Il y a la variable du taux de chômage. Cette variable représente la réduction des emplois ou la fermeture des entreprises. Elle engendre une diminution de l'effectif syndical. Il faut souligner que cette variable n'est pas la réciproque de l'emploi car les variables captent des réalités différentes. La variable chômage nous permet de mesurer les modifications à court terme tandis que la variable emploi mesure la croissance à long terme.

La deuxième catégorie de variables concerne les variables structurelles. La variable qui représente le mieux les changements structurels est la variation de l'emploi. Il y a plusieurs indicateurs que l'on peut retenir pour mesurer cet effet. L'emploi total peut être un indicateur, tout comme la partie représentée par les services, le pourcentage de l'emploi dans le secteur des services. Du point de vue empirique, les résultats confirment une relation positive et significative entre l'emploi et la variation des effectifs syndicaux.

Dans les changements structurels, il faut aussi considérer les salaires. Les salaires sont le reflet de l'interaction entre les demandeurs et les offreurs de travail. Ainsi les niveaux de salaires ou la fluctuation du salaire réel vont devenir un

indicateur quant à la décision que prendront les salariés face à la syndicalisation.

1.1.3. Le contexte légal.

Les relations de travail au Canada sont régies par les lois du travail. Les lois sont de différents types, comme la loi sur les normes minimales du travail, la loi sur la santé et la sécurité du travail et le Code du travail. Les lois adoptées par les gouvernements servent à régulariser les relations entre les parties afin de permettre un bon fonctionnement de l'économie et de la société. Les lois ne sont pas statiques à travers le temps, il peut arriver qu'elles soient modifiées par le gouvernement pour diverses raisons, notamment dans le but de remplir leurs promesses électorales.

C'est dans ces trois principaux contextes qu'évolue le syndicalisme au Canada, dans la mesure où l'évolution des effectifs syndicaux est conditionnée par des facteurs spécifiques. Il est nécessaire de connaître l'impact de ces facteurs sur son comportement. A l'aide d'un portrait fidèle de la situation, il devient possible d'isoler et mesurer l'effet des lois du travail sur le comportement des effectifs syndicaux au Canada.

1.2. Les acteurs

Les acteurs occupent une place importante dans le modèle de l'approche systémique, puisqu'ils précèdent le mécanisme de conversion. Cette position leur confère un rôle majeur quant à l'impact sur les résultats du système. Le rôle que les acteurs jouent dans le modèle, est d'essayer d'influencer le mécanisme de conversion de telle sorte que les résultats obtenus seront conformes à leur attentes. Dans le cas de la détermination des effectifs syndicaux, nous avons trois acteurs principaux: les syndicats, le patronat et les organismes gouvernementaux. L'impact d'un acteur peut être direct ou indirect et volontaire ou involontaire. Nous entendons par direct une action dont les résultats vont influencer la variation des effectifs syndicaux à court terme, telle l'intensification des campagnes de recrutement syndical. Une action indirecte est un acte dont les résultats ne seront pas perceptibles à long terme, comme la présentation d'un mémoire devant une commission parlementaire. Il est possible que l'action soit volontaire c'est-à-dire que le résultat sera connu avant son dénouement comme la fermeture d'une usine. Dans le cas d'une action involontaire, il s'agit d'un acte où le résultat n'était pas préalablement prévu. Picher (1992) souligne que les constatations faites par les tribunaux de certains abus, ont obligé le gouvernement à intervenir. Ce fût le cas en Ontario

dans l'affaire Securicor. En conséquence, ce ne sont pas les juges du tribunal qui vont demander au gouvernement de modifier la loi. L'analyse que nous effectuerons dans les sections suivantes, portera sur les façons dont disposent les acteurs pour influencer le législateur afin qu'il adopte les politiques qui rencontreront leurs objectifs.

1.2.1. Les syndicats.

Les syndicats sont préoccupés par l'évolution du comportement des effectifs syndicaux car à la limite, il s'agit de la survie de leurs propres organisations. Il est important de noter que les syndicats possèdent quatre moyens pour forcer le gouvernement à entendre leurs revendications. Le premier est l'usage des médias d'information. Chaque fois que l'opportunité leur est offerte de se faire entendre sur la place publique, les syndicats utilisent les médias pour diffuser leurs positions. Les positions présentées ne concernent pas seulement les lois ou les conflits de travail, elles peuvent concerner des sujets d'ordre général comme le libre-échange, l'universalité des programmes sociaux en passant par la souveraineté du Québec comme l'ont fait les syndicats canadiens. Le deuxième moyen dont ils disposent, est la présentation de leurs revendications devant les commissions ou comités parlementaires formés pour entendre des

intervenants sur des sujets spécifiques. L'inconvénient de ce moyen, est qu'il nécessite une volonté gouvernementale pour créer de telles commissions ou comités. Il arrive parfois que les syndicats doivent se faire entendre pour obtenir la création de tels comités. Le troisième moyen, est le lobbying exercé auprès des élus. Ce moyen a l'avantage de pouvoir s'exécuter plus souvent, à la limite chaque fois qu'un dirigeant syndical rencontre un élu. Le quatrième moyen qui est le plus coercitif, est l'action concertée des membres contre un point sensible du gouvernement. Cette action peut prendre la forme d'une manifestation, d'une grève ou de l'occupation des bureaux du gouvernement. Grâce à ces quatre moyens, il est possible aux syndicats de se faire entendre par le gouvernement.

Un élément intéressant à signaler, est la capacité financière des organisations syndicales. Statistique Canada (catalogue 71-202) évalue l'actif global des syndicats canadiens en 1990 à 4,34 milliards de dollars, avec un surplus de 3,86 milliards. Cela porte à croire que les syndicats peuvent défendre leur intérêts de manière efficace.

1.2.2. Le patronat.

Le patronat est un groupe moins homogène que les syndicats et plusieurs raisons justifient cette affirmation. Streek (1988) en identifie trois principales. Premièrement, les entreprises ont des activités très diversifiées selon le produit ou le service qu'elles produisent. Cela a pour effet de conditionner des styles de gestion particuliers et d'exiger une main-d'oeuvre spécifique. Deuxièmement, la concurrence entre les entreprises de même type rend le regroupement plus difficile. Une industrie où les parts de marché sont instables crée des tensions entre les dirigeants. Et troisièmement, la disparition pure et simple des entreprises est beaucoup plus fréquente que celle des grandes centrales syndicales.

Malgré ces difficultés, le patronat a l'opportunité d'être en bonne situation face au gouvernement pour se faire entendre. Tout d'abord, le milieu patronal possède les fonds nécessaires pour faire fonctionner l'économie. Cela a pour effet d'amener le gouvernement à porter une attention particulière à leurs revendications. Lindbloom (1977) indique plusieurs signes montrant que le gouvernement encourage la classe d'affaires à performer. A la limite, le gouvernement doit créer un climat propice aux investisseurs en abolissant des barrières tarifaires,

en diminuant les contraintes fiscales ou en facilitant les relations de travail. Parfois, les entreprises peuvent créer des dommages très importants pour l'économie d'une région ou d'une ville. Le cas est fréquent lorsque des multinationales embauchant des dizaines de milliers de travailleurs s'installent dans un lieu donné.

Freeman et Medoff (1984) ont étudié la question de l'attitude anti-syndicale des employeurs. Ils montrent que la montée de l'opposition patronale est de plus en plus importante aux Etats-Unis et que cette opposition a eu pour effet de faire chuter le taux de victoire syndicale aux élections de représentation. Les auteurs constatent qu'il existe trois formes d'opposition patronale. La première forme consiste à offrir des conditions de travail semblables aux conditions des travailleurs syndiqués, en instaurant des relations de travail harmonieuses. Les conditions ainsi offertes étant obtenues, sans avoir à subir les inconvénients de la syndicalisation à savoir la cotisation syndicale, le risque de grève ou le risque de représailles de la part de l'employeur. La seconde forme d'opposition se résume à organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs afin de les convaincre que la syndicalisation nuirait à leurs intérêts. En définitive, seul l'employeur serait apte à comprendre et à répondre à leurs attentes et besoins. Il y a

plusieurs moyens légaux ou non utilisés pour mener la campagne de sensibilisation. Entre autres, il y a les rencontres avec les employés, la publication de mémos, l'envoi de lettres aux employés. La troisième forme contient tous les actes de violations de la loi comme le congédiement ou la suspension des organisateurs de la campagne d'accès à la syndicalisation. Toutefois ces mesures peuvent être prises de façon déguisées, sous une autre cause comme par exemple une raison économique, l'incompétence d'un travailleur ou une chute de productivité.

Freeman (1988) conclut avec un modèle multivarié, qu'une partie du déclin du syndicalisme dans le secteur privé est attribuable à l'augmentation de l'attitude anti-syndicale des employeurs. Seaver (1984) étudie cette même question dans les banques au Canada et arrive à la conclusion que c'est l'opposition des employeurs aux syndicats qui a causé le retrait des accréditations syndicales.

1.2.3. Les organismes gouvernementaux.

Les organismes gouvernementaux que l'on doit considérer comme acteurs sont les tribunaux administratifs en matière de relations de travail. Il y a aussi les tribunaux supérieurs comme la Cour d'Appel ou la Cour Suprême du Canada. Les tribunaux administratifs doivent interpréter et faire appliquer les règles émises par le gouvernement. Cette position amènera le législateur à évaluer le sens ou la tendance que prennent ces applications ou

ces interprétations. Ce phénomène est encore plus important au Canada Anglais. Auclair (1992) précise que la différence entre le système juridique du Québec et celui du Canada Anglais va modifier la portée de l'influence des tribunaux. Les lois au Québec sont rédigées selon la méthode du système français, c'est-à-dire qu'elles sont plus concises alors qu'ailleurs au Canada elles sont rédigées selon le système britannique donc sous une forme beaucoup plus énumérative. Dans le système québécois, les juges ou les commissaires du travail ont beaucoup moins de latitude en terme d'interprétation que leurs confrères du reste du Canada. Ainsi, la jurisprudence peut avoir une influence sur la législation, même si le but premier des juges et des commissaires n'est pas d'influencer le gouvernement mais plutôt d'appliquer et d'interpréter les règles.

1.3. Le mécanisme de conversion.

Dans notre modèle, le mécanisme de conversion est le processus d'accréditation syndicale. Il s'agit d'un système de règles permettant à un groupe de salariés d'obtenir le droit de négocier collectivement leurs conditions de travail.

L'obtention de ce droit augmentera le nombre de syndiqués tandis que la perte de ce droit réduira ce nombre.

Le processus consiste généralement à faire signer des cartes d'adhésion syndicale aux travailleurs de l'unité visée et lorsque le pourcentage requis par la loi est atteint, il s'agit de déposer une requête auprès de l'organisme responsable de l'application de la loi. En fonction de l'accord ou du désaccord par l'employeur de la reconnaissance syndicale, il y aura ou non audition devant le tribunal administratif chargé d'entendre les parties. Ce tribunal rendra une décision confirmant ou infirmant le droit d'être représenté par le syndicat.

Ce survol du processus est d'ordre général. Nous avons évité de discuter des détails techniques de chacune des lois dans les provinces canadiennes afin de ne pas alourdir le texte. Toutefois, les principes de base de la reconnaissance syndicale sont les mêmes à savoir une campagne de recrutement, le dépôt d'une requête pour reconnaissance syndicale et la décision de l'organisme responsable de l'application de la loi.

1.4. Le résultat.

Nous avons abordé jusqu'à maintenant les éléments qui auront une influence potentielle sur le résultat. Il s'agit maintenant de discuter du résultat. Dans notre modèle, le résultat est la variation des effectifs syndicaux. Tous le système est conçu dans l'ultime but de comprendre et prévoir la variation des effectifs syndicaux.

Toutefois, le modèle est composé de forces qui amèneront une variation positive des effectifs syndicaux et d'autres engendreront une variation négative. Lorsque nous mesurons la variation des effectifs syndicaux entre deux périodes de temps, nous obtenons l'effet net de ces forces. Notre modèle tente d'identifier l'importance de chacune de ces forces, pour être en mesure de prévoir adéquatement cette variation.

1.5. La boucle de rétroaction.

La boucle de rétroaction est l'élément qui assure le lien entre toutes les parties du système. Elle permet au modèle de réagir aux différentes modifications pouvant survenir dans le système en tout temps. Ainsi, lorsque le gouvernement décide de modifier une loi, il annonce ses intentions dans un projet de

loi. Toutefois, l'impact de cette décision ne sera pas immédiat sur les résultats puisque cette modification n'aura d'effet qu'à partir du moment où elle sera mise en vigueur. Entre temps, les deux groupes d'acteurs qui sont le syndicat et le patronat vont réagir pour tenter de forcer le gouvernement à adopter des modifications qui les avantagent. Donc dans le modèle, la réaction se produira entre les acteurs et le mécanisme de conversion plutôt qu'entre le mécanisme de conversion et le résultat. Après la réaction des acteurs, le processus reprendra son cours normal et il influencera le résultat du modèle.

Grâce à l'approche systémique basée sur la notion de règles, il nous est possible de comprendre davantage le comportement des effectifs syndicaux. Cet instrument d'analyse tient compte du processus d'accès à la syndicalisation, ce que l'on ne retrouve pas dans la littérature actuelle. La séquence du processus est importante dans l'analyse, puisqu'elle va déterminer si oui ou non l'objectif sera atteint. Cela exige que l'analyse des lois des relations du travail sur le comportement des effectifs syndicaux, devra être effectuée en tenant compte des variables représentant la séquence du processus d'accréditation. Ainsi, la contribution des spécialistes en relations industrielles se situe à deux niveaux. D'une part, élaborer un modèle contenant les facteurs explicatifs des contextes externes. D'autre part,

vérifier les variables du contexte légal, en tenant compte du processus d'accréditation en terme de déroulement des événements lors de la campagne de recrutement.

L'étude a donc pour but de vérifier, l'effet des modifications législatives sur le comportement des effectifs syndicaux, dans un modèle contenant les variables des sous-systèmes politique et économique en supposant que les autres éléments du modèle comme les acteurs et le mécanisme de conversion soient constants.

Chapitre 2. L'état des connaissances sur les facteurs expliquant le comportement des effectifs syndicaux

Depuis la fin des années 60, beaucoup d'études ont été publiées ayant comme question principale l'explication du comportement des effectifs syndicaux. Ces études, tant de nature qualitative que quantitative, proposent des explications à travers le temps ou à un moment donné.

Cette question peut s'analyser à différents niveaux. Nous avons identifié 4 niveaux d'analyse qui sont: l'ensemble de l'économie (macro-économique), le niveau industriel, le niveau de l'entreprise et le niveau individuel. L'analyse de ces différents niveaux montre que les variables dépendantes sont différentes, les variables indépendantes captent des réalités très précises, que la nature des échantillons varie, que les techniques statistiques changent lorsque des tests sont effectués et que les périodes analysées diffèrent. En conséquence, nous devons situer notre travail vis-à-vis toute cette littérature. Toutefois, il faut conserver à l'esprit que le modèle retenu après le recensement des écrits, sera le modèle le plus approprié face aux limites et aux contraintes méthodologiques existantes. Une fois que le niveau d'analyse sera choisi, nous serons dans l'obligation de mettre de côté un certain nombre d'études qui appartiennent à d'autres niveaux. Même si ces études ne sont pas

retenues pour construire le modèle, les résultats de ces études demeureront des supports à l'analyse de nos résultats. Cela ne sera possible que lorsque les hypothèses testées par les auteurs ressemblent à celles que nous testerons.

Ce chapitre est constitué de deux parties. La première partie consiste à décrire brièvement les différents niveaux d'explication avec les variables indépendantes significatives sur le plan statistique et en y identifiant quelques spécificités telles que la nature de la variable dépendante ou la technique d'estimation utilisée. La seconde discute précisément de l'approche que l'on utilise dans notre travail, en tenant compte des études qualitatives et quantitatives.

2.1. Les niveaux d'explication.

Notre recensement des écrits nous permet d'identifier quatre courants explicatifs en matière d'évolution des effectifs syndicaux dans la perspective de la théorie de la demande et de l'offre pour les services syndicaux telle que développée par Berkowitz (1954), Ashenfelter et Pencavel (1969) et Pencavel (1971). Chacun des courants en présence se situe à un niveau de plus en plus désagrégé de l'économie. Tout d'abord, le premier courant est composé des variables représentant l'ensemble de

l'économie d'un pays, d'un État ou d'une province. Il y a quatre types de variables qui constituent ce courant. Les variables dites conjoncturelles, structurelles, institutionnelles et d'opinion publique.

Le second courant se situe au niveau industriel. Toutes les variables utilisées pour expliquer l'évolution des effectifs syndicaux sont des caractéristiques industrielles et quelques variables de caractéristiques occupationnelles. Nous avons décidé d'inclure les variables occupationnelles avec celles du niveau industriel parce dans plusieurs des cas, les occupations dans les industries particulières ne sont pas facilement transférables d'une industrie à une autre. Il est fréquent que les occupations soient spécifiques à certaines industries, comme les métiers des mines ou le travail dans la construction.

Le troisième courant concerne les entreprises. Il est représenté par les élections de représentation syndicale. Ces dernières ont lieu chez un ou plusieurs employeurs ou établissements d'un même employeur.

Le quatrième courant porte sur le comportement des individus, c'est-à-dire la propension qu'ils ont à devenir des

syndiqués. C'est dans ce courant que l'on retrouve la plupart des caractéristiques personnelles.

Il faut noter que les variables qui se retrouvent dans les différents courants ne sont pas exclusives à un seul courant et en particulier au niveau empirique. Il arrive fréquemment que les études utilisent ces variables à titre de variable contrôle, c'est-à-dire qu'elles n'ont d'autre objet que de tenir compte de certaines caractéristiques qui potentiellement peuvent affecter la syndicalisation sans que la théorie ou même des attentes explicites soient élaborées à leur égard. Cela est surtout le cas avec les variables de caractéristiques personnelles.

2.1.1. Les facteurs explicatifs au niveau de l'économie.

Ce courant explicatif de l'évolution du syndicalisme fût le premier à être abordé sur le plan quantitatif par Ashenfelter et Pencavel (1969). Cet article marque l'histoire de la recherche empirique dans ce domaine. Par la suite, plusieurs articles furent publiés sur le sujet. L'ensemble des travaux nous permet d'identifier quatre types de variables explicatives. Elles représentent la conjoncture, la structure, les institutions et l'opinion publique. Les auteurs utilisent sporadiquement les quatre types de variables. La variable dépendante généralement

utilisée est la variation annuelle en pourcentage des effectifs syndicaux.

L'inflation

Il y a deux variables conjoncturelles retenues par les auteurs qui ont un support empirique. La première variable est l'inflation et la relation attendue est positive, parce que si les prix à la consommation augmentent très rapidement, cela entraînera une baisse dans le salaire réel des travailleurs. Ces derniers ne voulant pas perdre leur pouvoir d'achat, ils utiliseront le syndicat comme moyen pour protéger ou récupérer ce pouvoir. Par la même occasion, les coûts de la syndicalisation seront moindres parce les possibilités de bénéfices sont de plus en plus grands à mesure que le salaire réel diminue. Au plan empirique, les études montrent des résultats non constants. Ashenfelter et Pencavel (1969), Elsheikh et Bain (1978) et Kumar et Dow (1986) trouvent une relation positive et significative telle qu'attendue tandis que Swidinsky (1974) avec un échantillon de 1946 à 1970 et Cousineau et Najem (1990) trouvent une relation négative et significative.

Le taux de chômage

La seconde variable explicative est le taux de chômage. Cette variable représente la réduction des emplois ou la fermeture des entreprises. Elle engendre une diminution de l'effectif syndical. La relation attendue avec le syndicalisme est négative. Il est évident que le risque de représailles de la part de l'employeur est beaucoup plus grand en période de chômage élevé qu'en période de chômage faible puisque les travailleurs auront plus de difficultés à se trouver un emploi dans le cas d'un congédiement pour activité syndicale. Ceci a une influence à la hausse sur les coûts d'organisation. Il faut toutefois noter que cette variable n'est pas la réciproque de l'emploi, car chacune des variables capte une réalité différente. La variable chômage nous permet de mesurer les modifications cycliques de la variation des effectifs syndicaux tandis que la variable emploi nous fournit une mesure à moyen ou à long terme de l'évolution des effectifs syndicaux, sans tenir compte des modifications à court terme de l'économie. Ceci est causé par l'élasticité des deux variables par rapport aux effectifs syndicaux. Cette variable possède un très fort support empirique car les études que nous avons recensées montrent constamment et sans exception, une relation négative et significative sur le plan statistique. C'est le cas des travaux de Swidinsky (1974) pour la période

1946-1970, Elsheikh et Bain (1978), Maki (1982), Kumar et Dow (1986) et Cousineau et Najem (1990).

La variation de l'emploi

Dans le cas des variables structurelles, la variable de variation de l'emploi est celle qui représente le mieux les changements sur la structure. Les auteurs utilisent deux formes de spécifications empiriques. La première spécification est le changement dans l'emploi total et la seconde est le changement dans l'emploi des travailleurs syndiqués. La relation attendue entre la variation de l'emploi et l'effectif syndical devrait être positive, pour deux raisons. Premièrement, si le niveau d'emploi est élevé, il est plus difficile à l'employeur de congédier un individu car la probabilité de le remplacer devient plus faible. Deuxièmement, lorsque l'emploi augmente, il est plus facile pour le travailleur de retrouver un emploi en cas de congédiement. Les études empiriques à ce sujet obtiennent la relation attendue, à savoir une relation positive et significative, comme le montrent les travaux d'Ashenfelter et Pencavel (1969), Swidinsky (1974), Maki (1982) Kumar et Dow (1986) et Cousineau et Najem (1990).

Le salaire

La seconde variable qui représente les changements structurels est celle des salaires. La relation attendue de cette variable est indéterminée. D'une part si les salaires sont élevés, les coûts de syndicalisation seront plus grands. Par contre, il peut y avoir une hausse du salaire nominal et simultanément une baisse du salaire réel. Si le travailleur a de la difficulté à voir les deux effets, il est donc difficile de s'attendre à une ou l'autre des relations. D'autre part, il est possible que les syndicats s'attribuent le crédit de la variation des salaires, et que les caractéristiques du marché du travail favorisent un marché d'offreurs de travail. Comme les travailleurs sont en mesure d'obtenir des conditions plus avantageuses sans l'aide du syndicat, il est alors inutile de se syndiquer.

Les résultats obtenus dans la littérature ne sont pas très robustes. Dans le cas de Cousineau et Najem (1990), la relation est non significative tandis que dans le cas de Mancke (1971) et Elsheikh et Bain (1978), la relation est positive et significative.

Le taux de syndicalisation

La troisième variable est le taux de syndicalisation. Cette variable permet de capter l'effet de saturation dans un modèle en série chronologique. Afin de bien représenter la réalité, nous devons nous référer à deux variables distinctes. La première est le taux de syndicalisation retardé d'une période. Elle représente la partie croissante de la fonction et a une relation positive, chaque niveau de syndicalisation supplémentaire étant de plus en plus petit. La seconde variable est le taux de syndicalisation retardé d'une période au carré. Il représente la partie décroissante de la fonction qui a une forme de U inversé à partir du moment où le plafond est atteint. La relation devient alors négative. Les éléments justifiant de telles relations sont fournis par les observations suivantes. Il est plus difficile d'augmenter le nombre de syndiqués dans un secteur fortement syndiqué que dans un secteur qui l'est peu, parce que les coûts d'organisation d'une unité supplémentaire deviennent de plus en plus grands. L'accroissement de la syndicalisation va accroître les bénéfices attendus pour les nouvelles unités potentiellement syndicables parce qu'elles réduisent la concurrence des groupes non syndiqués¹. Au delà de ce seuil, toutefois, les bénéfices attendus deviennent plus petits et les coûts d'organisation plus grands.

¹ Il pourrait exister un problème d'identification entre le taux de syndicalisation et l'emploi. Un problème d'identification survient lorsqu'une des variables en cause est un facteur explicatif de l'autre. La littérature ne soulève pas de problème particulier à cet effet. Cette possibilité est plus grande lorsqu'une des variables est dépendante.

Les résultats empiriques supportent sensiblement l'hypothèse de l'effet de saturation. Elsheikh et Bain (1978) et Cousineau et Najem (1990) trouvent une relation positive et significative pour la variable du taux de syndicalisation retardé d'une période, tandis que Swidinsky (1974) trouve une relation négative et significative dans un modèle où il ne tient pas compte de la seconde variable afin de capter l'effet du U inversé. Dans le cas de la variable du taux de syndicalisation retardé d'une période au carré, les résultats d'Ashenfelter et Pencavel (1969) et de Cousineau et Najem (1990) confirment l'hypothèse de la partie décroissante après l'obtention d'un plafond dans l'effectif syndical.

La législation

Les variables institutionnelles tentent de capter le rôle d'un des intervenants qu'il ne faut pas oublier dans le contexte de l'évolution du syndicalisme et c'est le gouvernement. En fonction de la position qu'il occupe par rapport au mouvement syndical, il peut intervenir pour faciliter ou s'opposer à l'accès à la syndicalisation. La législation est surtout étudiée sous forme dichotomique, pour tenir compte de l'effet de certaines lois telles que le Wagner Act ou le Landrum Griffin Act aux Etats-Unis. Ces deux lois ont plutôt été étudiées en

séries chronologiques tandis que les lois "Right-to-Work" ont été étudiées en coupe transversale.

Neumann et Rissman (1984) ont tenté de vérifier l'hypothèse que l'État serait un substitut aux services syndicaux. Le signe du coefficient obtenu est négatif et significatif, ce qui confirme la thèse de l'État substitut.

Au Canada, Kumar et Dow (1986) ont intégré une variable législation. Elle représente l'ordonnance adoptée en 1943 par le gouvernement canadien qui porte le nom de "Privy Council Order 1003". Cette ordonnance s'inscrivait dans la lignée du Wagner Act. Le coefficient est positif et significatif.

L'ensemble des résultats présentés en ce qui a trait à la législation nous permet de souligner un point important. Il s'agit de bien connaître le contexte dans lequel nous tentons de vérifier l'impact des législations, étant donné l'obligation de représenter les variables sous une forme dichotomique. Cette forme de spécification empirique peut mesurer des éléments que nous n'avons pas été capable d'identifier à prime abord.

Le parti politique

Les variables d'opinion publique qui se traduisent par des variables de gouvernement au pouvoir sont utilisées. Il peut sembler que cette catégorie capte la même réalité que la catégorie précédente et pourrait être fortement corrélée. Nous croyons qu'il faut les dissocier parce que la variable opinion publique mesure un changement à moyen ou à long terme, tandis que la variable institutionnelle (législation) représente des moments précis dans le temps.

Bien que certains pays ou provinces aient une opinion publique très volatile, un certain temps est nécessaire pour que celle-ci influe un gouvernement. Dans le cas de la variable législative, il y a l'éventuelle formation de groupes de pressions qui vont tenter d'influencer le gouvernement pour qu'il modifie une loi qui se rapporte à l'accès à la syndicalisation.

La relation attendue entre l'opinion publique et les effectifs syndicaux est positive. Ainsi dans le cas où la population est favorable aux syndicats, elle sera plus portée à élire un gouvernement pro-syndical. Le gouvernement en place, qu'il soit conservateur, libéral ou néo-démocrate, peut tirer

avantage à adopter une loi en fonction des désirs de la population, étant donné que cela peut faciliter sa réélection.

Le syndicat peut aussi avoir la perception que c'est le bon moment pour faire des efforts supplémentaires en matière de recrutement puisque l'opinion publique envers le syndicalisme est favorable, cette opinion facilitant le recrutement.

Sur le plan empirique, Ashenfelter et Pencavel (1969) utilisent le nombre de représentants affiliés au "National Democratic Party" (U.S.A.) à la Chambre des représentants, ce parti étant favorable aux travailleurs. Le résultat obtenu est positif et significatif.

Au Canada, Maki (1982) mesure l'impact des partis politiques sur l'effectif syndical. L'auteur constate une croissance plus faible de 3% dans l'effectif, lorsque le parti libéral ou le parti conservateur sont au pouvoir par rapport à un gouvernement néo-démocrate.

2.1.2. Les caractéristiques industrielles et occupationnelles.

Nous avons retenu ce courant explicatif pour plusieurs raisons. Premièrement sur le plan de la performance statistique,

plusieurs études le justifient. C'est le cas des études de Bain et Elsheikh (1979) et Hirsch et Berger (1984).

Deuxièmement, lorsque l'on s'attarde plus spécifiquement aux industries, nous sommes en mesure de constater qu'elles possèdent leurs dynamiques particulières tant au niveau des activités de production qu'au niveau du contexte légal, politique et économique. Par exemple, l'industrie du tabac voit son marché décroître continuellement étant donné les augmentations successives des taxes d'accises sur le tabac par les gouvernements fédéral et provinciaux, ce qui provoque une augmentation continue du prix à la consommation. De plus, l'industrie est au prise avec une opinion anti-tabac qui a pris une ampleur sans précédent, au cours des années 1980. Cependant, si nous prenons le cas de l'industrie des pâtes et papiers, cette dernière se retrouve dans un contexte tout à fait différent car elle est au prise avec des problèmes environnementaux et une réglementation à ce sujet de plus en plus sévère, force les entreprises à modifier leurs comportements même si cela implique des coûts additionnels à l'entreprise.

Troisièmement, au niveau du syndicalisme on peut constater, que les taux industriels de présence syndicale calculés à partir du nombre d'emplois et de salariés visés par une convention

collective sont différents d'une industrie à une autre. Selon Fleury (1988), le taux de présence syndicale est différent pour chaque industrie. Par exemple, ce taux était en 1987 de 18.9% dans l'industrie de la bonneterie alors qu'il était de 72% dans l'industrie des pâtes et papier soit une différence de 53.1 points de pourcentage. Cette étude nous indique que c'est dans l'industrie de la bonneterie que le taux est le plus faible (18.9%) alors que c'est dans l'industrie de première transformation des métaux qu'il est le plus élevé (76.2%). L'étude nous fournit aussi des données sur les taux de représentation des organisations syndicales (F.T.Q., C.E.Q., C.S.N, etc), le nombre de jours de grève, le nombre de lock-outs, les clauses négociées dans les conventions collectives, etc. Les relations de travail ne sont pas identiques entre industries et les comportements des agents économiques sont différents.

Pour ces raisons, différents auteurs ont développé des modèles économétriques spécifiques pour cette réalité. Mais les études en la matière sont limitées étant donné la difficulté d'obtenir des données suffisamment désagrégées et de qualité pour être en mesure d'avoir confiance dans les résultats obtenus. Nous vous présentons les variables industrielles indépendantes les plus significatives actuellement. La variable dépendante utilisée est une variable dichotomique 0-1. Si le travailleur observé est

un syndiqué, la valeur sera de 1 et si le travailleur ne l'est pas, la valeur sera de 0. Pour cette raison, des modèles d'estimation probabilistiques sont utilisés.

La concentration industrielle

La concentration industrielle aura une relation positive sur la syndicalisation. On s'attend à ce que les travailleurs qui ont un emploi dans une industrie très concentrée sont plus susceptibles d'être syndiqués, parce que toutes choses étant égales par ailleurs, les coûts d'organisation y seront plus bas que dans les industries où cette concentration est moindre. Dans le cas des modèles industriels, il nous est possible d'utiliser la notion d'élasticité de la demande de travail. Dans ce cas-ci l'élasticité de la demande de travail est faible, c'est-à-dire que l'emploi diminuera peu lorsqu'il y a une forte augmentation de salaire. Le syndicat sera capable d'organiser l'industrie et d'obtenir des gains salariaux plus grands. Cette concentration élevée peut aussi sous-entendre que les profits soient plus élevés et cela incitera le syndicat potentiel à vouloir s'approprier une partie de cet excédent des revenus de l'entreprise.

Au niveau empirique, les travaux d'Ashenfelter et Johnson (1972), Lee (1978), Hirsch (1982), Miller (1984) et Hirsch et

Berger (1984) ont montré une relation positive et significative. Les résultats supportent l'hypothèse de concentration industrielle et soulignent le rôle de l'élasticité de la demande de travail sur la capacité d'organisation syndicale.

L'intensité du capital

L'intensité du capital est la seconde variable retenue. Nous entendons par capital les éléments physiques de production que sont la machinerie, les usines, les matières premières, les équipements de transport, etc. Les auteurs utilisent une variable ayant la forme d'un ratio capital/travail. Ainsi plus le ratio sera grand, plus le travail sera faible dans les coûts totaux de production. Ceci indique que la demande de travail sera plus inélastique. En conséquence, à cause de l'élasticité de substitution entre les deux facteurs de production que sont le travail et le capital, il sera plus facile d'obtenir la syndicalisation. L'intensité du capital engendre une demande de travail plus inélastique à court terme et diminue donc les coûts d'organisation.

Empiriquement, les études de Miller (1984) et de Hirsch et Berger (1984), traitent des données industrielles d'intensité du capital. Pour sa part, Hundley (1989) avec une étude comportant

des données mixtes, trouve une relation positive et significative.

La taille

La taille de l'établissement est une variable qui est utilisée dans ce courant ainsi que dans les élections de représentations syndicales aux États-Unis. Dans le cas qui nous préoccupe, la relation attendue entre la taille et le syndicalisme n'est pas claire a priori, car il y a des hypothèses qui nous permettent de déduire deux effets opposés.

Tout d'abord, il peut être avantageux pour un syndicat d'organiser les grands établissements parce que les coûts d'organisation sont beaucoup plus bas en terme de coûts per capita, ce qui est avantageux pour les travailleurs.

Du côté des bénéfices des services syndicaux, ils seront probablement plus grands car le syndicat offrira l'opportunité aux travailleurs d'exprimer leurs doléances et ainsi faciliter la relation employeur-employé, étant donné que dans les très grands établissements, la relation employeur-employé est beaucoup plus impersonnelle. Le dernier élément justifiant une relation positive, est la possibilité pour l'entreprise d'avoir des

profits plus élevés, donc des bénéfices plus grands à partager avec les travailleurs.

Par contre, deux hypothèses contraires sont possibles. Premièrement, l'entreprise aura la capacité de fournir les mêmes services que le syndicat sans que les employés aient à en supporter directement les coûts (e.g. la cotisation syndicale) et deuxièmement, les grandes entreprises ont une capacité de résister aux campagnes de syndicalisation puisqu'elles possèdent les moyens financiers pour engager des procédures judiciaires et la capacité d'améliorer les conditions de travail.

En ce qui a trait au support empirique, les études de Bain et Elsheikh (1979) et de Hirsch et Berger (1984) confirment une relation positive et significative. Il faut toutefois faire attention à l'utilisation de la variable taille car, comme nous le verrons dans la partie suivante, les résultats obtenus avec cette variable changent en fonction du type de données et les spécifications même de la variable.

Les accidents de travail

Les accidents de travail bien que peu étudiés, semblent être à notre avis un facteur explicatif qui devrait être abordé davantage. En effet, il existe une littérature abondante

analysant l'impact des accidents de travail ou des risques d'accidents sur les niveaux de salaires et les primes salariales de risque. Par contre en matière de syndicalisme, il n'y a pas beaucoup de travaux de recherches qui ont considéré ces impacts. Nous supposons une relation positive entre les accidents de travail et le syndicalisme. On doit considérer l'environnement de travail comme étant indivisible. En conséquence, il peut être avantageux pour tous les travailleurs d'utiliser le syndicat comme moyen pour améliorer l'environnement du travail. Si le milieu de travail est insalubre ou que les blessures y sont très fréquentes, les coûts de ces désagréments pour les travailleurs seront sûrement plus grands que les coûts d'organisation. Les travailleurs tireront alors des bénéfices élevés de la syndicalisation.

Seule l'étude de Hirsch et Berger (1984) vérifie cette relation et obtient un résultat positif et significatif.

Les quatre variables que nous venons de présenter nous semblent les plus prometteuses sur les plans théorique et empirique dans le cas des caractéristiques industrielles. Nous sommes toutefois conscients qu'il y a d'autres auteurs, comme Allen (1988) qui propose comme variable explicative, dans le cas de l'industrie de la construction, la part de marché occupée par

les entreprises syndiquées, ou la proportion des dépenses gouvernementales dans l'activité de construction. Il est difficile pour nous d'utiliser ces variables pour généraliser, car le support empirique n'est pas très élevé.

Bain et Elsheikh (1979) nous suggèrent deux catégories de variables en plus de celles dont nous avons déjà discuté, pour expliquer les différences industrielles. Ce sont les cycles d'affaires et la composition de la main-d'oeuvre. Leurs résultats d'estimation ne sont pas très concluants, malgré l'utilisation de 36 spécifications empiriques différentes pour l'ensemble des variables. Ces auteurs constatent aussi que des travailleurs plus âgés sont plus susceptibles d'être syndiqués dans une industrie à haut niveau de syndicalisation et que le pourcentage de jeunes y a une relation négative et significative avec la syndicalisation.

Il faut souligner, que les études sur les caractéristiques industrielles utilisent presque toujours des variables de caractéristiques personnelles pour contrôler de façon plus complète.

Nous avons intégré les caractéristiques occupationnelles avec cette catégorie, parce que les descriptions d'emplois sont effectuées en fonction de l'environnement du travail, plutôt

qu'en fonction de l'individu qui l'occupe. Les études ayant pour but de vérifier l'impact des caractéristiques occupationnelles sur le syndicalisme sont très rares. En effet, nous n'avons recensé qu'une seule étude qui apporte des résultats concluants. Nous ne sommes pas en mesure d'apprécier les résultats de cette étude par rapport à celles d'autres courants. A défaut de comparaison des tendances observées avec d'autres recherches, nous présenterons brièvement l'étude de Hundley (1989).

Ce dernier soutient que les caractéristiques de l'emploi sont indépendantes des caractéristiques personnelles. Ainsi, si les bénéfices nets de la syndicalisation dépendent de la nature de l'occupation, alors la probabilité de se syndiquer sera liée aux caractéristiques de l'emploi donné.

Les variables retenues au niveau occupationnel sont de deux types:

1. Les variables de formation: formation générale, formation professionnelle spécifique et formation en entreprise.
2. Les variables liées à la tâche: le risque d'accidents, les désagréments (force, demande physique), la variété dans le travail, les tâches répétitives, la complexité du travail, le quart de travail, le ratio de concentration, la taille et l'intensité du capital.

Pour effectuer ces estimations, l'auteur utilise des moindres carrés pondérés parce que son échantillon d'effectif

syndical est restreint à l'intervalle (0-1) et que cette méthode lui permet aussi de contrôler l'hétéroscédasticité. Le modèle d'Hundley contient aussi des variables de caractéristiques personnelles. Pour un échantillon dans le secteur manufacturier incluant, tous les travailleurs à l'exception de la direction, les résultats sont: l'âge, l'intensité du capital, la formation professionnelle spécifique, la variété de la tâche, l'exigence physique et la formation en entreprise de cinq semaines et plus, sont positifs et significatifs à un seuil de 5%, tandis que la scolarité, les lois "right-to-work", la formation générale exercent une influence négative. Les tests sont performants sur le plan statistique et le coefficient de détermination est de 0.80.

L'auteur conclut que l'effectif syndical est lié à l'emploi et aux caractéristiques occupationnelles et c'est la formation spécifique qui a le plus grand rôle.

En conclusion, les caractéristiques industrielles nous semblent être une voie très intéressante à développer puisque les variables utilisées dans ce texte sont supportées empiriquement. Dans le cas des caractéristiques occupationnelles, plusieurs recherches sur ce sujet devront être faites si nous désirons

généraliser davantage et avoir une interprétation adéquate des variables utilisées.

2.1.3. Les facteurs explicatifs au niveau de l'entreprise.

Nous avons porté jusqu'à maintenant notre attention sur des facteurs qui ont une influence à la hausse ou à la baisse sur les coûts et/ou les bénéfices associés à la syndicalisation. Ces facteurs agissent sur le travailleur dans la mesure où ils se situent à des niveaux plus éloignés de la prise de décision de se syndiquer.

Maintenant, regardons de plus près le comportement des deux parties qui doivent vivre avec la réalité de la syndicalisation. Ce courant met en évidence les facteurs qui incitent le travailleur à se syndiquer et ceux que l'employeur possède pour empêcher la syndicalisation. C'est à ce niveau que l'autorisation de la représentation syndicale est obtenue. La variable dépendante qui est l'impact de la décision des travailleurs quant à se syndiquer résulte de l'élection tenue. Les variables indépendantes expliquant le processus de certification ou de décertification.

Advenant le cas que la conjoncture économique soit favorable à la syndicalisation, que les travailleurs désirent majoritairement se syndiquer et que la loi en matière de relations de travail reconnaisse le droit d'association, il faut aussi que les travailleurs obtiennent le droit d'être représentés par un syndicat. Ce droit est habituellement reconnu dans la plupart des pays industrialisés.

La loi établit les règles du processus à suivre pour obtenir la reconnaissance syndicale et comme toutes les lois, elles ont le profil du lieu où elles sont adoptées.

Lorsque l'on recense les études sur les facteurs expliquant les résultats des élections de représentations syndicales, nous pouvons constater que la variable dépendante peut être spécifiée au niveau empirique de trois façons. La première forme, qui est la plus souvent utilisée, est le pourcentage des élections gagnées par un ou des syndicats pour une période donnée. Ce pourcentage est exprimé comme étant le taux de victoires. La deuxième forme représente le pourcentage de vote pro-syndical obtenu durant le scrutin. La troisième forme et la moins utilisée, est la probabilité de gagner une élection.

Bien que la variable dépendante puisse prendre différentes spécifications au niveau empirique, le recensement des écrits nous révèle que les variables indépendantes retenues pour expliquer les résultats d'élections, ne varient pas sensiblement d'une spécification à l'autre. Donc, nous présenterons les variables indépendantes sans égard à la variable dépendante utilisée.

Nous avons identifié trois catégories de variables indépendantes expliquant les résultats obtenus lors des élections. Premièrement, il y a les caractéristiques de l'unité visée par une requête pour obtenir la représentation syndicale. Deuxièmement, il y a les variables de procédures légales qui représentent l'effet des différentes règles prévues par la loi ou des variables qui peuvent influencer le déroulement du processus légal. Ainsi l'embauche d'un conseiller externe recommandant l'utilisation de tous les moyens prévus par la loi peut allonger indûment les délais de procédures. Troisièmement, il y a les caractéristiques du syndicat requérant. Cette catégorie met en évidence la façon dont les syndicats concentrent leurs énergies pour recruter de nouveaux membres ou pour gagner une élection. Il faut toutefois noter que les auteurs ont aussi utilisé une série de variables contrôles pour tenir compte le plus possible de la réalité.

La taille de l'unité visée

En ce qui a trait aux caractéristiques de l'unité visée, la variable qui a été testée le plus souvent est la variable taille de l'unité. La relation attendue sur le plan théorique est pour nous indéterminée. Pour certains auteurs, elle est négative et pour d'autres elle est positive.

Becker et Miller (1981) soutiennent que la relation entre les unités de grandes tailles et le résultat des élections est négative. Ils justifient cette relation à l'aide de données statistiques concernant les taux de victoires aux Etats-Unis. Les auteurs constatent que les taux de victoires sont plus élevés dans les petites unités que dans les grandes.

Hyclak (1981) de son côté, s'attend à une relation positive. Il argumente que les syndicats font plus d'efforts pour organiser les grandes unités afin d'obtenir le maximum de membres qui seront cotisés. Cet auteur considère aussi que les travailleurs qui oeuvrent dans de grandes unités ont des contacts impersonnels avec les dirigeants de l'entreprise et qu'ils décideront donc d'utiliser le syndicat comme mécanisme d'expression. Dans les petites unités, l'employeur est plus près des travailleurs et

ainsi celui-ci est capable de convaincre les employés du bien-fondé de ne pas se syndiquer.

Sur le plan empirique, les résultats sont clairs à l'effet que la relation entre la taille de l'unité et les résultats d'élections est négative et significative au plan statistique. Becker et Miller (1981), Delaney (1981), Florkowski et Schuster (1987) et Dickens, Wholey et Robinson (1987) ont tous établi cette relation et nous avons identifié six autres études qui ont obtenu cette relation. Cependant Hyclak (1981), Cooke (1983) et Seeber et Cooke (1983) trouvent une relation positive et significative.

A notre avis, la relation positive est beaucoup plus valable dans le cas des caractéristiques industrielles que dans le cas des élections de représentations.

Le type de main-d'oeuvre

Une autre variable suggérée comme étant explicative des résultats d'élections est le type de main-d'oeuvre des unités visées. Cooke (1983) soulève l'hypothèse qu'il existe un effet de saturation dans les secteurs hautement syndiqués. Cela entraînerait une diminution du nombre de victoires, étant donné que les coûts marginaux d'organisation deviennent très élevés

lorsque l'industrie ou le secteur d'activité approchent du point de saturation syndicale.

Cooke (1983) et Florkowski et Schuster (1987) obtiennent une relation négative avec les occupations dans le secteur manufacturier. La seconde étude a également trouvé une relation négative avec une variable représentant les occupations du secteur du commerce. Becker et Miller (1981) trouvent une relation négative pour les occupations dans les services. Cette anomalie s'explique du fait que l'étude ait été effectuée dans le domaine hospitalier. Il est possible que l'explosion de la syndicalisation dans le secteur hospitalier pendant les années 70, ait entraîné ce groupe vers son point de saturation.

Dans des recherches ultérieures, il faudrait focaliser davantage sur le profil de l'unité visée par les élections afin de préciser les caractéristiques communes qui pourraient fournir des éléments de compréhension intéressants.

Les deux variables que nous avons identifiées ici, sont applicables au phénomène des accréditations syndicales au Québec. La variable taille capte la difficulté pour les syndicats d'obtenir la majorité absolue dans les grandes unités,

l'employeur ayant dans les grandes unités la capacité de résister à une campagne d'adhésion.

Pour la variable concernant le type de main-d'oeuvre et l'effet de saturation de certaines industries, nous croyons qu'elle représente bien l'importance de l'investissement à faire pour arriver à recruter de nouveaux membres lors des campagnes de recrutement. Les employeurs non syndiqués des secteurs à saturation syndicale voudront offrir des conditions de travail presque similaires aux entreprises syndiquées afin d'éviter cette syndicalisation.

Maintenant, nous nous attarderons aux variables reliées au processus des élections de représentations. Nous avons retenu les variables qui, sur le plan empirique, possèdent un support important et les variables qui devraient être développées davantage car elles facilitent la compréhension.

Les élections consenties

Une des variables qui possède un très fort support sur le plan empirique, est la variable des élections consenties par l'employeur. La loi prévoit aux Etats-Unis que lorsque le syndicat dépose sa requête, une élection doit être tenue dans l'unité visée. Cette élection doit être autorisée par le

"National Labor Relations Board". L'employeur peut s'opposer au caractère représentatif de l'association et obliger le "Board" à entendre les parties et à réclamer la date de l'élection. Ainsi nous supposons une relation positive entre les élections consenties par l'employeur et le taux de victoires syndicales.

Sur le plan empirique, cette relation positive est confirmée par Cooke (1983), Seeber et Cooke (1983), Dickens, Wholey et Robinson (1987) et Florkowski et Schuster (1987). Pour leurs parts, Heneman et Sandver (1989) observent une relation négative mais leurs résultats sont instables à travers les différents échantillons utilisés.

Les délais

Le temps est une composante importante dans l'acquisition du droit de reconnaissance syndicale. Deux variables ont un effet similaire sur le taux de victoires syndicales et ce sont le délai entre le dépôt de la requête et la date de la tenue de l'élection, et la durée de la campagne électorale. La relation attendue est négative.

Cooke (1983) et Florkowski et Schuster (1987) ont trouvé une relation négative et significative entre le délai et le taux de victoires. Cependant Dickens, Wholey et Robinson (1987) et

Florkowski et Schuster (1987) trouvent une relation négative et significative entre la durée de la campagne et le taux de victoires syndicales.

Deux études ont vérifié l'effet du pourcentage des cartes d'adhésion lors des campagnes de recrutement sur le taux de victoires syndicales. Les résultats de Drotning (1967) et Sandver (1980) montrent une relation positive et significative. Cela confirme que l'effet d'effritement du sentiment pro-syndical prend plus de temps à s'effectuer.

Un des agents très importants dans l'élection de représentations est le syndicat. Des études récentes ont approfondie la typologie du syndicat requérant. Nous avons retenu cette catégorie car elle demeure à être approfondi, nous croyons que les syndicats qui possèdent les stratégies les plus innovatrices, pourront augmenter ou maintenir leurs nombres d'adhérents.

Nous avons choisi l'étude de Maranto et Fiorito (1987) qui a porté spécifiquement sur l'effet des caractéristiques du syndicat sur les élections. L'étude de Dickens, Wholey et Robinson (1987) a vérifié la corrélation entre certaines variables représentant le syndicat requérant.

Maranto et Fiorito (1987) arrivent à la conclusion que le niveau de la cotisation syndicale est lié négativement et significativement avec les résultats d'élections, comme l'activité de grève et la concentration de la prise de décision. Par contre, la taille du syndicat et le degré de démocratie interne sont liés positivement et significativement avec les résultats d'élections.

Dickens, Wholey et Robinson (1987) soutiennent comme les auteurs précédents que la cotisation syndicale est négativement corrélée avec le taux de victoires. Ils constatent que les syndicats activement engagés dans l'organisation syndicale obtiennent de meilleurs résultats.

Il est impossible de généraliser avec seulement deux études. Mais les constatations de ces chercheurs et d'autres chercheurs comme Heneman et Sandver (1989) et Voos (1987) nous obligent à ne pas négliger cette réalité.

2.1.4. Les facteurs explicatifs au niveau individuel.

Farber et Saks (1980) ont démontré que la notion de rapport bénéfiques/coûts peut être appliquée à un individu qui est confronté à choisir entre la syndicalisation et la non syndicalisation.

Il faut considérer les trois dimensions d'un tel modèle. Premièrement, le travailleur abordera la probabilité de posséder un emploi alternatif dans le futur. Deuxièmement, l'argumentation qui concernent la fonction d'utilité du travailleur en relation avec le salaire obtenu et les caractéristiques de l'emploi et troisièmement, le goût et les préférences pour la syndicalisation, qui peuvent varier d'un individu à un autre selon les antécédents de celui-ci ou selon sa perception préalable face aux syndicats.

Il faut toutefois porter une attention particulière lorsque l'on étudie le comportement des travailleurs au niveau des études empiriques.

Il est essentiel de nuancer trois concepts qui représentent des réalités différentes. Le premier se rapporte au désir d'être syndiqué. L'individu dans ce cas souhaite que la syndicalisation

s'effectue mais il ne prendra pas les moyens pour l'obtenir. La question posée à ce moment là à la personne pourrait être: aimeriez-vous être syndiqué? Le second concept concerne l'intention de devenir syndiqué. Le travailleur y réfléchira de façon beaucoup plus concrète à une éventuelle adhésion syndicale. Le troisième concept capte un geste précis qui serait la signature d'une carte d'adhésion syndicale incessamment. Ces trois concepts changent le profil des réponses obtenus durant l'enquête et par la même occasion risquent de modifier les résultats d'estimations et leurs interprétations.

Le recensement des écrits nous permet d'identifier quatre catégories de variables indépendantes qui influencent la probabilité de se syndiquer, peu importe le type de variable dépendante représentant les nuances mentionnées ci-haut. Il s'agit des variables concernant la satisfaction au travail, les variables d'attitude envers le syndicat, les variables de campagnes de représentations syndicales et les variables des caractéristiques individuelles. Ces catégories sont conformes à celles identifiées par Heneman et Sandver (1983).

Nous signalons que parmi les études justifiant les variables indépendantes retenues, celle de Getman, Goldberg et Herman (1976) a spécifié la variable dépendante du modèle de façon

contraire aux autres cas. Dans leur étude, la valeur 0 est donnée à l'individu qui favorise le syndicat et la valeur 1 à l'individu qui s'y oppose. Les autres chercheurs utilisent la notation inverse, à savoir la valeur 0 lorsque l'individu est défavorable et la valeur 1 lorsqu'il est consentant. La première notation a pour effet que les signes obtenus doivent être interprétés de façon contraire. Dans notre analyse, nous considérons les résultats comme si les auteurs avaient utilisé la seconde méthode afin d'alléger le texte et de faciliter la comparaison.

La satisfaction au travail

On s'attend à une relation négative entre la satisfaction au travail et la probabilité de devenir un syndiqué, puisqu'un travailleur satisfait maximise son niveau d'utilité. Alors, il ne cherchera pas de moyens pour augmenter cette satisfaction. De plus, le coût de la syndicalisation sera plus élevé pour un individu satisfait de sa situation, mais celle-ci pourrait diminuer suite à la syndicalisation.

Au niveau empirique, l'ensemble des variables utilisées pour représenter la satisfaction au travail, a une très forte relation négative et significative avec la probabilité de devenir un syndiqué.

Plusieurs spécifications empiriques ont été testées pour capter cet effet. Brotslaw (1967), Getman, Golberg et Herman (1976) et Hammer et Berman (1981) ont dans leurs études une variable englobant plusieurs aspects de l'emploi. Harrison, Johnson et Rachel (1981) et Farber et Saks (1980) portent plutôt l'attention aux bonnes relations entre les travailleurs et les superviseurs. LeLouarn (1979) de son côté, s'attarde aux facteurs extrinsèques de l'emploi. Des auteurs ont tenté de vérifier plusieurs niveaux de satisfaction dans un même modèle et c'est le cas de Muczyk, Hise et Gannon (1975) pour un échantillon de professeurs d'université. Ces derniers vérifient la satisfaction avec les collègues, avec les étudiants de qualité, etc. La seule forme qui est significative et de bon signe est la satisfaction envers la rémunération. Schriesheim (1978) est un autre auteur qui utilise plusieurs formes de spécifications. Il en teste onze dans son modèle, dont neuf sont significatives et négatives. Il inclut les variables de satisfaction économique, de conditions de travail et le salaire qui révèlent des coefficients de corrélation élevés.

Les résultats obtenus par ces auteurs confirment l'hypothèse qu'un travailleur qui occupe un emploi lui permettant de maximiser son utilité, considère les coûts associés à la

syndicalisation plus élevés que les bénéfices obtenus par cette dernière.

Les prédispositions des individus

Un travailleur qui a déjà été syndiqué peut importer son comportement lorsqu'il aura à décider à nouveau d'être syndiqué. Son attitude envers le syndicat influencera sa décision. Cela est attribuable à la connaissance que les travailleurs possèdent envers les avantages et les inconvénients de la syndicalisation. Ainsi un travailleur qui a déjà été syndiqué et qui était pour la syndicalisation devrait juger que les coûts de se syndiquer sont moindres que les bénéfices attendus.

A cet effet, plusieurs études confirment l'hypothèse que les prédispositions d'un individu envers le syndicat influenceront le comportement du travailleur. Nous pouvons relever différentes façons de capter cette réalité. Premièrement, par une variable indépendante qui représenterait un individu qui a déjà été syndiqué ou qui voterait "oui" dans le cas d'une autre élection de représentation syndicale. Des auteurs comme Brotslaw (1967), Getman, Goldberg et Herman (1976), LeLouarn (1980) et Schriesheim (1978) ont trouvé une relation positive et significative.

Deuxièmement, Dickens (1983) utilise une variable qui tient compte du sentiment général du travailleur face aux syndicats. La relation estimée est positive et significative.

Troisièmement, Youngblood, Mobley et DeNisi (1981) ont testé une variable qui capte l'effet de l'image que le syndicat projète. Alors un travailleur qui considère que le syndicat est bien perçu, optera pour la syndicalisation. La relation obtenue est positive et significative.

Ces résultats ne font pas de doutes quant à l'attitude des travailleurs envers le syndicat. Les syndicats auront moins de difficultés à convaincre un travailleur à se syndiquer si ce dernier a déjà une attitude pro-syndicale.

Les campagnes de représentations syndicales

En ce qui concerne les campagnes de représentations syndicales, nous précisons dès le début que cette catégorie de variables ne tente pas de capter la même réalité que les variables exposées précédemment sur les résultats des élections de représentations syndicales. Il s'agit plutôt de variables qui influencent la décision des travailleurs pendant le déroulement de la campagne de reconnaissance syndicale et dont la variable dépendante concerne un individu.

Il est possible d'identifier deux types de variables, soit celles qui représentent le comportement de l'employeur et celles qui captent le comportement du syndicat. Dans le premier cas, l'employeur tentera de montrer que les coûts de la syndicalisation sont plus élevés que les bénéfices. Dans le second cas, le syndicat justifiera le contraire.

Nous avons retenu deux études qui ont mis l'accent sur cette catégorie de variables. Tout d'abord, Getman, Goldberg et Herman (1976) ont testé 7 variables représentant les caractéristiques des campagnes. Ils affirment que les lettres envoyées aux travailleurs par la compagnie, la présence des travailleurs aux réunions syndicales, le contact avec le personnel cadre de la compagnie, l'intention de voter en faveur de l'employeur et la connaissance de la campagne syndicale ont une relation négative avec la décision de voter pour le syndicat. Les variables représentant les réunions avec le personnel de l'entreprise et le contact personnel avec les représentants du syndicat ont une relation positive et significative. Certains de ces résultats peuvent sembler étranges mais l'interprétation effectuée par les auteurs justifient de tels résultats.

Par la suite, l'étude de Dickens (1983) tente d'isoler huit effets spécifiques des campagnes sur la décision de voter

favorablement au syndicat. Les variables testées dans ce cas-ci ne concernent que le comportement de l'employeur. L'auteur a trouvé un effet négatif et significatif pour les menaces et les actions faites contre les supporters du syndicat, les lettres envoyées par l'employeur à la fin de la campagne et les réunions tenues au début de la campagne. Dickens (1983) note cependant une relation positive et significative avec la variable lettres envoyées au début de la campagne.

Les résultats obtenus par ces études sont intéressants mais leur faible quantité nous interdit de généraliser. Elles doivent plutôt servir à fournir des bases pour d'autres recherches qui permettraient d'éclairer davantage l'effet de cette catégorie de variables explicatives.

Certains auteurs considèrent les caractéristiques personnelles comme étant des facteurs à part entière dans l'explication de l'évolution des effectifs syndicaux. Les études empiriques sur cette question se sont avérées plus fréquentes depuis le milieu des années 80. Nous portons notre attention sur les études qui ont considéré l'effet des caractéristiques personnelles sur la probabilité de se syndiquer plutôt que de tenir compte de toutes les études qui avaient utilisé ces variables. Deux raisons motivent cette décision. Premièrement,

Les études des autres courants explicatifs n'ont pas toujours développé d'articulation théorique autour de ces variables. Deuxièmement, les auteurs commentent très peu les résultats obtenus avec ces variables.

La scolarité

Il est supposé qu'il y a une relation indéterminée entre le niveau de scolarisation et la probabilité de se syndiquer. D'une part, les travailleurs hautement scolarisés peuvent utiliser leurs capacités de négocier des salaires plus élevés grâce au pouvoir de négociation que leur donnent leurs niveaux de connaissance. Ce pouvoir de négociation peut être attribuable à la rareté de la main-d'oeuvre dans un domaine particulier. Il est possible également que les capacités personnelles de l'individu lui permettent d'obtenir davantage sans l'aide d'un syndicat.

D'autre part, la relation peut être positive si les travailleurs concernés se retrouvent dans un secteur où la prime salariale syndiquée permet d'attirer une main-d'oeuvre plus scolarisée.

Les résultats obtenus par les chercheurs sont bivalents: certains trouvent des relations négatives et d'autres des relations positives. Lorsqu'il n'y a pas de sous-catégories

testées, Hundley (automne 1988) trouve une relation positive et significative alors qu'Antos, Chandler et Mellow (1980), trouvent une relation négative et significative.

Avec des données testées par classe, Bain et Elias (1985) trouvent une relation positive et significative pour les personnes ayant quitté l'école avant l'âge de 16 ans. Au contraire, Hundley (juillet 1988) obtient une relation négative pour la catégorie 0 à 4 années complétées. Le même phénomène est constaté avec les niveaux élevés de scolarité. Bain et Elias (1985) trouvent une relation négative et Hundley (juillet 1988) une relation positive.

Nous sommes en mesure de conclure que ces résultats sont très instables et qu'il serait nécessaire de tester plusieurs types d'échantillons sur plusieurs périodes.

L'expérience et l'âge

Dans les études, nous avons constaté que certains auteurs utilisent l'expérience et l'âge pour capter le même effet. Le support théorique pour cette variable est très faible. Nous pouvons toutefois nous attendre à ce que les travailleurs les plus âgés soient plus syndiqués parce qu'ils acquièrent la

sécurité d'emploi et accumulent les avantages sociaux. Ces éléments sont souvent associés aux contrats collectifs de travail. Par contre, les coûts associés à la syndicalisation pour un travailleur ayant plus d'expérience, peuvent être plus élevés que les bénéfices. L'expérience acquise dans une entreprise donnée n'est pas automatiquement transférable dans une autre. Certains auteurs constatent aussi que la différentielle salariale syndiqué/non syndiqué diminue avec le temps, ce qui aurait pour effet d'engendrer une relation négative puisque les deux groupes posséderont à la limite des avantages comparables alors que les coûts de la syndicalisation dépasseront rapidement les bénéfices attendus. Cette relation est donc indéterminée.

Au niveau empirique, Antos, Chandler et Mellow (1980) trouvent une relation positive et significative. Hundley (automne 1988) et Bain et Elias (1985) constatent une relation positive et significative pour la variable expérience et une relation négative et significative pour la variable expérience au carré. Ce dernier résultat confirme l'hypothèse de la diminution de la différentielle salariale syndiqué/non syndiqué.

Le sexe

Il est facile de constater que la plus faible syndicalisation des femmes car elles n'occupent pas les emplois

traditionnellement syndiqués ou bien elles se retrouvent dans les secteurs d'activité qui sont peu syndiqués. Nous nous attendons à une relation négative entre les femmes et la probabilité de se syndiquer. D'abord, si les syndicats désirent augmenter leurs effectifs, ils devront faire du recrutement dans les groupes non syndiqués, des groupes où les femmes se retrouvent majoritairement. Cela aura pour effet de réduire les coûts attribuables à la syndicalisation.

Ensuite, comme le groupe masculin est fortement syndiqué, il peut se situer dans des secteurs où le niveau de saturation est presque atteint et les coûts d'organisation plus élevés que les bénéfices.

Les résultats d'estimations obtenus, indiquent dans le cas d'Antos, Chandler et Mellow (1980) que les femmes sont significativement moins syndiquées que les hommes alors qu'Hundley (automne 1988) trouve une relation positive et significative au seuil de 10% avec les hommes.

Les travailleurs à temps partiel

Pour les travailleurs à temps partiel, l'hypothèse considère qu'ils sont moins attachés à leurs emplois. Ils seraient donc moins portés à se syndiquer. Comme leurs revenus

sont plus faibles que les travailleurs à temps plein, les coûts de la syndicalisation dépassent rapidement les bénéfices attendus, dont le coût de la cotisation syndicale par rapport au revenu gagné. Nous nous attendons à une relation négative.

Les études montrent des résultats constants à cet effet. Antos, Chandler et Mellow (1980), Bain et Elias (1985) et Hundley (automne 1988) trouvent une relation négative et significative.

En conclusion, la variable dépendante que nous avons colligée a la forme d'une variation en pourcentage et, son niveau d'agrégation, nous oblige à utiliser le courant macro-économique pour construire notre modèle. La nature des valeurs recueillies ne nous permet pas d'effectuer une analyse au niveau industriel ou occupationnel car la catégorisation en industrie n'est pas faisable. Dans le cas des modèles d'élection de représentation syndicale, nous sommes en mesure de constater qu'au Canada, cette formule n'est pas utilisée à l'exception de certaines provinces de l'Ouest. Nous avons l'intention de porter notre attention sur les mesures que l'on retrouve dans plusieurs provinces et qui ont changé au cours de la période. Les données provinciales ont des carences importantes entre elles. Pour le courant de la probabilité à se syndiquer, les valeurs obtenues pour faire cette analyse nous empêchent de faire une analyse sur une très longue

période de temps car ce type d'analyse demande une série très raffinée qui n'existe pas sur la période 1970 à 1990.

En conséquence, nous utiliserons les modèles développés par le courant d'analyse macro-économique où la variable dépendante est habituellement la variation en pourcentage des effectifs syndicaux. Il faut conserver à l'esprit, que ce niveau d'analyse nous fait perdre une certaine quantité d'informations.

2.2. Situation de notre étude.

Dans le courant d'analyse macro-économique, il y a trois types de banques de données utilisées par les auteurs. Ce sont les séries chronologiques, les coupes transversales et le croisement des deux premières qu'on appelle les données empilées. Les séries chronologiques nous offrent l'opportunité d'effectuer des analyses à court terme à travers le temps. Ainsi, grâce à ce type de données, nous sommes en mesure d'analyser les fluctuations chaque fois qu'elles se produisent. Les coupes transversales de leurs côtés, sont plus utiles pour capter les effets à long terme d'un phénomène. Ainsi, un effet permanent sera capté à travers le temps, tandis qu'un effet temporaire sera omis dans l'analyse. Il est possible de tirer avantage de ces deux types de banques en utilisant les données empilées. Ce type

de données combine les valeurs à travers le temps et plusieurs cas d'une même période. Cela nous permet de capter les effets à court et long terme simultanément.

L'auteur qui a utilisé cette façon de faire avec comme variable dépendante la variation en pourcentage des effectifs syndicaux est Maki (1982). Ce dernier analyse des données interprovinciales (9 provinces canadiennes), comme nous nous proposons de le faire, pour la période de 1962 à 1978. Donc, à partir du modèle et de la méthodologie retenus par l'auteur, nous améliorerons son modèle à l'aide des différentes hypothèses développées par la littérature qualitative et quantitative en prenant soin d'utiliser les tests statistiques de pointe au moment des estimations.

Au fil des ans, les auteurs effectuent des tests statistiques avec des échantillons contenant l'ensemble des effectifs. Toutefois, au cours des années 80 certains auteurs, tels Freeman (1988) et Reder (1988) nous indiquent que l'analyse des effectifs dans le secteur privé serait plus appropriée. Nous montrerons au chapitre suivant l'importance de tester un échantillon dans le secteur privé. Il est possible cependant, de prendre les études dont l'échantillon est l'ensemble des effectifs pour construire notre modèle d'analyse parce qu'il est

permis de croire que la très grande majorité des effectifs faisant partie des échantillons étaient des travailleurs du secteur privé. C'est possible lorsqu'on sait que le secteur public s'est essentiellement développé et syndiqué au cours des années 70 et que plusieurs études couvrent une période d'analyse antérieure à 1975.

Au niveau théorique, la théorie de l'investissement utilisée par les auteurs fournit le support théorique nécessaire à l'analyse. L'utilisation de la théorie bénéfices/coûts ne vient pas en contradiction avec le modèle systémique présenté dans le premier chapitre mais s'intègre parfaitement dans le cadre des relations industrielles. Cette théorie permet de comprendre le processus de décision du syndiqué potentiel face au choix qu'il doit faire. Cette théorie postule que le syndicalisme doit être considéré comme un investissement dans la mesure où il rencontre deux conditions. La première est l'existence d'une dépense ou d'un coût attribuable à l'investissement et la deuxième est la possibilité d'obtenir de futurs revenus grâce à cette dépense ou à ce coût.

Les bénéfices attendus de la syndicalisation se composent de meilleures conditions de travail, une meilleure protection contre l'arbitraire patronal, une sécurité d'emploi accrue, un salaire

et des avantages sociaux plus élevés. Les coûts sont constitués de la cotisation syndicale, les coûts d'organisation (sollicitation, l'expertise juridique), les risques de représailles de la part de l'employeur, les risques de grève et la participation aux activités syndicales. Les bénéfices et les coûts doivent être cependant actualisés à travers le temps. Sous forme d'équation nous obtenons:

$$\sum \frac{R_t}{(1-r)^t} \geq \sum \frac{C_t}{(1-r)^t}$$

où R_t représente les revenus ou les bénéfices de la syndicalisation, C_t représente les coûts associés à la syndicalisation et r est le taux annuel dont on escompte le futur.

Si le ratio obtenu entre les revenus et les coûts est plus grand que l'unité, le travailleur optera pour la syndicalisation. Si ce ratio est inférieur à l'unité, le travailleurs ne sera pas attiré par la syndicalisation.

Regardons maintenant quelles sont les variables qui composeront notre modèle de départ.

Le taux de chômage est l'une des variables qui compose le modèle de Maki (1982) et elle est supportée à travers le temps. Bain et Elseikh (1976), Swidinsky (1978) et Cousineau et Najem (1990) trouvent une relation négative et significative.

La variable emploi est aussi contenue dans le modèle de Maki (1982). Cette variable a été testée plusieurs fois par d'autres auteurs comme Ashenfelter et Pencavel (1969) qui trouvent une relation positive et significative pour la variation de l'emploi retardée d'une et de deux périodes. Swidinsky (1974), Kumar et Dow (1986), et Cousineau et Najem (1990) trouvent une relation positive et significative.

Les auteurs des études qualitatives ont mis l'accent sur les changements structurels de l'économie, ceux-ci ayant affecté le comportement des effectifs syndicaux. Des auteurs comme Chaison (1982), Bélanger et Mercier (1986), Reder (1988), Dion et Hébert (1989) et Troy (1990, 1992) argumentent que l'importance des modifications dans la structure industrielle de l'économie provoque le déclin du syndicalisme. Kumar et Dow (1986) ont par ailleurs trouvé une relation négative et statistiquement significative avec une variable captant l'industrie des services. En conséquence, il faudra ajouter une variable de changements structurels au modèle de Maki (1982).

Dans la littérature, nous identifions la variation dans les prix comme étant un facteur explicatif. Les résultats ne sont cependant pas constants lorsque l'on compare ces études entre elles. Ashenfelter et Pencavel (1969), Bain et Elsheikh (1976) et Kumar et Dow (1986), ont trouvé une relation positive et significative tandis que Cousineau et Najem (1990) ne trouvent pas de relation significative.

L'effet de saturation dans un secteur particulier de l'économie est un facteur à ne pas omettre. Cette variable tente de capter la difficulté qu'ont les syndicats à recruter de nouveaux membres au fur et à mesure que le secteur ciblé est syndiqué. Ashenfelter et Pencavel (1969), Swidinsky (1978) et Cousineau et Najem (1990) ont testé cet effet. Les résultats montrent une relation négative et significative. Dans le cas de Cousineau et Najem (1990), les auteurs ont testé la relation du U inversé. Dans la première partie de la relation, la variable est positive et significative alors que dans la seconde partie, elle devient négative et significative.

La variable parti politique a été testée par Maki (1982). Ses résultats nous montrent que lorsque le parti au pouvoir est libéral ou conservateur, la croissance syndicale est plus faible. Cette variable a été préalablement vérifiée par Ashenfelter et

Pencavel (1969). Ceux-ci confirment l'hypothèse que le parti au pouvoir influence le comportement des effectifs syndicaux. La relation entre les partis politiques et le syndicalisme a été aussi analysée qualitativement par Meltz (1989) et Bruce (1989). Ces deux dernières études concluent que les partis néo-démocrates influencent positivement l'évolution des effectifs syndicaux.

L'hypothèse principale qui circule présentement en relations industrielles est le fait que la nature des lois du travail influencerait la variation des effectifs syndicaux. Plusieurs auteurs ont déjà analysé la question. Aux États-unis, le Wagner Act ou le Landrium Griffin Act ont été testés. Au Canada, Kumar et Dow (1986) trouvent une relation positive et significative dans le cas de l'ordonnance PC1003. Qualitativement Weiler (1983) considère que se sont les lois du travail qui influencent les effectifs syndicaux.

Cette question fait l'objet de deux recherches où les auteurs ont testé des mesures d'effets du code du travail sur le comportement des effectifs syndicaux. Ng (1992) trouve pour les 10 provinces canadiennes, une relation positive avec les variables de support minimal exigé pour déposer une requête et l'obligation de représenter les salariés de bonne foi pour le syndicat. Toutefois avec la mesure des exclusions dans la

définition de salarié, il obtient une relation négative. Ng a un modèle en coupe transversale et a comme variable dépendante la probabilité de devenir syndiqué. Martinello et Meng (1992) trouvent une relation positive et significative entre le précompte syndical obligatoire et la probabilité d'être syndiqué. Cette étude est aussi effectuée en coupe transversale.

Il faut noter aussi que Bergeron (1995) trouve une relation négative et significative entre la perception de l'effet de substitution des lois du travail et la propension individuelle à se syndiquer. Les répondants ont la perception que les lois sont substitués aux services syndicaux.

Ces études sur l'impact des lois du travail nous montrent que les dispositions législatives en matières de relations du travail peuvent tenir un rôle majeur dans la décision de se syndiquer. Les études n'intègrent pas l'ensemble des mesures testées dans le processus d'accréditation syndical et elles sont muettes quant à la dynamique à court terme de ces dispositions.

Certains auteurs ont testé la variation des effectifs syndicaux américains, comme étant une variable expliquant la fluctuation des effectifs au Canada. Dans le cas de notre étude, cette variable n'est pas pertinente puisqu'il y a eu au cours des

années 70 et 80 une dissociation entre les syndicats canadien et américain.

En conséquence, pour faire avancer la compréhension de l'impact des gouvernements sur les effectifs syndicaux, on doit analyser les mesures modifiant les règles prévues aux lois qui régissent le processus d'accréditation syndicale et qui par la même occasion, conditionnent la décision de se syndiquer ou non.

Chapitre 3. Les attentes théoriques et les spécifications opérationnelles

Dans ce chapitre, nous passerons en revue systématiquement, toutes les attentes théoriques des variables contenues dans le modèle d'analyse et nous identifierons les spécifications opérationnelles pour chacune des variables, selon la forme généralement utilisée dans la littérature. L'argumentation théorique est effectuée avec l'aide de la théorie de l'investissement, présentée au chapitre précédent. Les variables sont présentées en débutant par les variables ayant un support du point de vue théorique et empirique, suivies des variables représentant les dispositions des lois sur les relations de travail. Nous terminerons par les variables substitués ou ayant fait l'objet de vérifications empiriques mais dont les résultats demeurent mitigés.

3.1. Le taux de chômage.

Cette variable représente la réduction des emplois ou la fermeture des entreprises. Elle engendre une diminution de l'effectif syndical. La relation attendue avec la variation des effectifs syndicaux est négative. Il est certain que le risque de représailles de la part de l'employeur est plus grand en temps de chômage élevé qu'en période où ce taux est moindre parce que les

travailleurs auront plus de difficultés à se trouver un emploi dans le cas d'un congédiement pour activité syndicale. Cela peut entraîner une augmentation des coûts d'organisation.

La spécification opérationnelle généralement utilisée dans les études est le taux de chômage.

3.2. La variation de l'emploi.

La variable représente les changements dans la structure de l'économie. Il y a deux raisons qui motivent une relation positive avec la variation des effectifs syndicaux. Premièrement, si le niveau général de l'emploi est élevé, il est plus difficile à l'employeur de congédier un individu car la probabilité de le remplacer sera plus faible. Deuxièmement, lorsque l'emploi augmente, le travailleur a plus de facilité pour trouver un emploi en cas d'un congédiement. Cela a pour effet de réduire les coûts de la syndicalisation pour les travailleurs.

La revue de la littérature nous a montré, que la variation en pourcentage de l'emploi est une spécification très appropriée dans les modèles d'explication du syndicalisme.

3.3. Le pourcentage de l'emploi dans le secteur des services.

La relation attendue entre l'emploi dans le secteur des services et la variation des effectifs syndicaux est négative. Cette variable représente le changement structurel de l'économie. Comme le secteur des services est celui qui est le plus difficile à syndiquer et étant donné le statut précaire des emplois et du taux de roulement élevé de la main-d'oeuvre, le coût de la syndicalisation pour les travailleurs de cette industrie est de beaucoup supérieur. Le risque de perte d'emploi y est l'élément le plus important. C'est le cas dans la restauration notamment. Une baisse du nombre des clients est facilement justifiable pour congédier un travailleur. Ce secteur d'activité est également plus concurrentiel avec la facilité d'accéder au marché. Les investissements y sont plus faibles que dans les autres secteurs comme les mines et le secteur manufacturier où le coût des équipements de production est plus élevé. En conséquence, cet effet de concurrence provoquera une pression sur la possibilité de faire faillite et compliquera l'obtention de bénéfices importants.

Une des formes opérationnelles proposée par le recensement des écrits est un pourcentage de la part de l'emploi du secteur des services dans l'emploi total.

3.4. L'inflation.

La relation attendue entre la variable inflation et les variations des effectifs syndicaux est positive. Si les prix à la consommation augmentent très rapidement, cela entraînera une baisse du salaire réel des travailleurs. Ces derniers ne voulant pas perdre leurs pouvoirs d'achat, ils peuvent vouloir à utiliser le syndicat comme un moyen possible pour protéger ou récupérer ce pouvoir d'achat. Par la même occasion, les coûts de la syndicalisation seront moindres parce que les possibilités de bénéfices seront de plus en plus grands à mesure que le salaire réel pourra diminuer.

La mesure d'inflation est représentée par la variation du niveau de l'indice des prix à la consommation.

3.5. Le taux de syndicalisation.

Cette variable permet de capter l'effet de saturation dans un modèle en série chronologique. Afin de bien représenter la réalité, nous devons nous référer à deux variables distinctes. La première est le taux de syndicalisation retardé d'une période. Elle représente la partie croissance de la fonction et a une relation positive. Chaque niveau de syndicalisation

supplémentaire étant de plus en plus petit. La seconde variable est le taux de syndicalisation retardé d'une période au carré. Il représente la partie décroissante de la fonction, qui a une forme de U inversé à partir du moment où le plafond est atteint. La relation devient alors négative. Les éléments justifiant de telles relations sont fournis par les observations suivantes. Il est plus difficile d'augmenter le nombre de syndiqués dans un secteur fortement syndiqué que dans un secteur qui l'est peu parce que les coûts d'organisation d'une unité supplémentaire deviennent de plus en plus grands. L'accroissement de la syndicalisation va augmenter les bénéfices attendus pour les nouvelles unités potentiellement syndiquables parce qu'elles réduisent la concurrence des groupes non syndiqués. Au delà de ce seuil toutefois, les bénéfices attendus deviennent plus petits et les coûts d'organisation plus grands.

Cette variable s'exprime par le ratio des effectifs syndicaux sur l'emploi.

3.6. Le parti politique au pouvoir.

La relation qui existe entre le parti politique au pouvoir et la variation des effectifs syndicaux est positive. On s'attend à ce qu'un gouvernement favorable à la syndicalisation adoptera

des lois favorisant le syndicalisme. Lorsque les lois sont adoptées, le coût pour se syndiquer diminue puisque le législateur a facilité le phénomène. Les coûts de la syndicalisation peuvent être réduits du seul fait que les travailleurs ont la profonde conviction que le gouvernement en place défendra leurs intérêts. Dans le cas du Québec, en 1977, un des objectifs de la loi était de faciliter l'accès à la syndicalisation.

L'idéologie du gouvernement influencera les travailleurs dans la mesure où le gouvernement instaure un climat favorable à la syndicalisation. Cette variable est complémentaire aux lois du travail parce qu'elle ne capte pas la même réalité. Celle-ci tiendrait compte de la philosophie générale du gouvernement tandis que les mesures législatives prennent compte des changements spécifiques aux règles entourant la décision de devenir syndiqué.

L'utilisation d'une variable dichotomique du parti au pouvoir est la forme retenue dans les études qui possèdent une telle variable.

3.7. Les pénalités selon les infractions pour ingérence et intimidation.

Les pénalités visent à empêcher les employeurs d'intervenir dans la formation du syndicat. Les coûts associés à la campagne de recrutement seront plus faibles puisque les risques de représailles diminuent. La relation attendue est donc positive. L'augmentation des pénalités entraînera une augmentation des effectifs syndicaux. Cette variable réduit l'arbitraire patronal puisque le législateur a donné les pouvoirs nécessaires aux Commissions des relations ouvrières d'intervenir et d'imposer les sanctions appropriées à l'infraction commise.

Cette variable n'ayant pas été vérifiée empiriquement, nous nous proposons d'utiliser la variation des pénalités maximales.

3.8. Pourcentage de membres nécessaire pour l'obtention d'un vote de représentation syndicale.

Cette variable représente le pourcentage des salariés membres du syndicat dans l'unité visée pour obtenir un vote de représentation syndicale. La relation attendue est positive. Cet article de la loi a pour effet d'atteindre le plus rapidement possible le seuil nécessaire pour demander la reconnaissance syndicale. Il y aura donc une réduction des coûts pour les travailleurs, attendu que le délai entre la demande et

l'obtention de la décision devrait être plus court. Les salariés auront la perception que les bénéfices attendus de la syndicalisation seront obtenus plus rapidement puisque le syndicat profitera de l'effet du momentum de la campagne syndicale. Une campagne de recrutement syndicale plus courte réduit les coûts d'organisation.

Une spécification appropriée pour mesurer cette variable est la variation du pourcentage de membres nécessaire à l'obtention d'un vote.

3.9. Le précompte syndical obligatoire.

Le précompte syndical obligatoire est une mesure qui oblige un employeur à retenir sur la paie de tout salarié qui est membre d'un syndicat, le montant prévu comme cotisation syndicale. On s'attend à une relation indéterminée entre cette variable et la variation des effectifs syndicaux parce que les travailleurs qui désirent se syndiquer n'auront pas à craindre que les autres salariés de l'unité de négociation profitent des bénéfices de la syndicalisation sans en défrayer les coûts. Par contre, les travailleurs qui se voient obligés de payer pour un service qu'ils ne désirent pas, réagiront plus fortement et seront plus disposés à résister davantage à la syndicalisation.

La retenue obligatoire permet au syndicat d'affecter ses ressources humaines au recrutement de nouveaux membres ou au service auprès des membres plutôt que de les allouer à la collecte des cotisations. Elle assure aux syndicats locaux une certaine viabilité financière puisque des revenus arrivent de façon régulière. Donc, cette mesure législative abaisse les coûts de la syndicalisation pour les travailleurs et pour les syndicats.

Étant donné la nature de cette variable, nous sommes dans l'obligation d'utiliser une variable dichotomique afin de capter son effet.

3.10. Les dispositions anti-briseurs de grève.

Les dispositions anti-briseurs de grève existent dans le but d'éviter la violence sur les lignes de piquetage et de modifier le rapport de forces entre l'employeur et le syndicat lors d'une grève ou d'un lock-out. Cette mesure empêche l'employeur de remplacer les travailleurs en grève par d'autres travailleurs non impliqués dans le conflit. La relation attendue est positive puisque l'effet de cette variable sera de réduire les coûts de la syndicalisation en diminuant la durée potentielle de la grève. Au même moment, l'impossibilité de remplacer les travailleurs en

grève réduit de façon considérable et à la limite arrête les opérations au lieu du conflit. Cette situation permet d'envisager l'obtention des bénéfices plus rapidement.

Tout comme la variable de précompte syndical obligatoire, la forme dichotomique semble un bon moyen pour opérationnaliser cette variable.

3.11. Le produit intérieur brut.

Le produit intérieur brut est la résultante de l'ensemble des transactions effectuées entre les agents économiques. Une hausse du produit intérieur brut implique une augmentation de l'emploi et comme nous avons déterminé que le sens de la relation est positif, cette variable prendra le même sens. Elle est une mesure de la demande de travail des entreprises. Une augmentation du produit intérieur brut facilite une augmentation des salaires et une augmentation des bénéfices pour les entreprises devient prévisibles. Donc, une augmentation des bénéfices des entreprises peut impliquer une augmentation des bénéfices attendus de la syndicalisation. Cette variable sera évidemment corrélée avec la variation de l'emploi et le taux de chômage.

Une façon de mesurer cette variable est le calcul de la déviation du produit intérieur brut réel par rapport à son potentiel.

3.12. Les salaires.

La relation attendue de cette variable est indéterminée. D'une part, si les salaires sont élevés, les coûts de la syndicalisation seront plus grands parce que le prix à payer dans le cas d'une perte d'emploi sera plus considérable. Il n'est pas garanti que le travailleur retrouvera un salaire équivalent dans une autre entreprise. D'autre part, il peut y avoir une hausse du salaire nominal et simultanément une baisse du salaire réel. Dans ce cas-ci, le travailleur pourra avoir de la difficulté à voir les deux effets. Cela implique qu'on ne peut s'attendre à un sens précis pour cette relation puisque le travailleur y percevra ou bien une hausse ou bien une réduction des coûts. Nous nous retrouvons dans la situation où le syndicat prend le crédit des gains obtenus et où l'employeur devra donner l'équivalent de ses concurrents.

Deux types de mesures sont suggérées par les études. La première est la variation en pourcentage du salaire nominal et la seconde la variation du salaire réel.

En résumé, la variable de parti politique, le variation de l'emploi, l'inflation, les pénalités, le pourcentage de membres nécessaire à l'obtention d'un vote de représentation et les dispositions anti-briseurs de grève ont pour effet de réduire les coûts de la syndicalisation et ont une attente positive exacte. Le pourcentage de l'emploi dans le secteur des services, le taux de chômage et le taux de syndicalisation retardée d'une période au carré, ont pour effet d'augmenter les coûts de la syndicalisation et ont une attente négative précise. La variable produit intérieur brut et le taux de syndicalisation retardé d'une période, augmentent les bénéfices de la syndicalisation et la relation attendue est exacte et positive. La variable des salaires affecte les coûts et les bénéfices de la syndicalisation et implique une relation attendue indéterminée. La variable précompte syndical a aussi un impact sur les coûts de la syndicalisation.

Pour la spécification opérationnelle de la variable dépendante, le recensement des écrits sur les courants d'explication du comportement des effectifs syndicaux nous montre bien que la spécification doit avoir la forme d'une variation en pourcentage.

Au cours des trois prochains chapitres, nous présenterons les données utilisées pour la variable dépendante, les variables indépendantes du modèle de base ainsi que les données colligées sur les dispositions législatives des lois sur les relations de travail. Nous tiendrons compte des spécificités particulières proposées par les études antérieures. Nous effectuerons un effort particulier quant à la construction de différentes spécifications opérationnelles afin de capter le plus adéquatement possible la réalité.

Chapitre 4. L'évolution des effectifs syndicaux dans le secteur privé au Canada

La décision d'analyser l'évolution des effectifs syndicaux à travers le temps, nous oblige à définir adéquatement notre variable dépendante. Cette définition est primordiale dans la mesure où une variable ne représentant pas la réalité entraînerait des problèmes d'estimations et/ou d'interprétations. Cela aurait pour conséquence d'augmenter le risque de fournir des explications erronées. Dans le but d'éviter ces erreurs potentielles, nous prendrons le soin au cours de ce chapitre de mettre l'accent sur les raisons motivant le choix de notre échantillon. Pour arriver à faire ce choix, nous analyserons l'environnement dans lequel évoluent les effectifs syndicaux, nous vérifierons si les faits empiriques justifient une spécification précise, nous tracerons le portrait de la situation canadienne et nous discuterons des différentes mesures de la variable dépendante.

4.1. L'environnement

4.1.1. Le contexte économique.

Les dirigeants d'entreprises n'ont pas tous le même objectif à atteindre au sein de leurs organisations. Ceux du secteur privé

visent généralement l'optimisation des profits. Cet objectif est primordial s'ils veulent attirer et/ou conserver les capitaux nécessaires à l'organisation. En contrepartie, les dirigeants des organismes gouvernementaux (administrations fédérales, provinciales et municipales) ou para-gouvernementaux (santé et éducation) ont comme objectif premier d'offrir ou de dispenser des services à la collectivité. Puisque les revenus proviennent des taxes payées par les contribuables, les gestionnaires doivent tenter d'optimiser le rendement des dépenses en terme de services accrus. Ces deux objectifs conditionnent le style de gestion, les relations de travail et dans certains cas le type de négociations collectives.

L'objectif des dirigeants dans l'entreprise privée et ceux des organismes gouvernementaux, nous amène à nous poser la question en ce qui a trait à la capacité de payer des organisations et ultimement leurs survies à travers le temps. Les entreprises du secteur privé ont une capacité limitée pour payer leurs ressources naturelles ou matérielles et humaines car les sources de revenus sont essentiellement restreintes et volontaires c'est-à-dire qu'elles n'ont pas le pouvoir de contraindre quiconque d'acheter leurs produits ou de les financer. En conséquence, la mauvaise gestion ou une décision inappropriée peut provoquer la disparition de l'entreprise. Dans

le cas des organismes du secteur public et para-public, il est possible de demander une augmentation des sommes allouées à certaines postes budgétaires afin de rencontrer la nouvelle demande pour le bien public produit. Le législateur possède la capacité de modifier les revenus du gouvernement en amendant les règles établies. Toutefois, certaines contraintes électorales ou budgétaires comme le déficit ou la dette accumulée peuvent influencer les décisions. Au cours de la période de 1970 à 1990, les gouvernements n'ont pas eu recours à la fermeture des hôpitaux comme moyen de réduction des dépenses de l'état. La fermeture des usines a été un geste beaucoup plus fréquent, indépendamment de la conjoncture économique.

Les parts de marchés représentent un élément clef dans le développement du secteur privé. Les revenus potentiels que les entreprises du secteur tireront de ces nouvelles parts de marchés garantiront leur survie à long terme. Toutefois, l'abolition des barrières tarifaires change la dynamique du marché du produit en permettant la concurrence nationale ou internationale. C'est le cas avec l'accord de libre-échange nord-américain ou la réduction des barrières tarifaires entre les provinces canadiennes. La concurrence affectera principalement le secteur privé.

syndical est restreint à l'intervalle (0-1) et que cette méthode lui permet aussi de contrôler l'hétéroscédasticité. Le modèle d'Hundley contient aussi des variables de caractéristiques personnelles. Pour un échantillon dans le secteur manufacturier incluant, tous les travailleurs à l'exception de la direction, les résultats sont: l'âge, l'intensité du capital, la formation professionnelle spécifique, la variété de la tâche, l'exigence physique et la formation en entreprise de cinq semaines et plus, sont positifs et significatifs à un seuil de 5%, tandis que la scolarité, les lois "right-to-work", la formation générale exercent une influence négative. Les tests sont performants sur le plan statistique et le coefficient de détermination est de 0.80.

L'auteur conclut que l'effectif syndical est lié à l'emploi et aux caractéristiques occupationnelles et c'est la formation spécifique qui a le plus grand rôle.

En conclusion, les caractéristiques industrielles nous semblent être une voie très intéressante à développer puisque les variables utilisées dans ce texte sont supportées empiriquement. Dans le cas des caractéristiques occupationnelles, plusieurs recherches sur ce sujet devront être faites si nous désirons

généraliser davantage et avoir une interprétation adéquate des variables utilisées.

2.1.3. Les facteurs explicatifs au niveau de l'entreprise.

Nous avons porté jusqu'à maintenant notre attention sur des facteurs qui ont une influence à la hausse ou à la baisse sur les coûts et/ou les bénéfices associés à la syndicalisation. Ces facteurs agissent sur le travailleur dans la mesure où ils se situent à des niveaux plus éloignés de la prise de décision de se syndiquer.

Maintenant, regardons de plus près le comportement des deux parties qui doivent vivre avec la réalité de la syndicalisation. Ce courant met en évidence les facteurs qui incitent le travailleur à se syndiquer et ceux que l'employeur possède pour empêcher la syndicalisation. C'est à ce niveau que l'autorisation de la représentation syndicale est obtenue. La variable dépendante qui est l'impact de la décision des travailleurs quant à se syndiquer résulte de l'élection tenue. Les variables indépendantes expliquant le processus de certification ou de décertification.

Advenant le cas que la conjoncture économique soit favorable à la syndicalisation, que les travailleurs désirent majoritairement se syndiquer et que la loi en matière de relations de travail reconnaisse le droit d'association, il faut aussi que les travailleurs obtiennent le droit d'être représentés par un syndicat. Ce droit est habituellement reconnu dans la plupart des pays industrialisés.

La loi établit les règles du processus à suivre pour obtenir la reconnaissance syndicale et comme toutes les lois, elles ont le profil du lieu où elles sont adoptées.

Lorsque l'on recense les études sur les facteurs expliquant les résultats des élections de représentations syndicales, nous pouvons constater que la variable dépendante peut être spécifiée au niveau empirique de trois façons. La première forme, qui est la plus souvent utilisée, est le pourcentage des élections gagnées par un ou des syndicats pour une période donnée. Ce pourcentage est exprimé comme étant le taux de victoires. La deuxième forme représente le pourcentage de vote pro-syndical obtenu durant le scrutin. La troisième forme et la moins utilisée, est la probabilité de gagner une élection.

Bien que la variable dépendante puisse prendre différentes spécifications au niveau empirique, le recensement des écrits nous révèle que les variables indépendantes retenues pour expliquer les résultats d'élections, ne varient pas sensiblement d'une spécification à l'autre. Donc, nous présenterons les variables indépendantes sans égard à la variable dépendante utilisée.

Nous avons identifié trois catégories de variables indépendantes expliquant les résultats obtenus lors des élections. Premièrement, il y a les caractéristiques de l'unité visée par une requête pour obtenir la représentation syndicale. Deuxièmement, il y a les variables de procédures légales qui représentent l'effet des différentes règles prévues par la loi ou des variables qui peuvent influencer le déroulement du processus légal. Ainsi l'embauche d'un conseiller externe recommandant l'utilisation de tous les moyens prévus par la loi peut allonger indûment les délais de procédures. Troisièmement, il y a les caractéristiques du syndicat requérant. Cette catégorie met en évidence la façon dont les syndicats concentrent leurs énergies pour recruter de nouveaux membres ou pour gagner une élection. Il faut toutefois noter que les auteurs ont aussi utilisé une série de variables contrôles pour tenir compte le plus possible de la réalité.

La taille de l'unité visée

En ce qui a trait aux caractéristiques de l'unité visée, la variable qui a été testée le plus souvent est la variable taille de l'unité. La relation attendue sur le plan théorique est pour nous indéterminée. Pour certains auteurs, elle est négative et pour d'autres elle est positive.

Becker et Miller (1981) soutiennent que la relation entre les unités de grandes tailles et le résultat des élections est négative. Ils justifient cette relation à l'aide de données statistiques concernant les taux de victoires aux Etats-Unis. Les auteurs constatent que les taux de victoires sont plus élevés dans les petites unités que dans les grandes.

Hyclak (1981) de son côté, s'attend à une relation positive. Il argumente que les syndicats font plus d'efforts pour organiser les grandes unités afin d'obtenir le maximum de membres qui seront cotisés. Cet auteur considère aussi que les travailleurs qui oeuvrent dans de grandes unités ont des contacts impersonnels avec les dirigeants de l'entreprise et qu'ils décideront donc d'utiliser le syndicat comme mécanisme d'expression. Dans les petites unités, l'employeur est plus près des travailleurs et

ainsi celui-ci est capable de convaincre les employés du bien-fondé de ne pas se syndiquer.

Sur le plan empirique, les résultats sont clairs à l'effet que la relation entre la taille de l'unité et les résultats d'élections est négative et significative au plan statistique. Becker et Miller (1981), Delaney (1981), Florkowski et Schuster (1987) et Dickens, Wholey et Robinson (1987) ont tous établi cette relation et nous avons identifié six autres études qui ont obtenu cette relation. Cependant Hyclak (1981), Cooke (1983) et Seeber et Cooke (1983) trouvent une relation positive et significative.

A notre avis, la relation positive est beaucoup plus valable dans le cas des caractéristiques industrielles que dans le cas des élections de représentations.

Le type de main-d'oeuvre

Une autre variable suggérée comme étant explicative des résultats d'élections est le type de main-d'oeuvre des unités visées. Cooke (1983) soulève l'hypothèse qu'il existe un effet de saturation dans les secteurs hautement syndiqués. Cela entraînerait une diminution du nombre de victoires, étant donné que les coûts marginaux d'organisation deviennent très élevés

lorsque l'industrie ou le secteur d'activité approchent du point de saturation syndicale.

Cooke (1983) et Florkowski et Schuster (1987) obtiennent une relation négative avec les occupations dans le secteur manufacturier. La seconde étude a également trouvé une relation négative avec une variable représentant les occupations du secteur du commerce. Becker et Miller (1981) trouvent une relation négative pour les occupations dans les services. Cette anomalie s'explique du fait que l'étude ait été effectuée dans le domaine hospitalier. Il est possible que l'explosion de la syndicalisation dans le secteur hospitalier pendant les années 70, ait entraîné ce groupe vers son point de saturation.

Dans des recherches ultérieures, il faudrait focaliser davantage sur le profil de l'unité visée par les élections afin de préciser les caractéristiques communes qui pourraient fournir des éléments de compréhension intéressants.

Les deux variables que nous avons identifiées ici, sont applicables au phénomène des accréditations syndicales au Québec. La variable taille capte la difficulté pour les syndicats d'obtenir la majorité absolue dans les grandes unités,

l'employeur ayant dans les grandes unités la capacité de résister à une campagne d'adhésion.

Pour la variable concernant le type de main-d'oeuvre et l'effet de saturation de certaines industries, nous croyons qu'elle représente bien l'importance de l'investissement à faire pour arriver à recruter de nouveaux membres lors des campagnes de recrutement. Les employeurs non syndiqués des secteurs à saturation syndicale voudront offrir des conditions de travail presque similaires aux entreprises syndiquées afin d'éviter cette syndicalisation.

Maintenant, nous nous attarderons aux variables reliées au processus des élections de représentations. Nous avons retenu les variables qui, sur le plan empirique, possèdent un support important et les variables qui devraient être développées davantage car elles facilitent la compréhension.

Les élections consenties

Une des variables qui possède un très fort support sur le plan empirique, est la variable des élections consenties par l'employeur. La loi prévoit aux Etats-Unis que lorsque le syndicat dépose sa requête, une élection doit être tenue dans l'unité visée. Cette élection doit être autorisée par le

"National Labor Relations Board". L'employeur peut s'opposer au caractère représentatif de l'association et obliger le "Board" à entendre les parties et à réclamer la date de l'élection. Ainsi nous supposons une relation positive entre les élections consenties par l'employeur et le taux de victoires syndicales.

Sur le plan empirique, cette relation positive est confirmée par Cooke (1983), Seeber et Cooke (1983), Dickens, Wholey et Robinson (1987) et Florkowski et Schuster (1987). Pour leurs parts, Heneman et Sandver (1989) observent une relation négative mais leurs résultats sont instables à travers les différents échantillons utilisés.

Les délais

Le temps est une composante importante dans l'acquisition du droit de reconnaissance syndicale. Deux variables ont un effet similaire sur le taux de victoires syndicales et ce sont le délai entre le dépôt de la requête et la date de la tenue de l'élection, et la durée de la campagne électorale. La relation attendue est négative.

Cooke (1983) et Florkowski et Schuster (1987) ont trouvé une relation négative et significative entre le délai et le taux de victoires. Cependant Dickens, Wholey et Robinson (1987) et

Florkowski et Schuster (1987) trouvent une relation négative et significative entre la durée de la campagne et le taux de victoires syndicales.

Deux études ont vérifié l'effet du pourcentage des cartes d'adhésion lors des campagnes de recrutement sur le taux de victoires syndicales. Les résultats de Drotning (1967) et Sandver (1980) montrent une relation positive et significative. Cela confirme que l'effet d'effritement du sentiment pro-syndical prend plus de temps à s'effectuer.

Un des agents très importants dans l'élection de représentations est le syndicat. Des études récentes ont approfondie la typologie du syndicat requérant. Nous avons retenu cette catégorie car elle demeure à être approfondi, nous croyons que les syndicats qui possèdent les stratégies les plus innovatrices, pourront augmenter ou maintenir leurs nombres d'adhérents.

Nous avons choisi l'étude de Maranto et Fiorito (1987) qui a porté spécifiquement sur l'effet des caractéristiques du syndicat sur les élections. L'étude de Dickens, Wholey et Robinson (1987) a vérifié la corrélation entre certaines variables représentant le syndicat requérant.

Maranto et Fiorito (1987) arrivent à la conclusion que le niveau de la cotisation syndicale est lié négativement et significativement avec les résultats d'élections, comme l'activité de grève et la concentration de la prise de décision. Par contre, la taille du syndicat et le degré de démocratie interne sont liés positivement et significativement avec les résultats d'élections.

Dickens, Wholey et Robinson (1987) soutiennent comme les auteurs précédents que la cotisation syndicale est négativement corrélée avec le taux de victoires. Ils constatent que les syndicats activement engagés dans l'organisation syndicale obtiennent de meilleurs résultats.

Il est impossible de généraliser avec seulement deux études. Mais les constatations de ces chercheurs et d'autres chercheurs comme Heneman et Sandver (1989) et Voos (1987) nous obligent à ne pas négliger cette réalité.

2.1.4. Les facteurs explicatifs au niveau individuel.

Farber et Saks (1980) ont démontré que la notion de rapport bénéfiques/coûts peut être appliquée à un individu qui est confronté à choisir entre la syndicalisation et la non syndicalisation.

Il faut considérer les trois dimensions d'un tel modèle. Premièrement, le travailleur abordera la probabilité de posséder un emploi alternatif dans le futur. Deuxièmement, l'argumentation qui concernent la fonction d'utilité du travailleur en relation avec le salaire obtenu et les caractéristiques de l'emploi et troisièmement, le goût et les préférences pour la syndicalisation, qui peuvent varier d'un individu à un autre selon les antécédents de celui-ci ou selon sa perception préalable face aux syndicats.

Il faut toutefois porter une attention particulière lorsque l'on étudie le comportement des travailleurs au niveau des études empiriques.

Il est essentiel de nuancer trois concepts qui représentent des réalités différentes. Le premier se rapporte au désir d'être syndiqué. L'individu dans ce cas souhaite que la syndicalisation

s'effectue mais il ne prendra pas les moyens pour l'obtenir. La question posée à ce moment là à la personne pourrait être: aimeriez-vous être syndiqué? Le second concept concerne l'intention de devenir syndiqué. Le travailleur y réfléchira de façon beaucoup plus concrète à une éventuelle adhésion syndicale. Le troisième concept capte un geste précis qui serait la signature d'une carte d'adhésion syndicale incessamment. Ces trois concepts changent le profil des réponses obtenus durant l'enquête et par la même occasion risquent de modifier les résultats d'estimations et leurs interprétations.

Le recensement des écrits nous permet d'identifier quatre catégories de variables indépendantes qui influencent la probabilité de se syndiquer, peu importe le type de variable dépendante représentant les nuances mentionnées ci-haut. Il s'agit des variables concernant la satisfaction au travail, les variables d'attitude envers le syndicat, les variables de campagnes de représentations syndicales et les variables des caractéristiques individuelles. Ces catégories sont conformes à celles identifiées par Heneman et Sandver (1983).

Nous signalons que parmi les études justifiant les variables indépendantes retenues, celle de Getman, Goldberg et Herman (1976) a spécifié la variable dépendante du modèle de façon

contraire aux autres cas. Dans leur étude, la valeur 0 est donnée à l'individu qui favorise le syndicat et la valeur 1 à l'individu qui s'y oppose. Les autres chercheurs utilisent la notation inverse, à savoir la valeur 0 lorsque l'individu est défavorable et la valeur 1 lorsqu'il est consentant. La première notation a pour effet que les signes obtenus doivent être interprétés de façon contraire. Dans notre analyse, nous considérons les résultats comme si les auteurs avaient utilisé la seconde méthode afin d'alléger le texte et de faciliter la comparaison.

La satisfaction au travail

On s'attend à une relation négative entre la satisfaction au travail et la probabilité de devenir un syndiqué, puisqu'un travailleur satisfait maximise son niveau d'utilité. Alors, il ne cherchera pas de moyens pour augmenter cette satisfaction. De plus, le coût de la syndicalisation sera plus élevé pour un individu satisfait de sa situation, mais celle-ci pourrait diminuer suite à la syndicalisation.

Au niveau empirique, l'ensemble des variables utilisées pour représenter la satisfaction au travail, a une très forte relation négative et significative avec la probabilité de devenir un syndiqué.

4.1.2. Le contexte légal.

L'ensemble des relations entre les agents économiques sont assujetties à un encadrement législatif bien défini en matière de relations de travail. La législation est habituellement établie en fonction du type de salariés visés. Il y a des travailleurs régis par le code canadien du travail comme les marins, les employés du camionnage interprovincial, les employés de chemins de fer et les employés du gouvernement fédéral. Les règles contenues dans le code sont adoptées par le parlement canadien. Il y a aussi toutes les lois ou portions de lois provinciales qui régissent les règles chez les employés du secteur public (administration publique), du secteur para-public (éducation et santé) ou dans la construction. Les législateurs provinciaux et le fédéral interviennent dans ces secteurs en fonction des besoins du moment. Les lois spéciales pour le retour au travail des employés de la fonction publique sont chose fréquente au Canada tandis que cela est presque inexistant dans le secteur privé.

Ajoutons aussi que les gouvernements au Canada ont créé une multitude d'organismes de surveillance et de réglementation de marchés ou des secteurs spécifiques tels que la radiodiffusion (C.R.T.C.), l'énergie (Office de l'énergie), la Commission nationale du blé, etc. Ces organismes existent pour réguler des

marchés et ils ont le pouvoir de déterminer les prix, ils peuvent faire cesser les activités des entreprises ou imposer de nouveaux concurrents sur le marché. Ces organismes quasi-judiciaires sont le prolongement du législateur et viennent modifier le rapport de force entre les intervenants. Ce qui explique pourquoi nous n'analyserons pas les effectifs syndicaux dans le secteur privé réglementé par des organismes de régulation des prix ou des produits.

4.2. Les faits empiriques.

L'environnement dans lequel évolue le syndicalisme est un élément qui justifie l'étude d'un groupe spécifique du mouvement syndical canadien. Dans notre cas, c'est le secteur privé. En conséquence, si les hypothèses établies préalablement sont justes, nous devrions constater une différence de comportement entre le secteur privé et les autres secteurs. Freeman (1988) analyse de façon descriptive les taux de syndicalisation dans les secteurs privé et public. Nous reprenons sa façon de faire en effectuant des mesures et des tests statistiques supplémentaires sur notre échantillon.

Cette vérification est effectuée à partir des données sur les effectifs syndicaux¹ pour neuf provinces canadiennes, à

¹ La définition et la forme de la variable dépendante sont décrites à la section 4.6 portant sur la spécification opérationnelle de la variable dépendante.

l'exception de l'Ile-du-Prince-Édouard, de 1970 à 1982. L'analyse ne peut être effectuée jusqu'à 1990 parce que Statistique Canada a modifié la définition du concept de syndicat dans l'enquête. Ce changement a modifié le nombre de répondants. Nous avons calculé deux taux de syndicalisation, l'un pour le secteur privé et un second pour les autres secteurs. Les taux de syndicalisation sont définis ainsi:

1. Equation du taux de syndicalisation dans le secteur privé (Tsprivé).

$$Tsprivé = \frac{\text{Effectifs syndicaux dans le secteur privé}}{\text{Emplois dans le secteur privé}} * 100$$

et

2. Equation du taux de syndicalisation dans les autres secteurs que le secteur privé (Tsautres).

$$Tsautres = \frac{\text{Effectifs syndicaux dans les autres secteurs}}{\text{Emplois dans les autres secteurs}} * 100$$

Le tableau des taux de syndicalisation calculé avec les équations précédentes, se situe à l'annexe 1. Nos principales constatations de ce tableau sont les celles-ci:

1. Le taux de syndicalisation du secteur privé diminue alors qu'il augmente dans les autres secteurs, pour les provinces de la Nouvelle-Écosse, du Québec, de l'Ontario, du Manitoba, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique.

2. Il n'y a qu'à Terre-Neuve, au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan que les comportements des deux secteurs sont identiques à savoir une hausse des deux taux.

Le second type d'analyse porte sur les méthodes statistiques de vérification. D'une part, nous utilisons la corrélation linéaire qui indique le sens de la relation entre les deux variables d'intervalles et de rapport. Le tableau 4.1 contient les coefficients de corrélation obtenus entre le taux de syndicalisation du secteur privé et celui des autres secteurs.

Tableau 4.1. Les coefficients de corrélation entre les taux de syndicalisation du secteur privé et celui des autres secteurs.

Provinces	Coefficient
Terre-Neuve	0.44250
Nouvelle-Écosse	-0.54420
Nouveau-Brunswick	-0.32940
Québec	-0.90314
Ontario	-0.90529
Manitoba	-0.49471
Saskatchewan	0.59666
Alberta	-0.15849
Colombie-Britannique	-0.42806

Ce tableau nous permet de constater que dans sept cas sur neuf, il y a une corrélation négative entre les deux variables c'est-à-dire que lorsque la syndicalisation des autres secteurs augmente celle du secteur privé diminue. A Terre-Neuve et en Saskatchewan les résultats vont dans le même sens que l'analyse précédente,

soit une hausse pour les deux taux. Le cas du Nouveau-Brunswick est particulier parce que la corrélation indique une relation négative alors que les valeurs descriptives nous montraient une relation dans le même sens. Ce qui suggère de prendre avec précaution les valeurs descriptives lors des interprétations. Ce phénomène s'explique par le fait que les observations pour la première partie de la période soit de 1970 à 1975 ont une tendance à la hausse et que par la suite les valeurs ont des tendances à diminuer. La corrélation capte la seconde partie de la tendance.

Lorsque nous effectuons un test à l'aide des moindres carrés ordinaires, la variable dépendante de l'équation est le taux de syndicalisation des autres secteurs et la variable indépendante est le taux de syndicalisation dans le secteur privé. Le tableau 4.2 montre les résultats obtenus pour chacune des provinces.

Tableau 4.2. Les résultats de régression de l'équation autres secteurs et secteur privé de 1970 à 1982 pour neuf provinces canadiennes.

Provinces	Tx synd privé	Constante	N	R ²
Terre-Neuve	0.22384 (1.6366)	25.214 (4.8943)	13	0.1958
Nouvelle-Écosse	-0.33405** (-2.1509)	38.328 (11.303)	13	0.2961
Nouveau-Brunswick	-0.30590 (1.1571)	43.250 (8.4814)	13	0.1085
Québec	-0.90249*** (-6.9789)	62.310 (17.012)	13	0.8158
Ontario	-0.61067*** (-7.0682)	46.876 (21.215)	13	0.8196
Manitoba	-1.0064** (-1.8880)	51.650 (4.4847)	13	0.2447
Saskatchewan	0.92301*** (2.4659)	0.91323 (0.12057)	13	0.3560
Alberta	-0.23911 (-0.53238)	29.692 (5.3599)	13	0.0251
Colombie-Britannique	-0.26769 (-1.5709)	26.755 (4.6688)	13	0.1832

*** 5% bilatéral
** 10% bilatéral

La méthode des moindres carrés ordinaires vient confirmer la relation négative pour le Québec et l'Ontario au seuil de signification de 5% bilatéral et une relation positive dans le cas de la Saskatchewan. Le Manitoba et la Nouvelle-Écosse obtiennent aussi une relation négative significative mais à un

seuil de 10% bilatéral. Un élément à remarquer est le signe négatif obtenu pour les autres provinces à l'exception de Terre-Neuve, bien que non significatif. Toutefois dans le cas des modèles dont les variables sont non significatives, nous pouvons constater que les coefficients de détermination (R^2) se situent dans le quartile le plus de près de zéro, sur une échelle de 0 à 100. Donc, l'ajustement de la droite des moindres carrés est faible.

4.3. La situation des effectifs syndicaux au Canada.

Suite aux éléments élaborés dans les sections précédentes, nous tracerons l'état de la situation des neuf provinces canadiennes choisies pour la période de 1970 à 1990. Nous décrirons d'abord le comportement des effectifs syndicaux dans le secteur privé de chacune des provinces et ensuite nous effectuerons une comparaison interprovinciale.

4.3.1. Description de la situation.

Pour dresser la mosaïque des effectifs syndicaux, on se doit d'avoir une représentation fidèle de la situation. Nous retiendrons les dimensions les plus répandues. La première dimension est le nombre de syndiqués par année pour chaque

province. Cette valeur est nécessaire puisqu'elle permet d'obtenir les autres formes que nous analyserons, dont celles nécessaires à l'estimation du modèle empirique. La seconde dimension est la variation en pourcentage des effectifs syndicaux. Cette mesure nous permet d'analyser le comportement à court terme des effectifs. Cette forme enlève la tendance à long terme dans la série et elle représente la façon dont elle doit être traitée lors des estimations. Le recensement des écrits identifie cette forme lorsque l'étude est de niveau macro-économique (Kumar et Dow(1986) et Cousineau et Najem(1990)). La troisième dimension est le taux de syndicalisation. Cette dimension est retenue car l'analyse courante du phénomène nous amène à utiliser cette forme. La connaissance du pourcentage de la main-d'oeuvre qui est présente dans une province ou dans un secteur donné permet de comparer plus facilement puisque nous possédons un dénominateur commun.

Nous jugeons opportun de regrouper les provinces pour faciliter la présentation des observations. Ce regroupement est inspiré de Statistique Canada qui rassemble dans plusieurs de ses séries les provinces pour faciliter l'analyse des valeurs. L'organisme regroupe Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et l'Ile-du-Prince-Édouard² sous le vocable des

² L'Ile-du-Prince-Édouard est toutefois exclus comme nous l'avons déjà indiqué.

provinces de l'Atlantique. Le Manitoba, la Saskatchewan et l'Alberta sont regroupés dans les provinces des Prairies. Les autres provinces demeurent distinctes et nous devons respecter ces regroupements. La description suivante est effectuée à partir des tableaux 4.3 à 4.5.

4.3.1.1. Terre-Neuve.

A Terre-Neuve, le nombre de syndiqués a progressé de 1970 à 1974, puis il diminue les deux années suivantes. L'augmentation recommence de 1977 à 1979. A compter de cette date, il y a alternance des baisses et des augmentations d'effectifs jusqu'en 1985. De 1986 à 1989, ces effectifs ont augmenté pour connaître une baisse légère en 1990.

La variation en pourcentage des effectifs syndicaux est plus révélatrice. Nous constatons que la plus forte variation positive a lieu en 1979 avec une hausse de 70% et la réduction la plus forte en 1985 avec une chute de 31%. Cela représente une variation totale de 101 points de pourcentage. La fluctuation moyenne totale est de 6.3%.

Le taux de syndicalisation connaît une progression importante de 1970 à 1978, celle-ci décélère par la suite mais demeure à des niveaux supérieurs au double du taux de 1970.

En conséquence, d'une année à l'autre les oscillations du taux des effectifs syndicaux varient mais néanmoins Terre-Neuve se caractérise par une main-d'oeuvre massivement syndiquée dans le secteur privé.

4.3.1.2. Nouvelle-Écosse.

Nos observations débutent avec une chute des effectifs de 1970 à 1972, suivie par une hausse consécutive de trois ans jusqu'en 1975. Il y a en 1976 un petit fléchissement suivi d'une nouvelle hausse de trois ans. A partir de 1980, les variations alternent constamment mais globalement les effectifs y ont à peine régressé sur 20 ans.

La variation en pourcentage a une moyenne faible au cours de la période avec une valeur de 0.15. La variation négative la plus importante a lieu de 1981 à 1982 avec 14.6% tandis que la variation positive la plus forte se produisit entre 1972 et 1973 avec 22.4, soit une différence de 36 points de pourcentage.

Tableau 4.3. Évolution des effectifs syndicaux à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick en effectifs, en variations en pourcentage et en taux de syndicalisation de 1970 à 1990 dans le secteur privé.

Année	Terre-Neuve			Nouvelle-Écosse			Nouveau-Brunswick		
	Effectif	Variation en pourcentage	Taux de syndicalisation	Effectif	Variation en pourcentage	Taux de syndicalisation	Effectif	Variation en pourcentage	Taux de syndicalisation
1970	10619	--	21.3	23299	--	23.3	13925	--	17.2
1971	13804	29.99	27.5	21612	-7.24	21.3	14060	0.97	16.6
1972	14034	1.67	27.4	21282	-1.53	20.0	14517	3.25	16.1
1973	16851	20.07	29.1	26048	22.39	22.7	16058	10.62	16.8
1974	18653	10.69	29.7	26897	3.26	22.2	17338	7.97	17.1
1975	18181	-2.53	29.5	27857	3.57	23.0	18754	8.17	18.8
1976	17875	-1.68	29.4	27489	-1.32	22.9	21075	12.38	21.4
1977	22009	23.13	34.6	28570	3.93	22.6	19795	-6.07	19.5
1978	22128	0.54	33.9	28788	0.76	22.4	20566	3.89	20.2
1979	37669	70.23	53.9	29867	3.75	22.2	21539	4.73	20.2
1980	30280	-19.62	44.5	27937	-6.46	20.1	22320	3.63	20.9
1981	38613	27.52	54.4	30165	7.98	21.4	23226	4.06	21.4
1982	35081	-9.15	53.2	25760	-14.60	19.5	23969	3.20	22.8
1983	35344	0.75	**57.7	26623	3.35	**19.7	21829	-8.93	**19.5
1984	34780	-1.60	**64.6	25213	-5.30	**18.5	22343	2.35	**19.6
1985	23956	-31.12	**45.4	26066	3.38	**19.5	21633	-3.18	**18.6
1986	*24161	0.86	**47.5	*25075	-3.80	**19.1	*22677	4.83	**19.0
1987	*24541	1.57	**49.6	*24741	-1.33	**18.6	*22601	-0.34	**18.5
1988	*25746	4.91	**55.2	*25041	1.21	**19.3	*23578	4.32	**19.0
1989	*25853	0.42	**59.2	*24464	-2.30	**19.2	*23740	0.69	**18.7
1990	*25619	-0.91	**64.1	*22846	-6.61	**19.2	*21518	-9.36	**16.8

Note: * Les valeurs sont compilées à partir des données de Travail Canada

** Les valeurs du dénominateur sont calculées à partir des prévisions d'une fonction d'emploi dans le secteur privé.

Tableau 4.4. Évolution des effectifs syndicaux au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique en effectifs, en variations en pourcentage et en taux de syndicalisation de 1970 à 1990 dans le secteur privé.

Année	Québec			Ontario			Colombie-Britannique		
	Effectif	Variation en pourcentage	Taux de syndicalisation	Effectif	Variation en pourcentage	Taux de syndicalisation	Effectif	Variation en pourcentage	Taux de syndicalisation
1970	393459	--	36.2	461358	--	27.0	134406	--	34.6
1971	392414	-0.27	36.2	468902	1.64	27.2	140582	4.60	35.0
1972	343073	-12.57	30.4	479501	2.26	26.6	143826	2.31	33.4
1973	340550	-0.74	28.4	519847	8.41	26.9	163617	13.76	34.8
1974	340564	0.00	27.1	536311	3.17	26.3	166653	1.86	33.6
1975	335895	-1.37	26.8	535817	-0.09	26.5	166172	-0.29	33.7
1976	334700	-0.36	26.6	542610	1.27	26.1	172393	3.74	34.4
1977	321757	-3.87	25.2	553182	1.95	26.1	177043	2.70	33.3
1978	331011	2.88	26.1	552521	-0.12	25.0	183338	3.56	33.2
1979	347364	4.94	25.9	573543	3.80	25.2	191263	4.32	33.0
1980	348699	0.38	25.9	556177	-3.03	24.0	220422	15.25	36.0
1981	358738	2.88	25.7	551297	-0.88	22.8	198109	-10.12	31.4
1982	319300	-10.99	24.6	513264	-6.90	22.0	177339	-10.48	30.5
1983	324463	1.62	**24.3	539610	5.13	**22.3	172766	-2.58	**29.5
1984	342226	5.47	**25.3	541058	0.27	**21.0	164071	-5.03	**26.2
1985	342354	0.04	**25.1	557311	3.00	**21.0	164099	0.02	**25.3
1986	*357670	4.47	**25.8	*572137	2.66	**20.4	*171483	4.50	**25.2
1987	*357598	-0.02	**24.9	*577857	1.00	**19.5	*171122	-0.21	**23.5
1988	*363825	1.74	**25.3	*582100	0.73	**18.6	*167636	-2.04	**21.6
1989	*378842	4.13	**26.5	*608179	4.48	**18.8	*173848	3.71	**21.4
1990	*385765	1.83	**28.3	*620423	2.01	**19.4	*178324	2.57	**21.9

Note: * Les valeurs sont compilées à partir des données de Travail Canada

** Les valeurs du dénominateur sont calculées à partir des prévisions d'une fonction d'emploi dans le secteur privé.

Tableau 4.5. Évolution des effectifs syndicaux au Manitoba, en Saskatchewan et en Alberta en effectifs, en variations en pourcentage et en taux de syndicalisation de 1970 à 1990 dans le secteur privé.

Année	Manitoba			Saskatchewan			Alberta		
	Effectif	Variation en pourcentage	Taux de syndicalisation	Effectif	Variation en pourcentage	Taux de syndicalisation	Effectif	Variation en pourcentage	Taux de syndicalisation
1970	35735	--	22.3	16210	--	18.5	30388	--	12.3
1971	35478	-0.72	21.9	17165	5.89	19.1	32697	7.60	12.8
1972	38369	8.15	21.2	17914	4.36	18.7	33261	1.72	12.0
1973	41424	7.96	23.4	20178	12.64	20.1	37706	13.36	12.7
1974	44564	7.58	23.4	22858	13.28	21.3	43322	14.89	13.3
1975	43957	-1.36	22.5	22237	-2.72	18.7	44655	3.08	13.0
1976	43682	-0.63	23.0	22885	2.91	19.0	48057	7.62	13.3
1977	39984	-8.47	20.9	22903	0.08	18.0	49821	3.67	12.5
1978	42281	5.74	21.9	23688	3.43	18.3	51785	3.94	12.0
1979	41698	-1.38	20.7	30329	28.04	22.2	53447	3.21	11.6
1980	41702	0.01	20.6	31924	5.26	22.8	58374	9.22	11.6
1981	41311	-0.94	19.6	33583	5.20	22.9	63849	9.38	11.8
1982	39086	-5.39	19.1	33213	-1.10	22.5	59150	-7.36	11.1
1983	38124	-2.46	**16.7	31945	-3.82	**21.3	56755	-4.05	**9.7
1984	39441	3.45	**16.8	31845	-0.31	**20.4	53979	-4.89	**8.3
1985	40972	3.88	**16.8	31510	-1.05	**19.6	54329	0.65	**7.7
1986	*41749	1.90	**16.8	*31897	1.23	**19.9	*55929	2.95	**7.5
1987	*42011	0.63	**15.9	*31946	0.15	**20.2	*55647	-0.50	**6.9
1988	*42855	2.01	**15.3	*32371	1.33	**20.3	*55286	-0.65	**6.4
1989	*43310	1.53	**15.1	*32817	1.38	**20.1	*59893	8.33	**6.6
1990	*44014	1.16	**14.9	*33078	0.80	**19.7	*58219	-2.79	**6.0

Note: * Les valeurs sont compilées à partir des données de Travail Canada
 ** Les valeurs du dénominateur sont calculées à partir des prévisions d'une fonction d'emploi dans le secteur privé.

Pour le taux de syndicalisation néo-écossais, on note une légère diminution pour toute la période. Nous constatons deux phases homogènes soit de 1970 à 1981 avec un taux oscillant autour de 22% puis de 1982 à 1990 où le taux se situe autour de 19%.

4.3.1.3. Nouveau-Brunswick.

Au Nouveau-Brunswick, il y a une progression des effectifs de 1970 à 1982, où le nombre a presque doublé malgré une baisse en 1977. Depuis 1983, les effectifs oscillent constamment avec en mouvement de fond une légère régression.

L'évolution des variations nous indique que la plus forte poussée a lieu en 1976 avec 12.4% et la plus forte chute en 1990 avec 9.4%. La différence entre les deux valeurs extrêmes est de 21.8 points de pourcentage. La variation moyenne se situe à 2.4%.

Le taux de syndicalisation se comporte comme deux "u" par rapport à l'axe des années, la première fois de la période 1970 à 1976 et la seconde de 1976 à 1982. Par la suite le taux alterne en hausse et en baisse d'une année à l'autre. Pour l'ensemble de la période, le syndicalisation dans le secteur privé régresse à peine au Nouveau-Brunswick.

4.3.1.4. Québec.

Au Québec, le nombre de syndiqués débute à son maximum. Une première chute se poursuit jusqu'en 1977. Cette séquence est interrompue par une très faible hausse en 1974. Un retournement a eu lieu en 1977 et la progression des effectifs est constante jusqu'à la fin de la période sauf pour 1982 et 1987 où la baisse est temporaire.

En ce qui concerne les variations en pourcentage, il n'y a pas forte hausse. La variation positive la plus élevée est de 5.5% et elle a lieu en 1984 et la variation négative la plus importante se situe de 1971 à 1972 avec 12.6% soit un écart de 18.1 points de pourcentage entre les extrêmes. La moyenne globale à 0.01 indique de très faibles variations.

Nous constatons une baisse du taux de syndicalisation, de 1970 à 1983, qui connaîtra une croissance par la suite. Le sommet atteint 36.2% en 1970, tandis que le creux atteint 24.3% en 1983. Le taux de syndicalisation québécois a été en diminution sur les 2/3 de la période.

En 20 ans, les syndicats ont perdu au Québec près du quart du taux de la main-d'oeuvre syndiquée dans le secteur privé.

4.3.1.5. Ontario.

Le nombre de syndiqués progresse en Ontario de 1970 à 1979, passant de 461,358 à 573,543 soit une augmentation de 24.3%. Une légère baisse de 0.09% en 1975 et en 1978 avec 0.12%. Les années 80 débutent avec une chute des effectifs jusqu'en 1982 et une reprise des effectifs sera constante par la suite.

La variation en pourcentage moyenne est de 1.5%, ce qui indique peu de mouvements majeurs à court terme. Le sommet a été atteint en 1973 avec 8.4% et le creux en 1982 avec 6.9% pour une différence de 15.3 points.

Dans le cas du taux de syndicalisation, nous constatons une chute de la tendance pour l'ensemble de la période. Les valeurs les plus élevées étant de 27% au début et les plus faibles à la fin avec 19%. Toutefois, un virage s'annonce de 1988 à 1990 mais il peut être temporaire.

4.3.1.6. Colombie-Britannique.

En Colombie-Britannique, nous constatons une hausse du nombre de syndiqués de 1970 à 1980 avec une baisse légère en 1975 de 0.29%. De 1981, il y aura une chute des effectifs jusqu'en

1984. De 1985 à 1990, une hausse est alternée d'une baisse puis d'une nouvelle hausse. Cela s'effectue sur une base biannuelle.

En terme de variation en pourcentage, la variation moyenne est de 1.6%. La variation maximale est atteinte en 1980 avec 15.2% et le minimum en 1982 avec -10.5%, soit une différence de 25.7 points. Dans quatre cas les fluctuations ont dépassé 10%.

Le taux de syndicalisation évolue en dent de scie autour de 34% entre 1970 et 1980. Par la suite une tendance marquée à la baisse est constatée pour le reste de la période.

4.3.1.7. Manitoba.

Au Manitoba, le nombre de syndiqués fléchit légèrement à la première année de la période. Cela sera suivi par une hausse entre 1972 et 1974. De 1976 à 1983, il y aura une diminution des effectifs, à l'exception de 1978 et 1980. De 1983 à la fin de la période, l'augmentation est continue pour les effectifs.

Pour les variations en pourcentage, les valeurs se situent entre -8.5 et 8.1%. Ces valeurs sont atteintes respectivement en 1977 et 1972. La différence est de 16.6 points et la moyenne de 1.13%.

Le taux de syndicalisation au Manitoba suit une tendance à la baisse de 1973 à 1983 pour ensuite se stabiliser jusqu'en 1986 et il recommencera légèrement sa tendance à la baisse par après.

4.3.1.8. Saskatchewan.

En Saskatchewan, le nombre de syndiqués a progressé de 1970 à 1981 avec une baisse en 1975. Le reste de la période est divisé en deux phases, une baisse de 1982 à 1985 et une hausse de 1986 à 1990.

La variation des effectifs syndicaux marque une fluctuation importante en 1979 avec 28.0%. La chute la plus forte est survenue en 1983 avec 3.8%. La différence est de 31.8 points.

Le taux de syndicalisation fluctue autour de sa moyenne de 20.2 avec un écart de 1.5. Le taux de syndicalisation dans le secteur privé en Saskatchewan régresse un peu à la fin de la période étudiée.

4.3.1.9. Alberta.

En Alberta, il y a une progression importante du nombre de syndiqués entre 1970 et 1981. Cela est suivi d'une chute des

effectifs jusqu'en 1984. De 1985 à 1990, il y aura des hausses et des baisses successives.

Les variations en pourcentage des effectifs syndicaux indiquent un sommet en 1974 avec 14.9% et un creux en 1982 avec -7.4% ce qui donne une différence de 22.3 points.

Le taux de syndicalisation diminue de façon régulière de 1974 à 1990 et il perd 7 points de pourcentage entre son sommet et son creux.

4.4. La comparaison interprovinciale.

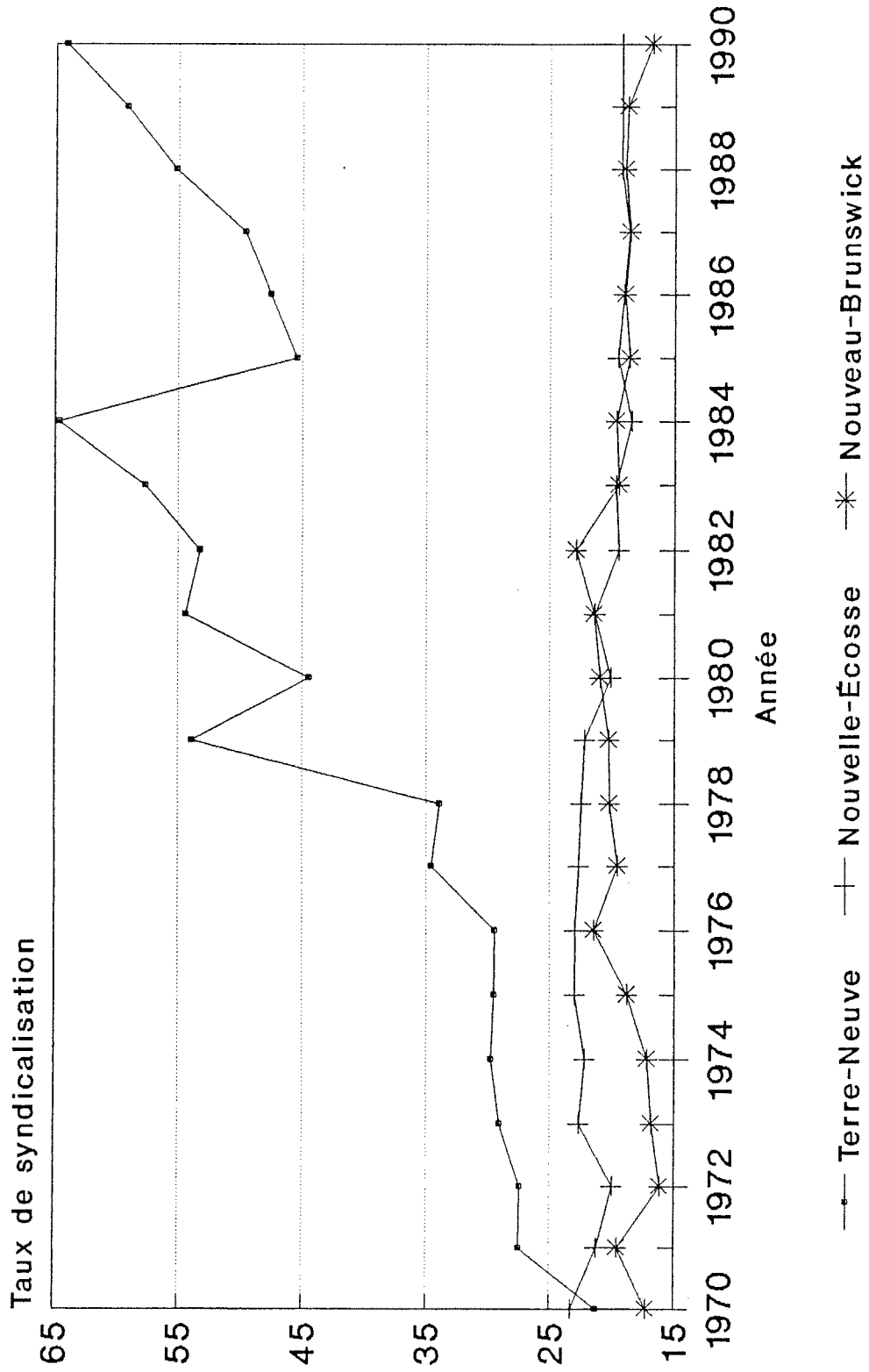
L'évolution des effectifs syndicaux à travers le temps indique qu'il y a eu des variations plus ou moins prononcées dans chacune des provinces. Il s'agit maintenant de regarder si cette évolution est identique entre les différentes provinces. Pour analyser cette situation nous utilisons deux instruments: d'abord un graphique des taux de syndicalisation et par la suite un tableau contenant les coefficients de variation.

Le graphique 4.1 montre l'évolution des taux de syndicalisation pour Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick dans le secteur privé pour la période 1970 à

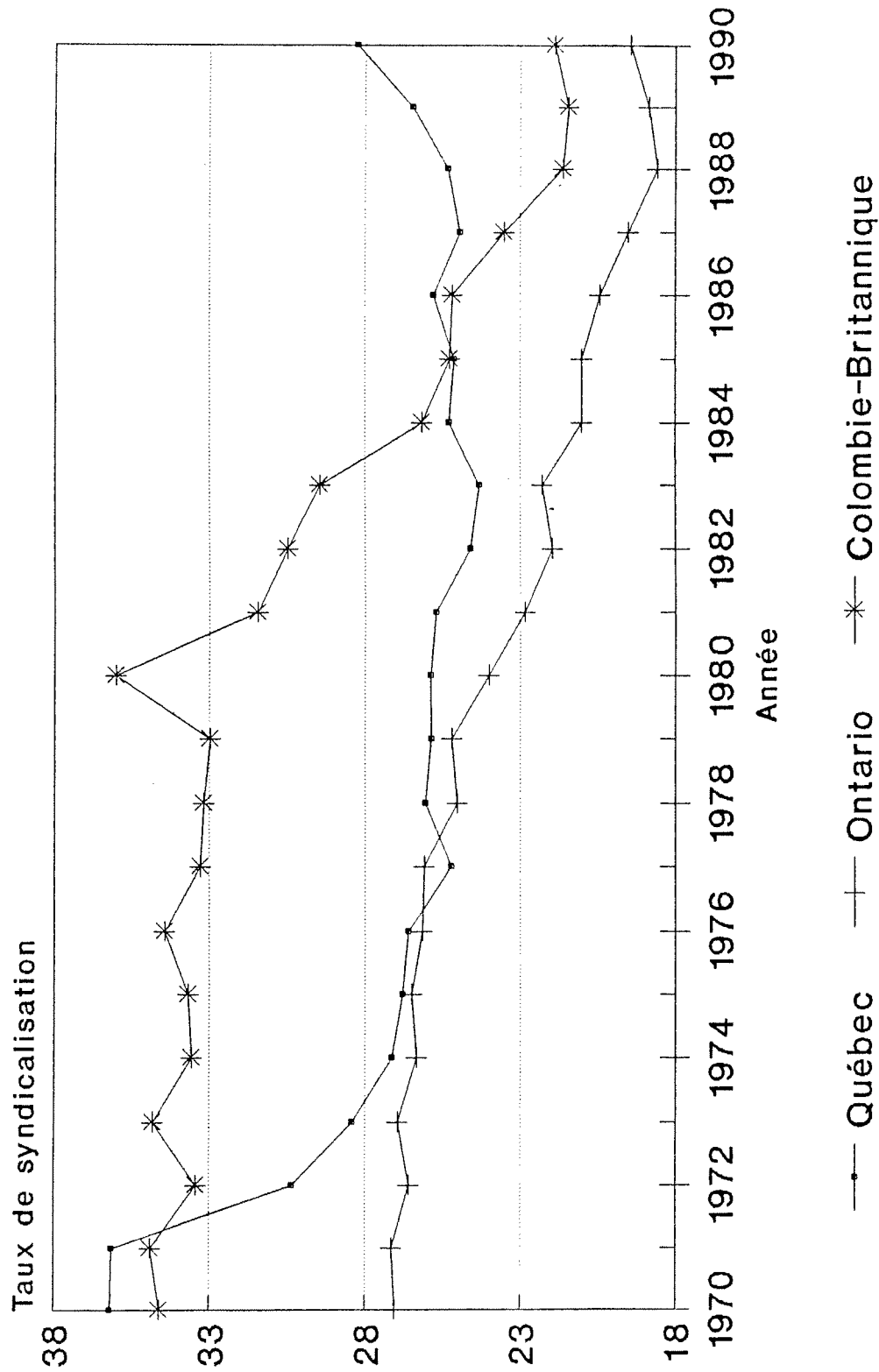
1990. Nous constatons que Terre-Neuve se situe à un niveau très supérieur aux autres provinces Atlantiques. Pendant que le taux de syndicalisation suit une tendance à la hausse à Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick nous montrent des taux assez stables. La synchronisation entre les provinces est différente. Les taux ne suivent pas les mêmes fluctuations à court terme.

L'analyse du taux de syndicalisation pour le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique au graphique 4.2., révèle des niveaux différents du taux de syndicalisation au cours de la période de 1970 à 1990. Pendant que la Colombie-Britannique a un taux supérieur pour la période 1970 à 1983, le Québec et l'Ontario ont des taux quasi-similaires de 1973 à 1979. La tendance à long terme indique une chute progressive du taux en Ontario à compter de 1973, une certaine stabilité au Québec de 1974 à 1978 et une chute importante en Colombie-Britannique de 1980 à 1990. Ces faits nous montrent qu'il n'y a pas de synchronisation entre les trois provinces.

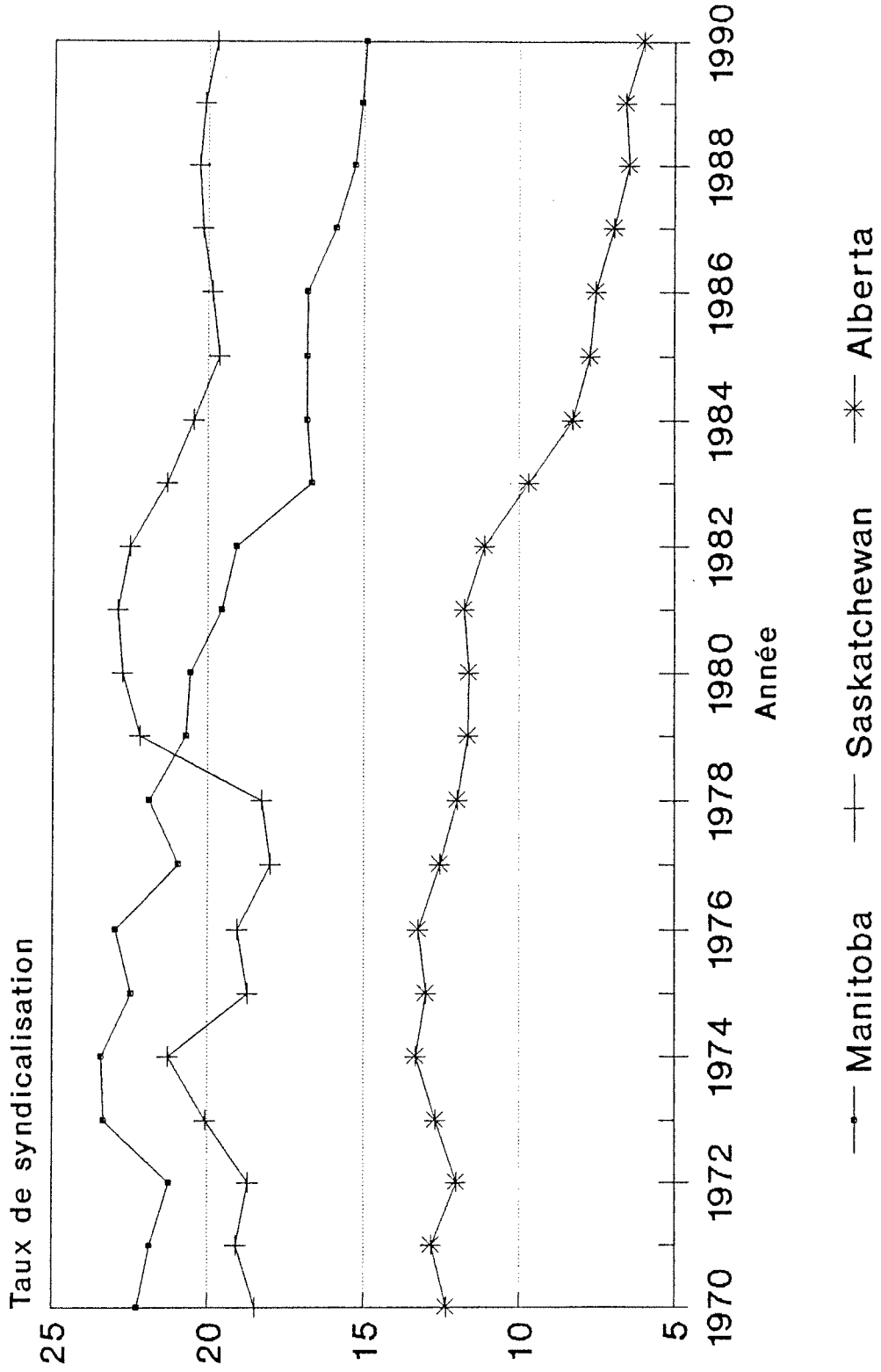
Graphique 4.1. Évolution du taux de syndicalisation à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick de 1970 à 1990 dans le secteur privé.



Graphique 4.2. Évolution du taux de syndicalisation au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique de 1970 à 1990 dans le secteur privé.



Graphique 4.3. Évolution du taux de syndicalisation au Manitoba, en Saskatchewan et en Alberta de 1970 à 1990 dans le secteur privé.



Dans le cas des Prairies, le graphique 4.3 indique les taux de syndicalisation différents entre les provinces. Pour toute la période étudiée nous remarquons une tendance à la baisse pour l'Alberta à compter de 1974 alors que la tendance à la baisse est plus tardive pour la Saskatchewan et le Manitoba à compter respectivement de 1978 et 1982. Le début de la période de 1970 à 1979 est essentiellement une progression en dents de scie. On note un certain synchronisme dans l'évolution des taux de syndicalisation entre le Manitoba et la Saskatchewan de 1970 à 1978, ce qui n'est pas le cas avec l'Alberta.

Nous avons vu qu'il y a un comportement différent à travers le temps lorsque l'on analyse les provinces par groupes de trois. Maintenant nous portons notre attention sur l'ensemble des provinces au tableau 4.6. Ce tableau contient la moyenne du taux de syndicalisation dans le secteur privé pour la période de 1970 à 1990 et un coefficient de variation défini comme étant un écart-type relatif ($CV = \text{écart-type}/\text{moyenne}$).

Tableau 4.6. Les coefficients de variation pour le taux de syndicalisation du secteur privé pour neuf provinces canadiennes.

	Taux de syndicalisation	Coefficient de variation
Terre-Neuve	43.4	0.3178
Nouvelle-Écosse	20.8	0.0804
Nouveau-Brunswick	19.0	0.0951
Québec	27.2	0.1218
Ontario	23.5	0.1306
Colombie-Britannique	30.1	0.1674
Manitoba	19.5	0.1539
Saskatchewan	20.2	0.0743
Alberta	10.4	0.2497

Les principaux éléments à retenir du tableau 4.6 sont les suivants:

1. Le taux de syndicalisation moyen varie sensiblement entre les provinces. L'Alberta a le taux le plus faible avec 10.4 et Terre-Neuve a le taux le plus élevé avec 43.4.
2. Les coefficients de variation nous indiquent des variations plus ou moins fortes pour chacune des provinces. La Saskatchewan a une variation faible tandis que l'Alberta et Terre-Neuve ont des variations plus élevées.

Nous voyons que les niveaux de syndicalisation, les tendances à long terme, la synchronisation entre les provinces et les coefficients de variation sont différents. En conséquence, on peut croire que les facteurs expliquant l'évolution des effectifs syndicaux n'ont pas le même effet et qu'une analyse en profondeur de la question s'impose dans le cas des effectifs syndicaux du secteur privé au Canada pour la période de 1970 à 1990.

4.5. L'échantillon.

L'analyse se situera au niveau macro-économique où nous avons retenu les provinces suivantes: Terre-Neuve, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick, Québec, Ontario, Manitoba, Saskatchewan, Alberta et Colombie-Britannique. Nous excluons l'Ile-du-Prince-Édouard parce que les données disponibles ont des carences qu'il n'est pas possible de combler avec les méthodes d'estimation connues. L'analyse se fait sur la période de 1970 à 1990. Le secteur d'activité économique retenu est le secteur privé. Il est défini à partir de la classification industrielle de Statistique Canada et comprend les activités des industries suivantes: exploitation forestière et services forestiers (041-051), mines, carrières et puits de pétrole (061-092), industries manufacturières (101-399), commerce (501-692), finance, assurances et affaires mobilières (701-761) et services aux entreprises (771-779).

4.6. La variable dépendante.

Notre variable dépendante est la variation en pourcentage des effectifs syndicaux dans le secteur privé. Nous construisons notre variable à l'aide des données publiées par Statistique Canada selon la loi sur les déclarations des corporations et des

syndicats ouvriers (CALURA), partie II, supplément pour la période 1970 à 1985. Le nombre de syndiqués dans le secteur privé est compilé selon les critères de la définition de notre secteur privé tel que défini au paragraphe précédent. Une liste indicative des syndicats de la banque de données est incluse à l'annexe 2. La parution de ce catalogue a cessé en 1985 et notre analyse se termine en 1990. Afin de compléter la série, nous avons retenu la méthode de juxtaposition des données. A l'aide des données colligées par Travail Canada dans le Répertoire des organisations syndicales au Canada, nous avons complété la série jusqu'en 1990. Ce répertoire fournit des renseignements sur des centaines de syndicats et de centrales syndicales oeuvrant au Canada. Plusieurs moyens ont été utilisés pour obtenir les valeurs manquantes. Le choix de juxtaposition de la banque de données s'est révélé supérieur. Tous les autres moyens sont présentés à l'annexe 3 pour la spécification de la variable dépendante.

Chapitre 5. La spécification opérationnelle des variables indépendantes

La vérification empirique des hypothèses est très importante. Il s'agit du seul moyen que nous avons pour confirmer ou infirmer les relations entre la variable dépendante et les variables indépendantes. Le modèle empirique doit donc refléter le plus fidèlement le modèle d'explication théorique préalablement énoncé. Nous avons spécifié l'échantillon et la variable dépendante au chapitre précédent. Maintenant, nous spécifierons les variables indépendantes et la méthode d'estimation. Il faut bien définir chacun de ces éléments car une spécification inadéquate pourrait causer des biais dans l'interprétation des résultats.

Dans ce chapitre, nous montrerons qu'il y a des spécifications qui captent mieux la réalité que d'autres, qu'il est possible de faire des prévisions de qualité, et que le meilleur estimateur pour le type d'analyse que nous effectuons est la méthode des données empilées.

Le choix des spécifications empiriques se fera à l'aide d'un modèle de base du comportement des effectifs syndicaux construit étape par étape, c'est-à-dire que nous ajouterons les variables une à une en choisissant au fur et à mesure la forme

opérationnelle la plus appropriée. Seules les formes retenues seront présentées dans ce chapitre. Toutes les autres formes et méthodes pour les obtenir seront présentées dans les annexes de la thèse.

Ce chapitre se compose de deux parties. La première partie porte sur le modèle de base utilisé pour les fins de l'analyse quant à la seconde, elle présentera le modèle complet d'analyse.

5.1. Le modèle de base.

Il est légitime de vouloir approfondir la connaissance d'un phénomène à l'aide de nouvelles hypothèses, mais il n'en demeure pas moins qu'il est essentiel de posséder un modèle de base qui sera de haute qualité, qui représentera bien la réalité existante et qui sera le reflet des études effectuées antérieurement. Pour ce faire, nous avons construit un modèle de base qui tient compte des variables qui sont reconnues par la littérature comme étant explicatives, tant du point de vue qualitatif que du côté quantitatif. Nous débutons notre analyse en présentant les variables indépendantes choisies.

5.1.1. Les variables indépendantes.

Dans cette section, nous exposerons la spécification des variables indépendantes qui constituent notre modèle de base et que sont: le taux de chômage, l'emploi dans le secteur privé, l'inflation et l'emploi dans le secteur des services. Dans certains cas, il s'agit de colliger uniquement les valeurs des catalogues de Statistique Canada. Pour d'autres cas, il faut traiter statistiquement les valeurs obtenues afin d'arriver le plus près possible de la réalité à capter. Nous retiendrons lorsque cela est possible plusieurs formes opérationnelles. Cet effort supplémentaire a pour but d'obtenir des résultats de qualité supérieure en évitant d'utiliser des formes opérationnelles trop vastes, où le risque de capter un autre événement plutôt que celui désiré est possible, comme c'est le cas avec les valeurs dichotomiques. Les valeurs sont obtenues pour la période de 1970 à 1990 et pour les neuf provinces canadiennes étudiées.

5.1.1.1. Le taux de chômage.

Les valeurs du taux de chômage n'ont pas subi de transformation de notre part. Cette variable est définie par Statistique Canada comme étant:

"le nombre de chômeurs en pourcentage de la population active. Le taux de chômage d'un groupe particulier (âge, sexe, état matrimonial, etc) est le chômage exprimé en pourcentage de la population active du même groupe".
Statistique Canada, cat 71-526, 1990, p.176.

Notre variable est composée des personnes de 15 ans et plus des deux sexes. La source de données est: Statistique Canada, Statistiques chronologiques sur la population active, catalogue 71-201, 1992.

5.1.1.2. La variation de l'emploi dans le secteur privé.

La variation de l'emploi est une variable importante comme nous l'avons constaté dans la littérature et indiqué dans la présentation des attentes théoriques. La spécification a la forme d'une variation en pourcentage de l'emploi dans le secteur privé. Cette forme élimine les problèmes de collinéarité, puisqu'elle évite les tendances dans les valeurs de la variable. Elle nous permet aussi de capter les fluctuations à court terme. Les industries retenues pour représenter notre secteur privé sont les suivantes: l'exploitation forestière et les services forestiers, les mines, les carrières et les puits de pétrole, les industries manufacturières, le commerce, la finance, les assurances, les affaires immobilières et les services commerciaux.

Au moment de la collecte des données, nous avons rencontré un obstacle avec la disponibilité des valeurs sur l'ensemble de la période de 1970 à 1990. Les catalogues hors séries de Statistique Canada ne permettent pas d'obtenir les informations sur toute la période. Elles ne sont disponibles que de 1970 à 1982. Il existe des valeurs pour 1983 à 1990, mais le regroupement de l'emploi dans le secteur des services commerciaux et non commerciaux empêche le calcul direct des valeurs désirées. Cette modification nous contraint à utiliser différentes techniques pour obtenir les valeurs manquantes.

Les méthodes pour estimer les valeurs manquantes sont présentées à l'annexe 4. La forme retenue est l'estimation de l'emploi dans le secteur privé calculée à partir de la régression de l'emploi au temps $t-1$ sur l'emploi au temps t . Cette forme opérationnelle est appropriée dans la mesure où l'emploi au temps t est largement dépendante de la valeur de l'emploi au temps $t-1$.

Statistique Canada définit l'emploi dans son enquête comme étant:

"toutes les personnes qui pendant la semaine de référence:
a) ont fait un travail quelconque, b) avaient un emploi mais n'étaient pas au travail pour l'une des causes suivantes: maladie ou invalidité, obligations personnelles ou familiales, mauvais temps, conflit de travail, vacances, autres raisons non précisées ci-avant (à l'exception des personnes mises à pied et des personnes qui devaient

commencer à travailler à une date futur déterminée)." Statistique Canada, cat. 71-526, 1990, p.175.

Les données proviennent des catalogues suivants de Statistique Canada: Estimations du nombre de salariés par province et par industrie, catalogue 72-516, hors-séries, 1978 et Estimations du nombre de salariés par province, catalogue 72-008, de 1978 à 1983.

5.1.1.3. La variation de l'emploi dans le secteur des services.

L'importance relative de l'emploi dans le secteur des services est une variable reconnue par les auteurs comme nous l'indiquions au chapitre du recensement des écrits. Les industries incluses dans cette variable sont: le commerce, la finance, les assurances, les affaires immobilières et les services commerciaux. La spécification a la forme d'une variation en pourcentage dans le secteur des services. La définition et les sources de données sont identiques à la variable emploi dans le secteur privé puisqu'il s'agit d'un découpage que nous avons fait des données. Les secteurs faisant partie de cette variable sont: le commerce, la finance, les assurances, les affaires immobilières et les services commerciaux. Nous avons eu le même problème pour les valeurs manquantes dans la banque de données et

nous avons pris soin d'estimer ces valeurs pour l'emploi dans le secteur des services.

La forme retenue pour les fins d'analyse est la régression d'un terme de tendance sur l'emploi dans le secteur des services. Cette hypothèse se justifie dans la mesure où la progression des emplois dans ce secteur a été permanente au cours de la période dans toutes les provinces étudiées. Cette spécification considère un changement structurel. Les autres méthodes pour estimer les valeurs manquantes sont présentées à l'annexe 5.

5.1.1.4. L'inflation.

L'inflation est une hypothèse importante pour les spécialistes en relations industrielles parce qu'elle détermine le pouvoir d'achat des travailleurs. Un pouvoir d'achat plus élevé permet d'acquérir plus de biens, ce qui augmente le bien-être des travailleurs. Cette variable a déjà été testée dans les modèles d'effectifs syndicaux. Nous jugeons que cette variable a sa place dans notre modèle étant donné le rôle qu'elle joue dans la vie quotidienne des salariés bien que les résultats empiriques soient instables à travers le temps.

Pour calculer l'inflation, nous prenons l'indice de prix à la consommation publié par Statistique Canada. L'organisme le définit comme suit:

"Indice qui mesure la variation dans le temps, exprimée en pourcentage, du coût à l'achat d'un "panier" constant de biens et de services, qui représente les achats faits par un groupe particulier de la population au cours d'une période donnée. Le "panier" renferme des biens et des services de quantité et de qualité invariables ou équivalentes et dont les prix sont mesurables au cours du temps. C'est ainsi que les variations de son coût résultent uniquement du mouvement des prix. Les I.P.C. des villes indiquent le mouvement des prix dans chaque agglomération, mais non les différences de niveau des prix entre les villes ou bien entre les villes et le Canada". Statistique Canada, cat. 62-001, 1990, p.111.

L'indice des prix des villes suivantes a été retenu. La ville de Saint-Jean de Terre-Neuve, Halifax en Nouvelle-Écosse, Saint-Jean au Nouveau-Brunswick, Montréal au Québec, Toronto en Ontario, Winnipeg au Manitoba, Régina en Saskatchewan, Edmonton en Alberta et Vancouver en Colombie-Britannique.

L'inflation est le taux de variation par rapport au mois correspondant de l'année précédente (moyenne annuelle) de l'indice des prix à la consommation. L'indice d'ensemble non désaisonnalisé de 1986 est de 100. La publication de Statistique Canada est Prix à la consommation et indices de prix, catalogue 62-010, trimestriel, sur plusieurs années, est notre référence.

5.1.2. Le meilleur estimateur.

La vérification empirique des modèles théoriques développés préalablement, exige une rigueur qui assure des résultats de qualité. Un des aspects essentiels dans l'estimation des modèles est le choix d'un estimateur. Cet estimateur prend la forme d'une formule mathématique qui nous permet de vérifier l'existence de la relation causale, le sens de cette relation et l'ampleur de l'effet. Habituellement, la méthode retenue dans les modèles d'explication du syndicalisme à travers le temps est le moindre carré ordinaire comme l'ont fait Mancke (1971), Swidinsky (1974), Kumar et Dow (1986) et, Cousineau et Najem (1990).

Nous avons estimé le modèle de base construit dans les sections précédentes qui est composé des variables indépendantes: le taux de chômage (TXCH), la variation en pourcentage de l'emploi dans le secteur privé (VEMPPR6), la variation en pourcentage de l'emploi dans le secteur des services (VEMSV3) et la variable inflation (INFL). Les résultats de la régression sont montrés au tableau 5.1. La variable de variation de l'emploi dans le secteur privé est positive et significative et la variable de variation en pourcentage de l'emploi dans le secteur des services est négative et significative. Les deux autres variables indépendantes sont non significatives et le R^2 est faible.

Ces résultats nous amènent à nous interroger quant à l'homogénéité des provinces en terme de comportement. Cela suppose que certaines provinces ont un comportement particulier et qu'elles viendraient perturber les résultats d'estimation. Pour vérifier cette hypothèse, nous estimons à nouveau le modèle de base en y incluant des variables dichotomiques provinciales (DTN, DNE, DNB, DONT, DMAN, DSAS, DALB ET DCB) en y omettant le Québec. Nous omettons le Québec parce que les coefficients de régressions pour chacune des autres provinces provinciales seront déterminés par rapport au Québec. Les résultats de la troisième colonne du tableau 5.1. montrent que les variables initiales se maintiennent et la variable taux de chômage (TXCH) prend le bon signe bien qu'elle ne soit pas significative au seuil de 5% bilatéral. Les variables dichotomiques provinciales ne révèlent pas de comportements particuliers à l'exception de Terre-Neuve (DTN), qui a une variable positive et significative au seuil de 5% bilatéral.

Tableau 5.1. Le bon estimateur.

Variabiles	MCO	MCO et dichotomiques	DONNÉES EMPILEÉES
Constante	-1.4761 (-0.58762)	6.1585 (1.4803)	5.5924 (3.6878)
TXCH	0.18680 (1.0394)	-0.52805 (-1.7122)	-0.45526 (-4.2423)
VEMPPR6	1.7725 (5.4961)	1.5993 (4.5420)	1.2370 (8.1992)
INFL	0.11403 (0.59242)	-0.56240E-01 (-0.28636)	-0.17076 (-1.5122)
VEMSV3	-0.69349 (-2.1886)	-0.63305 (-1.9883)	-0.33738 (-2.2553)
DTN		8.2018 (2.7244)	7.9074 (5.0791)
DNE		-0.59837 (-0.24258)	
DNB		2.6656 (1.0582)	
DONT		-1.2204 (-0.46595)	
DMAN		-1.4540 (-0.54631)	
DSAS		-1.9246 (-0.70576)	
DALB		-4.1440 (-1.5458)	
DCB		-0.57764E-01 (-0.23394E-01)	
R ²	0.2190	0.2817	0.4999

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Ce résultat supporte le fait qu'il faudra maintenir une variable Terre-Neuve dans les modèles subséquents. Le coefficient de détermination est demeuré faible.

La littérature nous propose la technique des données empilées (pool) comme estimateur le plus approprié dans le cas des banques de données en coupe transversale et en série chronologique. Maki (1982) a testé son modèle d'explication du syndicalisme avec cette méthode et Kmenta (1986) décrit cette technique comme étant excellente pour contrôler les problèmes potentiels avec ce type de données.

La technique des données empilées tient compte des problèmes d'autocorrélation des résidus qui se produisent en série chronologique ainsi que des problèmes d'hétérogénéité de la variance en coupe transversale. Cet estimateur a une capacité statistique plus grande que la méthode des moindres carrés ordinaires avec le type de banque de données que nous possédons.

Nous avons réestimé le modèle de base en y incluant une variable dichotomique pour Terre-Neuve (DTN) et les résultats ne se sont pas faits attendre. Ils montrent dans la colonne "données empilées" du tableau 5.1., des variables indépendantes pour le taux de chômage (TXCH), la variation de l'emploi dans le secteur

privé (VEMPPR6) et la variation de l'emploi dans le secteur des services (VEMSV3) avec le signe attendu et significative au seuil de 5% bilatéral. La variable inflation (INFL) n'est pas significative mais ceci est conforme à une partie de la littérature comme l'attestent Swidinsky (1974) et, Cousineau et Najem (1990).

En somme, le meilleur estimateur dans le cas des banques de données en séries chronologiques et en coupes transversales est la méthode des données empilées. Il n'y a pas d'homogénéité entre les provinces puisque Terre-Neuve a un comportement différent. Le modèle de base estimé est conforme aux résultats de chercheurs tels Mancke (1971), Swidinsky (1974), Kumar et Dow (1986) et Cousineau et Najem (1990).

Nous avons maintenant un modèle de qualité, un bon estimateur et le contrôle du comportement particulier de Terre-Neuve. Il s'agit d'ajouter les variables déjà testées dans la littérature avec plus ou moins de support empirique. Pour compléter notre modèle, il s'agira d'ajouter les dispositions législatives pour obtenir le modèle de code du travail, de normes minimales et un modèle intégrant les variables de code du travail et de normes minimales.

5.2. Le modèle complet.

Dans cette partie, nous ajouterons les variables qui compléteront le modèle de façon à s'approcher plus précisément de la réalité.

5.2.1. Les variables indépendantes.

5.2.1.1. Le taux de syndicalisation.

Le taux de syndicalisation mesure l'effet de saturation qu'il y a dans un secteur donné. Au début, il est plus facile de recruter des syndiqués parce que les coûts de recrutement sont plus faibles comme nous le signalons au moment d'établir les relations attendues.

Cette variable est obtenue en divisant les effectifs syndicaux dans le secteur privé par l'emploi dans le secteur privé multiplié par 100. Nous devons appliquer un retard à cette variable afin de donner le temps à l'effet de se produire comme cela a été testé par Cousineau et Najem (1990). Nous captions la première partie de la courbe en U inversée avec la variable taux de syndicalisation retardé d'une période. La seconde partie de la courbe est obtenue par la variable du taux de syndicalisation retardé d'une période au carré.

La source de données est la même que pour la variable dépendante c'est-à-dire la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers, Statistique Canada, catalogue 71-202, supplément II pour le numérateur avec le choix prévisionnel. La spécification opérationnelle retenue pour la variable de l'emploi dans le secteur privé a été construite à partir de la régression de l'emploi au temps t-1 sur l'emploi au temps t et des catalogues Estimations du nombre de salariés par province et par industrie, catalogue 72-516 hors-séries, 1978 et Estimations du nombre de salariés par province, catalogue 72-008, de 1981 à 1983 pour le numérateur de Statistique Canada.

5.2.1.2. Le parti politique au pouvoir.

La variable parti politique au pouvoir est une variable qui sur le plan qualitatif a été discutée par Meltz (1989) et Bruce (1989) comme étant un facteur d'explication du syndicalisme. Au niveau quantitatif, dès le début des chercheurs ont inséré dans leurs modèles une variable de parti politique pour leurs études empiriques comme c'est le cas d'Ashenfelter et Pencavel (1969). Maki(1982) a récidivé et teste l'influence des partis politiques sur le comportement des effectifs syndicaux.

Pour ces raisons, nous ajoutons à notre modèle une variable de parti politique au pouvoir.

Pour déterminer le moment où l'effet du nouveau gouvernement se fait sentir, nous avons utilisé la règle suivante: si le parti est élu dans les six derniers mois de l'année, l'effet débute à partir du 1^{er} janvier de l'année suivante. Cette règle est retenue, car un minimum de temps est nécessaire entre l'arrivée au pouvoir et la mise en branle et l'application des réformes adoptées par le gouvernement. Nous n'avons pas tenu compte des élections complémentaires tenues au cours d'un mandat, parce qu'il est difficile d'évaluer l'impact spécifique sur le sujet que nous étudions et les enjeux des élections partielles sont généralement différents de ceux d'une élection générale où nous choisissons un nouveau gouvernement.

La forme retenue est une variable dichotomique où la valeur 1 représente le parti conservateur au pouvoir et la valeur 0, les autres partis au pouvoir. D'autres spécifications ont été testées mais les résultats n'étaient pas concluants. Cette discussion est présentée à l'annexe 6. Il est important de noter que cette variable pourrait être enlevée du modèle, dans le cas où les résultats à venir seraient instables comparativement aux autres variables, puisqu'elle n'est pas significative dans la majorité des modèles estimés.

Une précaution doit être prise quant à la possibilité d'une substitution possible entre la variable parti politique au pouvoir et les mesures législatives adoptées par le gouvernement. Nous vérifierons cette hypothèse au moment où le modèle sera complété.

La source des données est le Guide parlementaire canadien de Micheal J. Ryan. 1993.

Notre modèle complet comprend les variables suivantes: le taux de chômage, une variable dichotomique pour Terre-Neuve, la variation de l'emploi dans le secteur privé, la variation de l'emploi dans le secteur des services, l'inflation, le taux de syndicalisation retardé d'une période, le taux de syndicalisation retardé d'une période au carré et le parti politique au pouvoir. Il s'agit maintenant de recenser les dispositions des lois sur les relations du travail, afin de construire le modèle de code du travail.

Chapitre 6. Les dispositions des lois sur les relations de travail

Nous avons vu au premier chapitre que le processus d'accréditation syndicale est le mécanisme de conversion du système qui fera varier les effectifs syndicaux. Ce mécanisme aura plus ou moins d'effet dans la mesure où son fonctionnement sera facilité par les législateurs provinciaux qui ont le pouvoir de modifier les règles du système. On peut croire que certains gouvernements sont plus sensibles aux revendications des syndicats comme l'ont montré Bruce (1989) et Meltz (1989) comme nous le mentionnons au chapitre 2. Weiler (1983) souligne que le fonctionnement même du National Labor Relations Board peut être plus ou moins sensible aux revendications syndicales. Voilà pourquoi, nous avons retenu quatre mesures de code du travail importantes dans la décision d'un salarié à se syndiquer. Ces mesures sont: les pénalités imposées à l'employeur dans les cas d'ingérence à la formation d'un syndicat ou l'intimidation auprès des salariés, le pourcentage de membres nécessaire pour obtenir un vote de représentation syndicale, le précompte syndical obligatoire et les mesures anti-briseurs de grève.

Ces dispositions sont au coeur des préoccupations des spécialistes en relations industrielles et elles sont souvent utilisées dans les campagnes de recrutement comme argument pour convaincre les travailleurs à adhérer au syndicat. Ainsi, un recruteur convaincra un travailleur de ne pas avoir peur de

participer à la campagne parce que l'employeur peut se voir imposer une amende importante en cas d'obstruction. Nous présentons les quatre dispositions d'un point de vue chronologique par rapport au processus d'accréditation syndicale. Chacune des dispositions influencera différemment les coûts et/ou les bénéfices de la syndicalisation comme l'indiquait la théorie de l'investissement au chapitre 2. Par la suite, nous présenterons les spécifications opérationnelles retenues pour les fins de l'analyse.

6.1. Les dispositions législatives.

6.1.1. Les pénalités selon les infractions pour ingérence et intimidation.

Pour colliger les informations sur les dispositions législatives du travail, nous avons utilisé les lois de chacune des provinces. Avec les lois révisées, nous avons établi le point de départ de notre cueillette des informations. Puisque les lois révisées contiennent toutes les modifications apportées à une loi depuis son adoption ou depuis les dernières lois révisées, elles nous assurent une mise à jour parfaite des lois. Les lois révisées ne sont pas adoptées au même moment dans toutes les provinces et elles le sont à des fréquences différentes. Ainsi, l'Ontario, a ses lois révisées tous les dix ans tandis que le Québec a eu des lois révisées en 1964 et en 1977. Cela a eu pour

effet de nous obliger à reculer dans le temps jusqu'où la loi a été révisée sur les relations du travail et à identifier les modifications afin d'obtenir le portrait exact de la situation à partir de 1970. Les modifications législatives ont été colligées des lois des provinces adoptées à chaque année.

En conséquence, nous avons reconstruit l'évolution des dispositions retenues pour fin d'analyse pour chacune des provinces étudiées sur une période temporelle allant de 21 ans pour Terre-Neuve à 36 ans dans le cas de l'Alberta.

La première disposition retenue concerne les pénalités imposées à l'employeur pour son ingérence dans la formation d'un syndicat ou l'intimidation qu'il peut faire auprès des salariés désirant se syndiquer. Le rôle de cette disposition arrive dès le début de la campagne de recrutement ou auparavant parce qu'elle assure à tous les organisateurs potentiels le droit de participer à des activités syndicales avec une certaine protection. Les pénalités potentielles auront pour effet de diminuer les ardeurs des employeurs qui voudraient intervenir indûment dans le processus de formation du syndicat. Il est connu que certains employeurs préfèrent montrer l'exemple en prenant des représailles contre les salariés les plus impliqués dans la campagne de recrutement. Le fait que la loi interdise ces

situations et fait pendre une épée de Damoclès au-dessus de la tête des employeurs peut diminuer les coûts de la syndicalisation dans la mesure où elle diminue les coûts des représailles potentielles. Cela sera encore plus désincitatif si cette interdiction est associée à une pénalité élevée.

Le tableau 6.1 présente les pénalités maximales dans le cas des infractions d'ingérence et d'intimidation. Ces pénalités sont liées aux articles de loi portant sur les deux types d'infraction mentionnées ci-haut.

Dans la deuxième colonne du tableau, nous avons les pénalités maximales en dollars pour le début de la période analysée en 1970. Les valeurs de cette colonne nous indiquent que la Colombie-Britannique avait au départ la pénalité la plus faible. La Saskatchewan se démarque nettement des autres provinces avec une pénalité maximale de 5000\$.

A l'exception de ces cas extrêmes, deux groupes de provinces possèdent les mêmes valeurs de pénalités. La Nouvelle-Écosse, le Manitoba et l'Alberta exigent 500\$ et Terre-Neuve,

Tableau 6.1. Les pénalités maximales dans le cas des infractions d'ingérence et d'intimidation.

Provinces	Au début de la période en 1970 ^a Montant \$	A la fin de la période en 1990 ^c Montant \$	Multiple	Année de mise en vigueur des modifications
Terre-Neuve	1000	5000	5	1978
Nouvelle-Écosse	500	10000	20	1972
Nouveau-Brunswick	1000	500 ^d	½	1972
Québec	1000 ^b	1000 ^b	1	--
Ontario	1000	10000	10	1971
Manitoba	500	2000 ^e	4	1982
Saskatchewan	5000	10000	2	1983
Alberta	500	10000	20	1973
Colombie-Britannique	250	10000	40	1973

^a Pour obtenir le montant des pénalités maximum, nous avons consulté les lois révisées de chacune des provinces en 1970 ou antérieurement. Les sources sont les suivantes: R.S.N. 1970, c.191, art.50, p.3013; R.S.N.S., 1967, c.311, art.42, p.4572; R.S.N.B., 1952, c.124, art.38, pp.2484-2485; S.R.Q., 1964, c.141, art.25, p.959; R.S.O., 1960, c.202, art.69, p.880; R.S.M., 1970, c.L10, art.48(1), p.28; R.S.S., 1965, c.285, art.13, pp.4612-4613; R.S.A., 1955, c.167, art.80, p.2551; R.S.B.C., 1960, c.205, art.60, p.2134.

^b Cette pénalité est demandée par jour d'infraction.

^c Ces montants sont obtenus des textes de loi des provinces. Les sources sont les suivantes: S.N., 1977, c.64, art.120, pp.403-404; S.N.S., 1972, c.19, art.79, p.318; S.N.B., 1971, c.9, art.111, pp.117-118; S.O., 1970, c.85, art.32, pp.1007-1008; S.M., 1982, c.34, art.2, pp.329-330; S.S., 1983, c.81, art.7, pp.909-910, S.A., 1973, c.133, art.171, p.206; S.B.C., 1973, c.122, art.138, p.146.

^d Cette mesure est maintenant combinée à une possibilité de réintégration ou d'une compensation monétaire au salarié (S.N.B. 1971, c.9, art.111(3), p.118).

^e Le législateur a remplacé la pénalité spécifique aux infractions par une série de mesures de réparation à partir de 1976. La mesure monétaire implique un dédommagement du salarié d'un montant maximum de 500\$ en 1976 (S.M., 1976, c.45, art.22(6), p.454) et ce montant est augmenté à 2000\$ en 1982 (S.M., 1982, c.34, art.2, pp.329-330).

Le Nouveau-Brunswick, le Québec et l'Ontario réclament une pénalité de 1000\$.

La troisième colonne indique les pénalités recensées à la fin de la période, soit en 1990. Ces valeurs n'indiquent pas si elles ont changé en 1990 mais elles servent de mesure comparative. Le moment de la modification est indiqué dans la dernière colonne et nous en discuterons ultérieurement. Nous

pouvons constater qu'à la fin de la période, toutes les provinces à l'exception du Québec ont modifié le montant maximum de pénalité et que maintenant plus de la moitié des provinces ont une pénalité maximale de 10,000\$. C'est le cas de la Nouvelle-Écosse, de l'Ontario, de la Saskatchewan, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. Il peut sembler étrange que le Nouveau-Brunswick ait diminué la valeur de la pénalité, mais le législateur a adopté d'autres mesures réparatrices. Le législateur a conservé toutefois la pénalité pour tout employeur qui effectuerait un acte prohibé par la loi. Dans le cas de Terre-Neuve, la valeur est plus élevée à la fin de la période qu'au début mais moins importante que dans d'autres provinces. Pour le Manitoba, nous avons assimilé une mesure de réparation pour pratique déloyale qui est une somme remise à la personne ayant subi des dommages. La différence y est que l'argent va au salarié concerné plutôt qu'au fonds consolidé de la province.

La Colombie-Britannique a augmenté de façon majeure sa pénalité avec un multiple de 40. La Nouvelle-Écosse et l'Alberta ont le même comportement avec des hausses de pénalité par un multiple de 20, l'Ontario l'a haussé de 10 fois. Le Nouveau-Brunswick a un multiple plus faible mais cela est agencé avec d'autres mesures de réparation. En Saskatchewan, le multiple est

faible mais il faut noter que la pénalité y était au départ largement supérieure.

Ce tableau indique finalement l'année de mise en vigueur des modifications. Il y a 5 provinces où la modification a eu lieu au début de la période soit entre 1971 et 1973 et dans les autres cas à l'exception du Québec, la modification législative a eu lieu autour des années 80 soit en 1978, 1982 et 1983.

Nous constatons donc que les provinces exigent des pénalités très différentes et que seulement deux provinces d'entre elles ont une modification avec la même amplitude, bien que cette modification ait lieu à un moment différent au cours de la période.

6.1.2. Pourcentage de membres nécessaire pour l'obtention d'un vote de représentation syndicale.

La seconde disposition analysée est le pourcentage de membres nécessaire pour obtenir un vote de représentation syndicale¹. Au cours de la campagne de recrutement, les organisations auront à décider à quel moment ils déposeront la requête pour obtenir la reconnaissance syndicale. Les lois sur les relations du travail au Canada prévoient qu'il faut au moins

¹ Nous avons privilégié cette mesure parce que un tel pourcentage est exigé dans chaque province et que cette valeur a été changé dans la plupart des provinces pendant la période 1970-1990. Une autre mesure à analyser serait l'existence ou non de la possibilité d'obtenir l'accréditation par le biais des cartes d'adhésion, sans aucun vote. Pendant la période 1970-1990, cette possibilité n'existait pas en Nouvelle-Écosse après 1977 et en Colombie-Britannique entre 1984 et 1992.

la majorité absolue pour obtenir la reconnaissance syndicale. Toutefois, certains législateurs ont prévu une certaine marge de manoeuvre dans le déclenchement du processus. Les différentes Commissions des relations ouvrières ont le droit d'ordonner la tenue d'un vote de représentation dès que le syndicat possède un certain pourcentage d'adhérents. Cette mesure est importante à analyser puisqu'au moment de la période de recrutement, l'effervescence de la campagne permet aux organisateurs d'atteindre un momentum et une dynamique particulière.

En permettant d'obtenir un vote de représentation dans l'unité visée rapidement, on réduit les délais entre le dépôt de la requête et la réponse de la Commission et cela donne l'opportunité aux organisateurs d'utiliser le momentum de la campagne. Les coûts d'organisation en sont réduits d'autant.

Le tableau 6.2 fait état des dispositions existant dans les neuf provinces canadiennes observées. Les valeurs de la deuxième colonne égales à 50 pour cent, indiquent que la Commission des relations ouvrières peut demander un vote pour s'assurer du caractère représentatif du syndicat dans l'unité visée. Cette façon de procéder caractérise toutes les provinces. La deuxième colonne nous indique que seulement deux provinces, soit l'Ontario et la Saskatchewan, autorisent leurs Commissions des relations

ouvrières à considérer la tenue d'un vote de représentation dans le cas où il n'y aurait pas le pourcentage de membres nécessaire.

A la fin de la période nous constatons que toutes les provinces ont un seuil d'obtention inférieur à 50%. Le seuil le plus bas est en Saskatchewan avec 25% et il est suivi par le Québec avec 35%. Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et l'Alberta imposent un seuil de 40% et l'Ontario, le Manitoba et la Colombie-Britannique à 45%.

Si nous portons notre attention sur la variation dans chacune des provinces, les provinces ayant un taux de 40% ont la même variation à -10. Le Québec a la variation la plus forte à -15 tandis que l'Ontario et la Saskatchewan n'ont pas de variation. Il y a eu une petite variation à -5 pour le Manitoba et la Colombie-Britannique.

Tableau 6.2. Le pourcentage de membres nécessaire à l'obtention d'un vote de représentation syndicale.

Provinces	Au début de la période en 1970 ^a Minimum	A la fin de la période en 1990 ^b Minimum	Variation	Année de mise en vigueur des modifications
Terre-Neuve	50	40	-10	1978
Nouvelle-Écosse	50	40	-10	1972
Nouveau-Brunswick	50	40	-10	1972
Québec	50	35	-15	1978
Ontario	45	45 ^c	0	1976
Manitoba	50	45 ^d	-5	1985
Saskatchewan	25	25	0	--
Alberta	50	40	-10	1988
Colombie-Britannique	50	45 ^e	-5	1984

^a Pour obtenir la valeur minimum, nous avons utilisé les lois révisées de chacune des provinces en 1970 ou précédemment. Les sources sont les suivantes: R.S.N., 1970, c.191, art.10(4), p.2993; R.S.N.S., 1967, c.311, art.9(4), p.4556; R.S.N.B., 1952, c.124, art.8(4), p.2474; S.R.O., 1964, c.141, art.25, p.942; R.S.O., 1960, c.202, art.7(2), p.854; S.R.M., 1970, c.L10, art.11(4), p.10; R.S.S., 1965, c.287, art.7(2), p.4609; R.S.A., 1970, c.196, art.63, pp.2764-2765; R.S.B.C., 1960, c.205, art.12(3) et (4), p.2119.

^b Les pourcentages sont obtenus à partir des lois des provinces. Les sources sont les suivantes: S.N., 1977, c.64, art.42(2), p.362; S.N.S., 1972, c.19, art.22(1), p.288; S.N.B., 1971, c.9, art.15(2), p.50; L.Q., 1977, c.41, art.16, pp.585-586; S.O., 1975, c.76, art.4, p.595; S.M., 1984-85, c.21, art.25, p.232; S.A., 1988, c.L-1.2, art.32, pp.80-81; S.B.C., 1977, c.72, art.7, p.538.

^c A été modifié une fois avant la dernière modification. Le pourcentage était de 35% (modifié par S.O., 1970, c.85, art.5, pp.987-988).

^d Le Manitoba a modifié à deux reprises le pourcentage avant la dernière modification. La première à 35% (modifié par S.M., 1972, c.75, art.30(1), p.446) et la seconde à 50% (modifié par S.M., 1976, c.45, art.3, p.455).

^e La Colombie-Britannique a modifié à une reprise le pourcentage avant la modification finale. Cette modification était 35% (modifié par S.B.C., 1973, c.122, art.43(2), p.118).

La mise en vigueur des modifications varie chronologiquement. La Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick ont apporté des modifications dès 1972, l'Ontario en 1976, le Québec et Terre-Neuve en 1978. Les modifications sont plus récentes pour 3 provinces de l'ouest et la Colombie-Britannique en 1984, le Manitoba en 1985 et l'Alberta en 1988. Aucune modification n'a été apportée par la Saskatchewan au cours de la période.

En somme, toutes les provinces ont établi une possibilité d'obtenir un vote de représentation syndicale avant l'obtention du seuil de la majorité absolue dans l'unité visée.

6.1.3. Le précompte syndical obligatoire.

Le troisième élément qui peut influencer la décision d'un travailleur est le coût permanent du service syndical. Ce coût se retrouve dans le précompte syndical. En général, les individus préfèrent obtenir les services au plus bas prix possible. Les cotisations syndicales à payer seront plus facilement acceptées dans la mesure qu'elles seront basses. Une façon efficace de réduire les coûts de la cotisation syndicale est d'en faire assumer les coûts au plus grand nombre possible d'adhérents. Nous avons identifié 4 types de disposition législatives. Le premier type est la cotisation volontaire. Cette disposition laisse le choix au travailleur de payer ou non sa cotisation syndicale. Les législateurs ont généralement prévu une clause obligeant l'employeur à faire un prélèvement sur la paie de l'employé, seulement si ce dernier remplit une demande autorisant son employeur à le faire. Il est toujours possible au travailleur de révoquer une telle autorisation.

Le second type de disposition prévoit qu'à la suite d'un vote à la majorité des salariés de l'unité de négociation, l'employeur sera obligé de faire le prélèvement sur la paie de façon automatique.

Le troisième type est une disposition de la loi qui permet aux parties de négocier une clause de précompte syndical obligatoire qui est une partie intégrante de la convention collective.

Le quatrième type de disposition est le précompte syndical obligatoire. Cette disposition ne laisse pas le choix à personne car la loi prévoit un prélèvement automatique de la cotisation syndicale sur le chèque de paie de tous les salariés, qu'ils soient membres ou non du syndicat.

Nous pouvons constater qu'au début de la période toutes les provinces à l'exception de l'Ontario avaient le type volontaire. A la fin de la période, 2 provinces n'ont pas changé de type soit l'Alberta et la Colombie-Britannique. Il y a trois provinces qui ont le précompte obligatoire et il s'agit du Québec, de l'Ontario et du Manitoba. Pour le type de disposition où il peut y avoir une négociation de ce type de clause dans la convention collective, les provinces atlantiques ont choisi ce genre de

disposition. Si l'on regarde l'année de mise en vigueur du changement, nous observons que la quasi-totalité des changements a eu lieu au cours des années 70 à l'exception de Terre-Neuve lorsque ces changements ont été effectués.

Le tableau 6.3 sur le précompte syndical renseigne sur les types de disposition pour chacune des provinces.

Tableau 6.3. Le précompte syndical.

Provinces	Au début de la période en 1970 ^a	A la fin de la période en 1990 ^b	Année de mise en vigueur des modifications
Terre-Neuve	Volontaire	Négocié	1985
Nouvelle-Écosse	Volontaire	Négocié	1972
Nouveau-Brunswick	Volontaire	Négocié	1972
Québec	Volontaire	Obligatoire	1978
Ontario	Négocié	Obligatoire	1976
Manitoba	Volontaire	Obligatoire	1973
Saskatchewan	Volontaire	par vote	1972
Alberta	Volontaire	Volontaire	--
Colombie-Britannique	Volontaire	Volontaire	--

^a Pour obtenir les types de dispositions, nous avons utilisé les lois révisées de chacune des provinces en 1970 ou auparavant. Les sources sont les suivantes: R.S.N., 1970, c.191, art.7, pp.2989-2990; S.N.S., 1968, c.59, art.11, p.161; S.R.Q., 1964, c.141, art.38, p.945; R.S.O., 1970, c.202, art.35(1), p.130; R.S.S., 1965, c.287, art.29, p.4616; R.S.A., 1955, c.167, art. 101, p.2563; R.S.B.C., 1960, c.205, art.9, p.2117.

^b Les types de précompte syndical sont obtenus à partir des lois des provinces. Les sources sont les suivantes: S.N., 1985, c.5, art.5, pp.13-14 à l'exception de l'industrie de la construction; S.N.S., 1972, c.19, art.58, pp.309-310; S.N.B., 1971, c.9, art.9, p.43; L.Q., 1977, c.41, art.28, pp.591-592; S.O., 1975, c.76, art.9, p.597 à l'exception de l'industrie de la construction; S.M., 1972, c.75, art.68, p.460; S.S., 1972, c.137, art.32(1), p.796.

6.1.4. Les dispositions anti-briseurs de grève.

La dernière disposition de code du travail porte sur les mesures anti-briseurs de grèves. Nous avons retenu ce type de disposition car une des préoccupations chez le futur syndiqué est l'éventualité de se retrouver en grève ou en lock-out. Cet événement peut coûter cher comparativement aux cotisations hebdomadaires puisque les gains escomptés ne seront pas automatiquement plus grands que les coûts de la grève. L'appréhension face au phénomène de la grève est le risque de perdre son emploi lorsqu'une disposition n'interdit pas à l'employeur, d'embaucher des travailleurs qui continueraient la production au cours de la grève. Dans un tel cas, le conflit s'éterniserait tellement que les pertes monétaires subies au cours du conflit, seraient irrécupérables et à la limite ces travailleurs ne retrouveraient jamais leurs emplois.

Certains législateurs provinciaux ont décidé d'adopter des dispositions interdisant l'utilisation d'autres travailleurs pour remplacer ceux en grève ou en lock-out. La notion de dispositions anti-briseurs de grève est basée sur l'interdiction d'utiliser des travailleurs qui ne sont pas partie au conflit et dont le but est d'entraver, d'interrompre ou d'empêcher la grève. Le premier type de disposition empêche les employeurs d'engager des

travailleurs qui ne sont pas impliqués dans le conflit de faire le travail des syndiqués. C'est le cas au Québec en 1978². Le second type interdit les employeurs d'utiliser les "professional strikebreakers" c'est-à-dire ceux fournis par des compagnies spécialisées dans ce type de service. Nous retrouvons ce genre de disposition en Ontario en 1983, au Manitoba en 1985 et en Colombie-Britannique en 1973³.

Au Québec⁴, le législateur a renforcé les dispositions en réduisant la possibilité pour l'employeur d'utiliser les travailleurs d'un autre établissement qui ne sont pas en grève pour faire le travail des grévistes⁵.

Ces deux types de dispositions ont pour conséquence d'empêcher l'employeur de produire des biens ou des services au cours du conflit en modifiant le rapport de force entre les parties et potentiellement diminuer ainsi la durée de la grève et donc les coûts. Cela devient un argument de qualité au moment de convaincre un salarié d'adhérer à un syndicat.

Les quatre dispositions ci-haut présentées font partie du processus d'accréditation syndicale, dans la mesure où elles

² Source: L.Q., 1977, c.41, art.53, pp. 603-605.

³ Source: S.O., 1983, c.42, art.1, pp.387-388; S.M., 1984-85, c.21, art.15, p.219; S.B.C., 1973, c.122, art.34, p.114.

⁴ Source: L.Q., 1983, c.22, art.88, pp.189-190.

⁵ Paquette (1994) indique les catégories de personnes pouvant être utilisées au cours d'un conflit (p.151).

servent d'argument au cours de la campagne de recrutement ou qu'elles ont modifié les règles du mécanisme de conversion du système de relations industrielles. Les règles édictées par le législateur sont différentes entre les provinces et ont été adoptées à des moments différents à travers le temps. Il devient impératif de connaître l'impact de ces modifications sur le comportement des effectifs syndicaux dans une perspective intégrée du modèle de relations industrielles.

6.2. Les spécifications opérationnelles.

Dans le cas des dispositions législatives contenues dans les lois sur les relations du travail, il y a des règles communes pour le traitement de ces variables. Tout d'abord, nous tenons compte de l'effet de la modification législative à compter de la date de mise en vigueur de la nouvelle disposition. Ainsi, lorsque la loi est mise en vigueur dans les six premiers mois de l'année, la disposition est considérée avoir de l'effet dans l'année courante tandis que lorsque la mise en vigueur a lieu dans les six derniers mois de l'année, la disposition est considérée avoir de l'effet au 1^{er} janvier de l'année suivante. Cette manière de traiter l'information est nécessaire du fait que nous ne possédons pas une information suffisamment désagrégée.

Les dispositions sont traitées comme ayant un effet temporaire, soit pendant une seule année. Nous commencerons par analyser cette hypothèse pour stabiliser le modèle d'analyse et par la suite, nous porterons notre attention sur les différentes possibilités quant à la durée de l'effet. Cet aspect de la question sera discuté au moment de l'estimation du modèle final.

6.2.1. Les pénalités selon les infractions pour ingérence et intimidation.

Pour mesurer les changements dans la valeur des pénalités maximales, nous utilisons la forme dégonflée par l'indice de prix implicite du prix du produit intérieur brut. Donc, la valeur maximale de la pénalité vaut moins en 1990 qu'en 1970.

L'augmentation de la valeur maximale permet de conserver au même niveau la pénalité en évitant qu'elle ne s'érode à travers le temps.

6.2.2. Pourcentage de membres nécessaire pour l'obtention d'un vote de représentation syndicale.

Cette variable nous offre l'opportunité de mesurer le changement à l'aide d'une variation entre l'ancienne et la nouvelle disposition. Cette façon de faire correspond exactement au type de modèle que nous avons construit soit un modèle de variation. Les valeurs sont considérées en valeur absolue.

Cela permet d'interpréter le signe du coefficient plus aisément. Un résultat positif indique qu'en abaissant le seuil minimal pour obtenir un vote de représentation, il y aura une augmentation dans la variation des effectifs syndicaux.

6.2.3. Le précompte syndical obligatoire.

Le précompte syndical obligatoire consiste à obliger l'employeur à prélever automatiquement les cotisations syndicales à la source peu importe que le travailleur soit membre ou non du syndicat. La forme opérationnelle retenue pour les fins de l'analyse est une variable dichotomique qui prend la valeur de 1 pour l'année de la mise en vigueur de la loi et une valeur 0 autrement.

6.2.4. Les dispositions anti-briseurs de grève.

Comme pour la variable précompte syndical obligatoire, nous avons l'obligation de faire usage d'une variable dichotomique. Pour les dispositions anti-briseurs de grève. Cette variable prend la valeur 0.5, lorsque la loi interdit d'engager des briseurs de grève non impliqués dans le conflit (professionnels ou non), la valeur 1 lorsqu'il est interdit de prendre des

travailleurs d'un autre établissement du même employeur pour entraver le conflit et 0 pour les autres situations.

Nous estimerons aussi une variable où les briseurs de grève professionnels prennent la valeur 0.25, le cas du Québec de 1978 prend la valeur 0.5 et la pleine mesure au Québec en 1983 prend la valeur 1.

Nous possédons maintenant tous les éléments indispensables pour estimer le modèle. Nous avons des données de qualité, un modèle complet qui est performant sur le plan statistique. Les signes des variables de notre modèle sont conformes à nos attentes théoriques et nous avons le meilleur estimateur non biaisé. Il ne nous reste qu'à estimer le modèle d'analyse.

Chapitre 7. Analyse et interprétation du modèle concernant les dispositions des lois sur les relations du travail

Dans ce chapitre, nous estimerons le modèle contenant les dispositions législatives se rapportant aux lois sur les relations du travail. Par la suite, nous porterons notre attention sur une variable substitut à l'emploi et/ou au taux de chômage et nous testerons les variables salariales qui ont déjà été estimées dans les études. Finalement, nous simulerons la durée de l'effet des dispositions législatives sur le comportement des effectifs syndicaux.

7.1. Le modèle.

Nous sommes prêts à estimer le modèle complet avec les variables législatives mais tout d'abord, nous présenterons un résumé synthétique des attentes théoriques des variables contenues dans le modèle. Le tableau 7.1. présente ces attentes.

Nous avons estimé le modèle complet en y incluant les variables de dispositions législatives en matière de lois sur les relations du travail identifiées au chapitre 6. Les résultats de régression sont présentés au tableau 7.2.

Tableau 7.1. Les relations attendues des variables du modèle.

Variables	Relations attendues
Taux de chômage	négative
Variation en pourcentage de l'emploi privé	positive
Variation en pourcentage de l'emploi service	négative
Inflation	positive
Taux de syndicalisation retardé d'une période	positive
Taux de syndicalisation retardé d'une période au carré	négative
Parti politique au pouvoir	positive
Les pénalités selon les infractions	positive
Le pourcentage de membres nécessaire pour l'obtention d'un vote de représentation	positive
Précompte syndical obligatoire	indéterminée
Les dispositions anti-briseurs de grève	positive

Tableau 7.2. Les résultats de régression du modèle concernant les dispositions des lois sur les relations du travail.

Variables		BETA ^a
Constante	-3.9912 (-1.7733)	
TXCH	-0.29749*** (-3.0861)	-0.12710
VEMPPR6	1.2069*** (9.7622)	0.45716
INFL	-0.27950E-01 (-0.28967)	-0.99003E-02
VEMSV3	-0.33010*** (-2.7463)	-0.11821
DTN	14.203*** (6.6444)	0.50599
TXSYNR	0.67824*** (4.8325)	0.64049
TXSYNR2R	-0.15809E-01*** (-6.0181)	-0.88715
PARTI1	-1.4314*** (-3.4099)	-0.81006E-01
INFD	0.82984E-04*** (2.5050)	0.63351E-01
REPRE	0.37173*** (6.2225)	0.12569
PC	2.4282*** (2.1162)	0.35238E-01
BRIS	-0.53316 (-0.29207)	-0.62905E-02
R ²	0.7168	
N	180	

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients
^a Le BETA représente le coefficient de régression normalisé. Nous avons présenté cette valeur comme complément d'information.

*** Significatif au seuil de 5% bilatéral.

Les résultats du tableau 7.2 montrent que la variation en pourcentage de l'emploi dans le secteur privé (VEMPPR6), le taux de syndicalisation retardé d'une période (TXSYNR), les pénalités¹ selon les infractions des employeurs (INFD), le pourcentage de membres nécessaire à l'obtention d'un vote de représentation (REPRE) et le précompte² syndical obligatoire (PC) sont positives et significatives au seuil de 5% bilatéral. Les variables de taux de chômage (TXCH), la variation de l'emploi dans le secteur des services (VEMSV3), le taux de syndicalisation retardé d'une période au carré (TXSYN2R) sont significatives et de bon signe. La variable parti politique au pouvoir (PARTI1) est significative et de bon signe car elle tient compte du parti conservateur et l'attente est basée sur le parti en faveur de la syndicalisation. L'inflation (INFL) est non significative de même que les mesures anti-briseurs de grève³ (BRIS) et le R² est de 0.7168.

Les coefficients⁴ estimés nous révèlent que l'augmentation d'un point de pourcentage de la variation de l'emploi dans le secteur privé provoque une hausse de 1.2 point de pourcentage des effectifs syndicaux. Le taux de chômage entraîne une baisse de

¹ Nous avons estimé plusieurs formes de variables de pénalités soit le multiple du changement, le multiple du changement en dollars constants et le changement en dollars constants mais les résultats se sont avérés non significatifs.

² Il y a des dispositions intermédiaires comme le droit de négocier une clause de précompte syndical obligatoire ou la tenue d'un vote pour l'obtention d'un tel droit. Nous avons créé une variable intermédiaire que nous avons ajoutée au modèle. Le résultat de cette variable est non significatif, ce qui indique qu'il faut une disposition obligatoire pour être en mesure de vérifier un effet précis.

³ Cette variable a été décomposée en deux variables. Une première incluant la disposition ne permettant pas d'embaucher un travailleur non impliqué dans le conflit et une seconde représentant la disposition ne permettant pas d'utiliser les travailleurs de l'employeur d'un autre établissement. Les résultats indiquent une relation négative et significative dans le premier cas et non significative dans le second. Cela indiquerait que l'impossibilité d'engager des briseurs de grève inciterait l'employeur à résister davantage à la venue d'un syndicat. La variable qui tient compte des briseurs de grève professionnels est non significative.

⁴ La moyenne et l'écart-type des variables du modèle sont incluses à l'annexe 7.

0.3 point de pourcentage des effectifs syndicaux.

L'interprétation de la variable de l'emploi dans le secteur des services doit être faite en tenant compte de la variable emploi dans le secteur privé puisque la première est une partie de la seconde. L'effet est de 0.3 point de pourcentage de réduction de l'effectif syndical dans le cas de la variable emploi dans le secteur des services tandis que l'effet net de l'emploi dans le secteur privé dans les services est de 0.9 point d'augmentation. Les variables de taux de syndicalisation montrent que la croissance est plus forte au début du recrutement avec 0.7 point tandis que l'effet de saturation entraîne un ralentissement dans l'effectif à 0.02 point. La variable parti politique au pouvoir génère une diminution de 1.4 point de pourcentage. Pour les mesures législatives, c'est le précompte syndical obligatoire qui a le plus d'impact avec 2.4 points de pourcentage tandis que le pourcentage de membre nécessaire à l'obtention d'un vote de représentation est à 0.4 point et les pénalités suivent avec une faible augmentation de 0.008. Cela s'explique, à notre avis par le fait que le vote de représentation peut être obtenu à un moment donné dans le temps tandis que le précompte syndical est une mesure obligatoire là où elle est imposée par la loi. Le précompte syndical obligatoire serait un meilleur argument pour convaincre le travailleur d'adhérer au syndicat.

La comparaison de nos résultats avec ceux obtenus par les auteurs mentionnés soutient l'hypothèse que le modèle final est un modèle d'explication sur le plan théorique et empirique de haute qualité.

Si nous passons en revue les études antérieures pour chacune des variables, nous pouvons constater que notre modèle est supporté.

Le taux de chômage a une relation négative et significative. Ceci est conforme aux études empiriques de Swidinsky (1974) pour la période 1946-1970, d'Elsheikh et Bain (1978), de Maki (1982), de Kumar et Dow (1986) et de Cousineau et Najem (1990).

La variable de la variation de l'emploi dans le secteur privé est positive et significative, tout est conforme aux travaux empiriques qui avaient une variable d'emploi dans leurs modèles comme ceux d'Ashenfelter et Pencavel (1969), de Swidinsky (1974), de Maki (1982), de Kumar et Dow (1986) et de Cousineau et Najem (1990).

Notre variable inflation est non significative tout comme l'ont constaté Cousineau et Najem (1990), mais certains auteurs ont trouvé une relation positive et significative tels

Ashenfelter et Pencavel (1969), Elsheikh et Bain (1978) et Kumar et Dow (1986). Il s'agit de la seule variable qui ne s'inscrit pas dans une tendance forte d'explication du syndicalisme.

Les études qualitatives soulignaient que les changements structurels affectaient le comportement des effectifs syndicaux et cela s'explique par la croissance de l'emploi qui est concentrée dans le secteur tertiaire. Les études de Chaison (1982), de Bélanger et Mercier (1986), de Reder (1988), de Dion et Hébert (1989) et de Troy (1990, 1992) l'argumentaient qualitativement, alors que Kumar et Dow (1986) avaient capté une relation négative et statistiquement significative avec une mesure de l'industrie des services. Nos résultats confirment les arguments qualitatifs et s'inscrivent dans la lignée empirique de Kumar et Dow (1986).

L'effet de saturation est confirmé par nos résultats et soutenu par les études. Dès le début des analyses empiriques, Ashenfelter et Pencavel (1969) avaient testé cet effet de même que Swidinsky (1974) mais ceux-ci ne capturaient que la partie décroissante de la relation. Cousineau et Najem (1990) avaient montré la forme de U inversé que nous avons estimé avec succès.

Les études de Meltz (1989) et de Bruce (1989) concluent que les partis néo-démocrates ont un effet sur l'augmentation des effectifs syndicaux. Les résultats obtenus dans notre modèle montrent que la variable conservatrice diminue les effectifs syndicaux donc une relation inverse avec les résultats de Bruce. Nous ne pouvons pas vraiment confirmer l'hypothèse de Bruce car il n'y a pas de symétrie entre les variables partisanes. Le coeur de notre travail portait sur les dispositions législatives en matière de loi sur les relations du travail. Déjà Kumar et Dow (1986) avaient trouvé une relation positive et significative dans le cas de l'ordonnance PC1003. Qualitativement, Weiler (1983) avait argumenté que les lois du travail influençaient les effectifs syndicaux. Nos résultats s'inscrivent dans la façon d'interpréter les effets législatifs, mais empiriquement nous trouvons le même résultat que Ng (1992) quant au support minimum exigé pour déposer une requête et le cas du précompte obligatoire présente la même situation que Martinello et Meng (1992).

Nos résultats sont toutefois différents de celui de Bergeron (1995). Ce dernier a trouvé que les non syndiqués avaient la perception que les gouvernements remplacent les syndicats. Nous croyons qu'il n'y a pas d'incompatibilité entre les deux résultats parce que Bergeron (1995) mesure l'effet des lois du travail au sens large comme la loi sur la santé et la sécurité, les Chartes des droits et libertés, les normes minimales, etc. Dans notre cas, nous avons ciblé des dispositions particulières du code du travail qui peuvent affecter l'accès à la

syndicalisation. Ainsi une mesure plus précise peut donner des résultats différents.

En conséquence, le modèle que nous avons estimé possède un support théorique et empirique. Les études antérieures nous confirment que pour avoir une explication plus complète de l'évolution des effectifs syndicaux, le modèle doit tenir compte des aspects conjoncturel, structurel et institutionnel. Les dispositions législatives en matière de lois sur les relations du travail et plus particulièrement, les dispositions incluses dans le processus d'accréditation syndicale confirment l'hypothèse que le gouvernement est un complément aux services syndicaux puisqu'il en a favorisé le développement en modifiant les dispositions législatives.

7.2. Les autres variables.

Nous avons testé d'autres variables qui pouvaient être des facteurs expliquant l'évolution des effectifs syndicaux. Le produit intérieur brut est testé comme une variable pouvant être un substitut à l'emploi et au taux de chômage. Cette variable calculée sous forme de déviation entre le produit intérieur brut réel et le produit intérieur brut potentiel donne des résultats positifs et significatifs. Toutefois, lorsqu'il est calculé avec un terme de tendance, les résultats obtenus n'améliorent pas le résultat des variables législatives ou le R^2 . Ainsi, l'utilisation de la variable emploi dans le secteur privé demeure pour la variable de conjoncture économique, la meilleure

représentation de la réalité avec celle du taux de chômage. Les résultats sont présentés à l'annexe 8.

Nous avons estimé des modèles contenant des variables salariales avec diverses spécifications opérationnelles. Les résultats de la variation des salaires nominaux et celle des salaires réels sont non significatifs. Ces résultats sont conformes à ceux trouvés par Cousineau et Najem (1990), mais différent de ceux de Mancke (1971) et d'Elsheikh et Bain (1978) qui trouvent une relation positive et significative. Les résultats et les spécifications opérationnelles des variables sont présentés à l'annexe 8.

7.3. La durée de l'effet des modifications législatives.

Notre modèle a estimé pour les dispositions législatives, le pourcentage de membres nécessaire à l'obtention d'un vote de représentation et le précompte syndical obligatoire un effet de choc. L'effet estimé dure une année soit la période de la mise en vigueur. Il faut maintenant s'interroger sur la durée de l'effet. Nous allons simuler l'effet pour une année supplémentaire et ce jusqu'à ce que la variable ne soit plus significative.

Pour effectuer cette vérification, nous avons créé de nouvelles variables pour chacune des dispositions législatives retenues pour les fins de l'analyse. Les nouvelles variables sont identiques aux variables initiales, à l'exception que l'événement est enregistré l'année suivant la date de la mise en vigueur de

la disposition. Ainsi, si la mise en vigueur a eu lieu en janvier 1973, elle sera enregistrée en janvier 1974. Par la suite, nous intégrons ces nouvelles variables dans le modèle le plus performant statistiquement, en y enlevant les variables non significatives et nous estimons l'effet d'une année supplémentaire.

Les résultats du tableau 7.3. présentent les résultats d'estimation de l'effet des dispositions législatives pour une durée de deux ans. Nous pouvons constater que l'effet est d'une année pour les deux mesures législatives (REPRE1 ET PC1) parce que la variable représentant l'année supplémentaire est non significative. Notons que le modèle demeure stable puisque les résultats sont identiques, malgré l'ajout de nouvelles variables.

Ces résultats s'expliquent par le fait que les syndicats profitent du momentum de la nouvelle législation pour recruter des nouveaux membres et faire le plein d'effectifs. Il est aussi possible que cette période excède une année car il faut se rappeler que nous avons utilisé une règle qui fait débiter l'effet à l'année suivante, lorsque la mise en vigueur a lieu dans les six derniers mois de l'année. Comme nous ne possédons pas de données plus raffinées, il nous est impossible de mesurer exactement la durée de l'effet. Un horizon de 12 à 18 mois semble adéquat, compte tenu des résultats statistiques et du traitement des données. Afin de déceler les effets à plus long terme d'une démarche législative, il faut utiliser une banque de données en coupe transversale avec une quantité suffisante d'observations.

Tableau 7.3. Les résultats de régression de l'effet de simuler une année aux dispositions législatives.

Variables		
Constante	-3.6890 (-1.6756)	-4.1259 (-1.9856)
TXCH	-0.32430*** (-4.0179)	-0.28045*** (-3.2541)
VEMPPR6	1.1553*** (8.4109)	1.1832*** (10.193)
VEMSV3	-0.32564*** (-2.4292)	-0.28240*** (-2.5043)
DTN	15.163*** (6.5678)	14.713*** (7.2094)
TXSYNR	0.67901*** (4.4117)	0.67621*** (5.1159)
TXSYN2R	-0.16400E-01*** (-5.5460)	-0.16293E-01*** (-6.7186)
PARTI1	-1.4027*** (-3.6398)	-1.5122*** (-4.0479)
INFD	0.87350E-04*** (2.7386)	0.84734E-04*** (2.5846)
REPRE	0.36648*** (5.9723)	0.35257*** (6.4942)
REPRE1	0.49369E-01 (0.75691)	
PC	2.4330*** (2.1580)	2.1666*** (2.1067)
PC1		-0.70429 (-0.67581)
R ²	0.6559	0.7383
N	180	180

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

*** Significatif au seuil de 5% bilatéral.

Chapitre 8. Analyse et interprétation du modèle concernant les dispositions sur les normes minimales du travail

Nous avons vu au chapitre précédent, que les législateurs provinciaux ont pu favoriser le développement du syndicalisme en modifiant les règles régissant le processus d'accréditation syndicale. Les gouvernements ont aussi adopté des lois fixant des règles minimums de rémunération et d'avantages sociaux pour l'ensemble des travailleurs de leur juridiction. Neumann et Rissman (1984) soutiennent que l'hypothèse de l'État comme substitut aux services syndicaux se supportait empiriquement. Cette hypothèse de substitution suppose qu'une préoccupation du gouvernement pour le bien-être de la population, diminuerait l'attraction pour l'adhésion syndicale. Étant donné que les normes minimales ont pour objectif, entre autres, d'assurer un minimum de bien-être aux travailleurs, nous pouvons croire que des normes minimales généreuses viendraient réduire l'attrait à la syndicalisation. Toutefois, l'hypothèse de complémentarité cohabite avec celle de la substitution car la bonification des normes minimales peut servir à diminuer la concurrence entre les syndiqués et les non-syndiqués et créer ainsi un effet d'entraînement sur le développement du syndicalisme.

La question demeure entière et les vérifications empiriques sont rares. Pour vérifier empiriquement cette hypothèse, nous

Tableau 8.1. Évolution du salaire minimum horaire moyen annuel à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick de 1970 à 1990.

Année	Terre-Neuve		Nouvelle-Écosse		Nouveau-Brunswick	
	Salaire horaire	Variation en pourcentage	Salaire horaire	Variation en pourcentage	Salaire horaire	Variation en pourcentage
1970	1.18	--	1.25	--	1.15	--
1971	1.25	5.60	1.33	6.02	1.18	2.54
1972	1.34	6.72	1.45	8.28	1.38	14.49
1973	1.40	4.29	1.60	9.38	1.50	8.00
1974	1.90	26.32	1.78	10.11	1.83	18.03
1975	2.20	13.64	2.24	20.54	2.23	17.94
1976	2.50	12.00	2.50	10.40	2.49	10.44
1977	2.50	0	2.75	9.09	2.80	11.07
1978	2.50	0	2.75	0	2.80	0
1979	2.68	6.72	2.75	0	2.80	0
1980	2.98	10.07	2.81	2.14	2.93	4.44
1981	3.38	11.83	3.08	8.77	3.13	6.39
1982	3.45	2.09	3.41	9.68	3.46	9.54
1983	3.75	8.00	3.75	9.07	3.80	8.95
1984	3.75	0	3.75	0	3.80	0
1985	4.00	6.25	4.00	6.25	3.80	0
1986	4.00	0	4.00	0	3.87	1.81
1987	4.00	0	4.00	0	4.00	3.25
1988	4.19	4.53	4.00	0	4.00	0
1989	4.25	1.41	4.50	11.11	4.25	5.88
1990	4.25	0	4.50	0	4.56	6.80

Sources: Commission des normes du travail (1987). "Salaire minima Canadiens 1965-1986. Taux généraux pour les 18 ans et plus". Gouvernement du Québec, mars 1987 et Revue Relations Industrielles, plusieurs numéros.

Tableau 8.2. Évolution du salaire minimum horaire moyen annuel au Québec, en Ontario et au Manitoba de 1970 à 1990.

Année	Québec		Ontario		Manitoba	
	Salaire horaire	Variation en pourcentage	Salaire horaire	Variation en pourcentage	Salaire horaire	Variation en pourcentage
1970	1.33	--	1.35	--	1.39	--
1971	1.44	7.64	1.61	16.15	1.53	9.15
1972	1.55	7.10	1.65	2.42	1.68	8.93
1973	1.71	9.36	1.79	7.82	1.79	6.15
1974	2.05	16.59	2.06	13.11	2.03	11.82
1975	2.49	17.67	2.35	12.34	2.38	14.71
1976	2.84	12.32	2.59	9.27	2.72	12.50
1977	3.08	7.79	2.65	2.26	2.95	7.80
1978	3.30	6.67	2.73	2.93	2.95	0
1979	3.45	4.35	3.00	9.00	3.00	1.67
1980	3.61	4.43	3.00	0	3.15	4.76
1981	3.84	5.99	3.28	8.54	3.38	6.80
1982	4.00	4.00	3.50	6.29	3.78	10.58
1983	4.00	0	3.50	0	4.00	5.50
1984	4.00	0	3.83	8.62	4.00	0
1985	4.00	0	4.00	4.25	4.30	6.98
1986	4.09	2.20	4.09	2.20	4.30	0
1987	4.40	7.05	4.40	7.05	4.52	4.87
1988	4.60	4.35	4.60	4.35	4.70	3.83
1989	4.81	4.37	4.81	4.37	4.70	0
1990	5.08	5.31	5.10	5.69	4.70	0

Sources: Commission des normes du travail (1987). "Salaire minima Canadiens 1965-1986. Taux généraux pour les 18 ans et plus". Gouvernement du Québec, mars 1987 et Revue Relations Industrielles, plusieurs numéros.

Tableau 8.3. Évolution du salaire minimum horaire moyen annuel en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique de 1970 à 1990.

Année	Saskatchewan		Alberta		Colombie-Britannique	
	Salaire horaire	Variation en pourcentage	Salaire horaire	Variation en pourcentage	Salaire horaire	Variation en pourcentage
1970	1.25	--	1.40	--	1.42	--
1971	1.40	10.71	1.55	9.68	1.50	5.33
1972	1.73	19.08	1.55	0	1.54	2.60
1973	1.77	2.26	1.79	13.41	2.02	23.76
1974	2.13	16.90	1.98	9.60	2.40	15.83
1975	2.44	12.70	2.38	16.81	2.52	4.76
1976	2.80	12.86	2.71	12.18	2.90	13.10
1977	3.00	6.67	2.96	8.45	3.00	3.33
1978	3.19	5.96	3.00	1.33	3.00	0
1979	3.31	3.63	3.00	0	3.00	0
1980	3.60	8.06	3.33	9.91	3.22	6.83
1981	3.93	8.40	3.70	10.00	3.65	11.78
1982	4.25	7.53	3.80	2.63	3.65	0
1983	4.25	0	3.80	0	3.65	0
1984	4.25	0	3.80	0	3.65	0
1985	4.35	2.30	3.80	0	3.65	0
1986	4.50	3.33	3.80	0	3.65	0
1987	4.50	0	3.80	0	3.97	8.06
1988	4.50	0	4.03	5.71	4.25	6.59
1989	4.50	0	4.50	10.44	4.56	6.80
1990	4.75	5.26	4.50	0	4.93	7.51

Sources: Commission des normes du travail (1987). "Salaire minima Canadiens 1965-1986. Taux généraux pour les 18 ans et plus". Gouvernement du Québec, mars 1987 et Revue Relations Industrielles, plusieurs numéros.

8.1.2. Les jours fériés, chômés et payés.

Le nombre de jours fériés, chômés et payés, est la deuxième mesure retenue comme indicateur des normes minimales du travail. Après le salaire minimum, il s'agit d'une disposition qui est facilement mesurable comme avantage pour les travailleurs. Le jour férié, chômé et payé est un jour prévu par la loi, donc les travailleurs sont rémunérés même lorsqu'il ne sont pas au travail sauf pour les vacances annuelles. Habituellement, il représente une fête comme le jour de l'An, le Vendredi saint, etc. L'obligation de se présenter au travail entraîne une rémunération excédentaire ou un congé compensatoire. Le nombre de jours fériés analysés concerne un travailleur à temps plein qui remplit les exigences minimales pour avoir droit à ces jours fériés, chômés et payés. Un jour férié, chômé et payé est reporté après les vacances annuelles lorsqu'il est inclus durant cette période.

Tableau 8.4. Les jours fériés, chômés et payés.

Provinces	Au début de la période en 1970 ^a	A la fin de la période en 1990 ^b	La nature des fêtes ^c	Année de mise en vigueur de la dernière modification
Terre-Neuve	0	5	1,2,4,6,8	1978
Nouvelle-Écosse	0	5	1,2,4,6,8	1973
Nouveau-Brunswick	0	6	1,2,4,6,8,9	1975
Québec ^d	0	7	1,2,3,5,6,7,8	1980
Ontario ^e	0	7	1,2,4,5,6,7,8	1975
Manitoba	0	6	1,2,4,5,6,7, ou 8	1971
Saskatchewan ^f	8	9	1,2,4,5,6,7, 8,10,11	1975
Alberta ^g	7	9	1,2,4,5,6,7, 8,10,12	1990
Colombie-Britannique ^h	8	9	1,2,4,5,6,7, 8,10,13	1974

a Pour obtenir le nombre de jours fériés, chômés et payés pour le début de la période, nous avons utilisé les sources suivantes: S.S., 1969, c.24, art.2m et 21(4)(d), pp.55 et 66; S.A., 1970, c.63, art.2c, p.325; S.B.C., 1966, c.2, art.7.

b Les sources pour les jours fériés, chômés et payés sont les suivantes: S.N., 1977, c.52, art.14, p.264; S.N.S., 1972, c.10, art.35(1), p.144; S.N.B., 1975, c.36, art.13.1(2), p.2; L.Q., 1978, c.5, art.2, p.41; L.Q., 1979, c.45, art.60, p.577; S.O., 1973, c.172, art.7, p.1411; S.O., 1974, c.112, art.26(2), p.1014; S.M., 1970, c.48, art.34(1), p.403; S.S., 1974-75, c.22, art.3, p.69; S.A., 1973, c.33, art.17(a), p.1973; S.A., 1989, c.F-1.5, art.2, p.125; S.B.C., 1974, c.11, art.3.

c La nature de la fête indique à quelle fête est attribuée le congé. Les valeurs représentent les fêtes suivantes: 1, le nouvel An, 2, le Vendredi saint, 3, la Saint-Jean-Baptiste ou la fête nationale à partir de 1978, 4, la fête du Canada, 5, la fête de la reine, 6, la fête du travail, 7, le jour de l'Action de grâce, 8, le jour de Noël, 9, la fête du Nouveau-Brunswick, 10, le jour du souvenir, 11, le jour de la Saskatchewan, 12, le jour de la famille, et 13, le jour de la Colombie-Britannique.

d Au Québec en 1977, il y a eu l'ordonnance no 15 qui confirme le 24 juin comme jour chômé et payé. Il y a eu l'adoption de la loi sur la fête nationale en 1978 et les autres fêtes en 1980.

e Il y a eu la mise en vigueur des fêtes 2,4,6 et 8 en 1974 et les fêtes 1, 5 et 7 en 1975.

f La fête en vigueur en 1975 est la numéro 11.

g En 1973, c'est la fête 10 qui est mise en vigueur et en 1990 c'est la fête 12.

h En 1974, c'est la fête 13 qui est mise en vigueur.

Le tableau 8.4. présente le nombre de jours fériés, chômés et payés au début et à la fin de la période, la nature des fêtes et l'année de mise en vigueur du dernier ajout d'une fête. Le tableau nous montre que seulement 3 provinces ont des jours

fériés, chômés et payés au début de la période. Ces provinces sont la Saskatchewan, l'Alberta et la Colombie-Britannique avec un nombre assez élevé. C'est au cours des années 70, que les provinces mettent en vigueur l'ensemble des dispositions concernant les jours fériés, chômés et payés. Seule l'Alberta met en vigueur un nouveau jour férié en 1990 avec le jour de la famille. Nous constatons que les provinces de l'Ouest ont un nombre supérieur de jours fériés à celles du centre ou de l'Est canadien. Les neuf jours permis par les provinces de l'Ouest représentent presque 2 semaines de congé par année en comparaison à une seule semaine pour les provinces de l'Atlantique avec 5 ou 6 jours.

Les fêtes rémunérées dans l'ensemble des provinces sont: le jour de l'An, le Vendredi saint, la fête du Canada, la fête du travail et le jour de Noël. Les autres fêtes sont des fêtes provinciales comme la fête nationale du Québec, la fête du Nouveau-Brunswick, etc.

En somme, il s'agit d'une mesure adoptée dans les années 70 et que le nombre de jours fériés, chômés et payés est plus grand dans l'Ouest canadien qu'à l'Est.

8.1.3. Le préavis de licenciement individuel.

Nous avons retenu cette disposition, car elle représente une période permettant à un travailleur de planifier son départ de l'organisation. Cette période est importante puisque le travailleur doit réorganiser sa vie professionnelle et même parfois personnelle, suite à un licenciement. Il est plus difficile et plus long de se trouver un emploi lorsque l'on est au service d'un même employeur depuis plus longtemps. La formation spécifique acquise au sein de l'entreprise n'est pas toujours utile dans une autre entreprise. Le niveau salarial atteint à un poste demande une recherche accrue afin de trouver un poste similaire et éviter ainsi une chute importante de revenus.

Le licenciement individuel est défini comme étant une cessation d'emploi ou une mise à pied pour une durée minimale ou permanente. Les informations présentées dans le tableau 8.5. concernent un travailleur à temps plein, qui remplit les exigences minimales pour être éligible à la mesure, comme le

Tableau 8.5. Le préavis de licenciement individuel.

Provinces	Au début de la période en 1970 ^a		A la fin de la période en 1990 ^b		Année de mise en vigueur de la modification
	délai	condition	délai	condition	
Terre-Neuve	Une paie		1 sem. [1 mois, 2 ans[2 sem. [2 ans ou plus		1978
Nouvelle-Écosse ^c	Une paie		1 sem. moins que 2 ans[2 sem. [2 ans, 5 ans[4 sem. [5 ans, 10 ans[8 sem. [10 ou plus		1973
Nouveau-Brunswick ^d	--		2 sem. [6 mois, 5 ans[4 sem. [5 ans ou plus		1985
Québec	--		1 sem. moins d'un an[2 sem. [1 an, 5 ans[4 sem. [5 ans, 10 ans[8 sem. [10 ans ou plus		1980
Ontario ^e			1 sem. moins que 1 an[2 sem. [1 an, 3 ans[3 sem. [3 ans, 4 ans[4 sem. [4 ans, 5 ans[5 sem. [5 ans, 6 ans[6 sem. [6 ans, 7 ans[7 sem. [7 ans, 8 ans[8 sem. [8 ans ou plus		1987

^a Les sources pour les données sont les suivantes: R.S.N., 1970, c.111, art.7(2), p.1880; R.S.N.S., 1967, c.186, art.14(1), pp. 2790-2791; R.S.O., 1970, c.147, art.13(1), p.260.

^b Les données ont été recueillies à partir des sources suivantes: S.N., 1977, c.52, art.51, pp.281-282; S.N.S., 1972, c.10, art.68(1), pp.157-158; L.N.B., 1982, c.E-7.2, art.30(1), p.15; L.Q., 1979, c.45, art.82, p.581; S.O., 1987, c.30, art.4(1), pp.311-312.

^c Le législateur avait enlevé en 1975 le délai dans le cas de 10 ans ou plus, mais il a été rajouté à nouveau en 1976. (S.N.S., 1975, c.50, art.5, p.261 et S.N.S., 1976, c.41, art.16(1)(d), p.226).

^d Il n'y avait pas de disposition particulière au début de la période sauf l'obligation de verser au plus tard à la prochaine paie régulière les sommes dues jusqu'à la cessation d'emploi. (L.N.B., 1964, c.8, art.16, p.25)

^e Le législateur a mis en vigueur une échelle graduée en 1971 qui avait la forme suivante: délai de 1 semaine pour moins que 2 ans de service, 2 semaines de délai pour de 2 ans à moins que 5 ans de service, 4 semaines pour 5 ans à moins de 10 ans et 8 semaines pour 10 ans ou plus de service. (S.O., 1970, c.45, art.4, pp. 435-436.

Tableau 8.5. Le préavis de licenciement individuel (suite).

Provinces	Au début de la période en 1970 ^a		A la fin de la période en 1990 ^b		Année de mise en vigueur de la modification
	délai	condition	délai	condition	
Manitoba	Une paie		--		--
Saskatchewan	Une semaine		1 sem. moins qu'un an[1981
			2 sem. [1 an, 3 ans[
			4 sem. [3 ans, 5 ans[
			6 sem. [5 ans, 10 ans[
			8 sem. [10 ans ou plus		
Alberta ^f	--		1 sem. [3 mois, 2 ans[1988
			2 sem. [2 ans, 4 ans[
			4 sem. [4 ans, 6 ans[
			5 sem. [6 ans, 8 ans[
			6 sem. [8 ans, 10 ans[
			8 sem. [10 ans ou plus		
Colombie-Britannique	--		2 sem. [6 mois, 3 ans[1981
			3 sem. [3 ans, 4 ans[
			4 sem. [4 ans, 5 ans[
			5 sem. [5 ans, 6 ans[
			6 sem. [6 ans, 7 ans[
			7 sem. [7 ans, 8 ans[
			8 sem. [8 ans ou plus		

^a Les sources pour les données sont les suivantes: R.S.M., 1970, c.E110, art.35(6), p.19; S.S., 1969, c.24, art.24, p.15.

^b Les données ont été recueillies à partir des sources suivantes: S.S., 1979-80, c.84, art.10, p.461; S.A., 1988, c.E10.2, art.57(2), p.31; S.B.C., 1980, c.10, art.42(1), pp.61-62.

^f En 1973, l'Alberta exige un préavis de 7 jours pour un employé qui a travaillé plus que 3 mois et moins de 2 ans et 14 jours pour une période de plus de deux ans. (S.A., 1973, c.33, art.38, p.147).

temps minimal exigé pour être éligible, donc le contrat est d'une durée indéterminée, qu'il n'y ait pas eu de faute grave commise ou de mauvaise conduite de la part du salarié.

Le tableau indique le délai obligatoire du préavis au début de la période, à la fin de la période et l'année de mise en

vigueur de la modification. Au début de la période, quatre provinces ont une mesure précise en matière de délai et dans le cas de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse et du Manitoba, c'est d'une paie. La Saskatchewan prévoit une semaine de délai peu importe la fréquence des paies. Les autres provinces n'ont pas de dispositions particulières au début de la période. A la fin de la période, toutes les provinces à l'exception du Manitoba ont une échelle graduée des délais de préavis. Le délai minimal varie entre 1 et 2 semaines et la durée maximale est de 2, 4 ou 8 semaines. Six provinces ont la durée maximale à huit semaines et ce sont la Nouvelle-Écosse, le Québec, l'Ontario, la Saskatchewan, l'Alberta et la Colombie-Britannique. Nous constatons aussi que dans certaines provinces, le nombre d'années de service maximal pour obtenir le délai le plus long est de 8 ans ou plus avec l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique tandis qu'il faut 10 ans ou plus en Nouvelle-Écosse, au Québec et en Saskatchewan. Ces échelles ont été mises en vigueur en grande majorité au cours des années 80, deux exceptions à cette règle sont Terre-Neuve en 1970 et la Nouvelle-Écosse en 1973.

8.2. L'attente théorique pour les normes minimales.

Les normes minimales sont les conditions de travail que les employeurs doivent respecter. Les employeurs ne peuvent pas aller en-dessous de ce seuil. La relation attendue entre les normes minimales et le comportement des effectifs syndicaux est indéterminée.

D'une part, il peut y avoir une influence négative si les normes minimales sont trop généreuses. Cette situation aura pour effet d'augmenter les coûts de la syndicalisation de façon importante étant donné le prix à payer en cas de perte d'emploi. Cela peut aussi provoquer un désintéressement à la syndicalisation si les travailleurs ont la profonde conviction qu'ils peuvent obtenir des avantages de syndiqué sans avoir à en subir les coûts.

D'autre part, la relation peut être positive dans la mesure où les syndicats ont avantage à minimiser la concurrence avec les non syndiqués. Un salaire de non syndiqué près d'un salaire de syndiqué empêche le déplacement de la production vers le secteur syndiqué. Cela diminuera l'arrivée des concurrents dans le secteur non syndiqué.

8.3. Les spécifications opérationnelles.

Dans cette section, nous définissons la spécification opérationnelle des variables de salaire minimum, des jours fériés, chômés et payés, et le préavis de licenciement individuel.

La variable de salaire minimum est exprimée en terme réel du salaire horaire minimum moyen annuel. Pour obtenir cette valeur, nous avons calculé la moyenne annuelle du salaire minimum. Cette façon de faire permet de tenir compte des modifications qu'il y a eu durant l'année courante. A partir de ces moyennes, nous avons calculé le salaire minimum réel en le divisant à l'indice des prix à la consommation, multiplié par 100.

Dans le cas des variables de jours fériés, chômés et payés et le préavis de licenciement individuel, nous avons appliqué la règle déjà utilisée dans le cas des dispositions du code du travail à savoir si la mesure a été mise en vigueur dans les six premiers mois de l'année, l'effet est considéré dans l'année courante, si la mise en vigueur a eu lieu dans les six derniers mois de l'année, l'effet est considéré au premier de l'an de l'année suivante.

La spécification opérationnelle de la variable jours fériés, chômés et payés est le nombre de jours supplémentaires mis en vigueur par le législateur. Dans le cas, de la variable préavis de licenciement individuel, il s'agit d'une variable dichotomique de 1 lorsque le législateur met en vigueur une échelle graduée de délai en fonction du nombre d'année de service continu du travailleur et de 0 pour les autres situations.

8.4. L'analyse et l'interprétation des résultats.

Nous avons estimé le modèle complet sans la variable inflation puisqu'elle n'a jamais été significative. Le modèle complet est donc composé du taux de chômage (-), de la variation en pourcentage de l'emploi dans le secteur privé (+), de la variation de l'emploi dans le secteur des services (-), du taux de syndicalisation retardé d'une période (+), du taux de syndicalisation retardé d'une période au carré (-) et du parti politique au pouvoir (+).

Les résultats d'estimation sont présentés dans le tableau 8.6. Le premier modèle indique que les variables emploi dans le secteur privé (VEMPPR6), taux de syndicalisation retardé d'une période (TXSYNR) sont positives et significatives telles qu'attendues. La variable taux de syndicalisation retardé d'une

période au carré (TXSYNR2) est négative et significative comme la variable parti politique au pouvoir (PARTI1). Cette dernière s'avère contraire à l'attente, donc un signe négatif confirme l'attente positive. Nous pouvons remarquer que la variable taux de chômage (TXCH) est négative mais non significative alors qu'elle était toujours significative au seuil de 5% bilatéral dans les autres estimations effectuées jusqu'à maintenant. La variable de la variation en pourcentage de l'emploi service (VEMSV3) n'est plus significative. Pour les variables de normes minimales, nous avons des résultats performants avec la variable jours fériés, chômés et payés (JF) et la variable de préavis de licenciement individuel (PREAV) avec des relations positives et significatives. Par contre, la variable du salaire minimum réel (MINREL) est non significative. Il est possible que la variable de taux de chômage et celle du salaire minimum soit corrélées parce que la variable salaire minimum est l'un des facteurs explicatifs du taux de chômage chez les jeunes et chez les femmes (voir Cousineau 1990).

Pour éviter cette situation, nous avons estimé un modèle en omettant la variable du taux de chômage. Les résultats sont identiques au premier modèle, donc un lien peut exister entre les

deux variables mais cela n'explique pas entièrement le fait que la variable salaire minimum¹ soit non significative.

Nous avons testé un troisième modèle, en enlevant la variable salaire minimum réel et en y ajoutant à nouveau la variable du taux de chômage. Dans l'ensemble, les statistiques "t" des variables sont plus élevées que dans le premier modèle. Par contre la variable de variation de l'emploi dans le secteur des services est toujours non significative. Une explication possible est le lien potentiel pouvant exister entre les variables de normes minimales et la variable de l'emploi dans le secteur des services. Étant donné que le secteur des services privés est faiblement syndiqué et que ces travailleurs sont assujettis aux lois sur les normes minimales, les données utilisées ne nous permettent pas de capter l'effet de chacune des variables du modèle.

Les trois modèles permettent de conclure à l'existence d'un effet de complémentarité entre le gouvernement et la variation des effectifs syndicaux puisque dans les trois modèles la variable jours fériés, chômés et payés et la variable de préavis de licenciement individuel sont significatives et positives. Les effets respectifs sont de l'ordre de 1.3 et 3.3 points de

¹ Nous avons essayé une variable de salaire minimum relatif au salaire horaire manufacturier moyen et une variation en pourcentage. Les résultats ne sont pas concluants.

pourcentage quoique les coefficients semblent élevés. L'effet du préavis est très fort mais la durée en est d'un an comme nous le montre le quatrième modèle. Ce résultat est obtenu en générant une nouvelle variable (PREAV1) avec l'effet de l'année suivant la mise en vigueur de la modification. Cette variable est non significative comme le montre le dernier modèle.

Tableau 8.6. Les résultats de régression du modèle de normes minimales.

Variables		
Constante	-6.2331 (-1.7170)	-9.0332 (-2.8277)
TXCH	-0.18617 (-1.5049)	--
VEMPPR6	0.86146*** (5.4159)	0.93698*** (6.2087)
VEMSV3	0.48724E-01 (0.31803)	-0.17346E-01 (-0.11571)
DTN	10.888*** (5.4974)	10.592*** (5.1414)
TXSYNR	0.51355*** (3.2418)	0.46511*** (2.8700)
TXSYNR2	-0.12588E-01*** (-4.2561)	-0.12467E-01*** (-4.0162)
PARTI1	-1.0795*** (-2.2821)	-1.1283*** (-2.3300)
MINREL	0.61582 (0.93165)	1.1084** (1.8787)
JF	1.2746*** (4.8531)	1.2646*** (4.7189)
PREAV	3.5784*** (2.6370)	3.6670*** (2.7632)
R ²	0.5575	0.5593
N	180	180

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

*** Significatif au seuil de 5% bilatéral.

** Significatif au seuil de 10% bilatéral.

Tableau 8.6. Les résultats de régression du modèle de normes minimales (suite).

Variables	BETA ^a		
Constante	-3.8552 (-1.5885)		-3.4716 (-1.3769)
TXCH	-0.23798*** (-2.1374)	-0.1068	-0.24211*** (-2.1094)
VEMPPR6	0.88684*** (5.6872)	0.33591	0.88596*** (5.6211)
VEMSV3	0.38603E-01 (0.25555)	0.13824E-01	0.38975E-01 (0.25278)
DTN	10.761*** (5.4070)	0.38335	11.025*** (5.3138)
TXSYNR	0.55921*** (3.6484)	0.52808	0.55232*** (3.4568)
TXSYNR2	-0.13017E-01*** (-4.4417)	-0.73044	-0.13095E-02*** (-4.2340)
PARTI1	-1.0513*** (-2.2228)	-0.59492E-01	-1.1354*** (-2.3369)
JF	1.3217*** (5.0927)	0.14945	1.3154*** (4.9482)
PREAV	3.3722*** (2.5203)	0.78777E-01	3.5099*** (2.5927)
PREAV1	--		-1.5123 (-1.1549)
R ²	0.5663		0.5655
N	180		180

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

^a Le BETA représente le coefficient de régression normalisé. Nous avons présenté cette valeur comme complément d'information.

*** Significatif au seuil de 5% bilatéral.

** Significatif au seuil de 10% bilatéral.

En somme, la bonification des normes minimales telles que définies par notre étude soutient l'hypothèse de complémentarité plutôt que l'hypothèse de substitution. Cela s'explique du fait que cette bonification réduit la concurrence entre les syndiqués et les non syndiqués et il y aurait ainsi moins de résistance de la part des employeurs face à la syndicalisation puisque les travailleurs syndiqués ont dorénavant moins d'avantages qu'autrefois par rapport aux travailleurs non-syndiqués.

Chapitre 9. Un modèle intégré de l'évolution des effectifs syndicaux

Nous avons présenté deux modèles d'analyse, de l'explication de l'évolution des effectifs syndicaux. Le premier, porte spécifiquement sur les dispositions de la loi sur les relations du travail et un second, inclue les dispositions de la loi sur les normes minimales du travail. Nous allons maintenant intégrer les deux modèles afin de vérifier si le modèle de l'approche systémique nous offre une bonne explication du comportement des effectifs syndicaux. Ce modèle permettra aussi de vérifier si les deux types d'intervention du gouvernement sont compatibles et s'ils augmentent le niveau de compréhension du phénomène.

Nous analyserons les résultats obtenus des estimations mais tout d'abord, nous effectuerons un bref rappel des attentes théoriques. Nous avons estimé le modèle complet sans la variable inflation puisqu'elle n'a jamais été significative. Le modèle complet est composé du taux de chômage (-), de la variation en pourcentage de l'emploi dans le secteur privé (+), de la variation de l'emploi dans le secteur des services (-), du taux de syndicalisation retardé d'une période (+), du taux de syndicalisation retardé d'une période au carré (-) et du parti politique au pouvoir (+). En ajoutant les variables

significatives des dispositions des lois sur les relations de travail, c'est-à-dire les pénalités selon les infractions de participation à la formation d'un syndicat ou les représailles auprès des travailleurs (+), le pourcentage de membres nécessaire à l'obtention d'un vote de représentation (+) et le précompte syndical obligatoire (indéterminée). Le modèle est complété par les variables sur les normes minimales du travail, soit les jours fériés, chômés et payés (indéterminée) et le préavis de licenciement individuel (indéterminée).

Le tableau 9.1. présente les résultats obtenus. La variable de taux de chômage (TXCH), de taux de syndicalisation retardé d'une période au carré (TXSYN2R), du parti politique au pouvoir (PARTI1), le raisonnement effectué en fonction des partis néo-démocrates ont un signe négatif et significatif au seuil de 5% comme attendu. Les variables de la variation de l'emploi dans le secteur privé (VEMPPR6) et du taux de syndicalisation retardé d'une période (TXSYNR) sont positives et significatives au seuil de 5%. La variable de variation de l'emploi dans le secteur des services (VEMSV3) est non significative.

Lorsque l'on porte notre attention plus particulièrement aux variables de dispositions législatives, nous pouvons constater

que dans le cas des mesures du code du travail (REPRE et PC), les coefficients sont significatifs et de signe attendu comme nous l'avons trouvé jusqu'à maintenant. Seule la variable captant l'effet des pénalités devient non significative. Dans le cas des mesures de normes minimales, c'est-à-dire les jours fériés, chômés et payés (JF) et le préavis de licenciement individuel (PREAV), elles sont significatives et positives au seuil de 5% bilatéral. Cela est identique aux résultats trouvés précédent.

Les résultats concernant les pénalités seraient peut être plus stables si nous considérons comme sanction dans le cas des pratiques déloyales l'accréditation "automatique", sans la tenue d'un vote, si l'employeur a commis une pratique déloyale du travail et si, de l'avis de la Commission, les employés sont donc devenus incapable de faire un libre choix pour ou contre la syndicalisation.

Tableau 9.1. Les résultats de régression du modèle intégré de l'intervention du gouvernement.

Variables		BETA ^a
Constante	-4.7830 (-1.9311)	
TXCH	-0.21400*** (-1.9836)	-0.91431E-01
VEMPPR6	0.99123*** (6.6376)	0.37545
VEMSV3	-0.10459 (-0.69342)	-0.37454E-01
DTN	11.131*** (5.1256)	0.39655
TXSYNR	0.57635*** (3.6506)	0.54427
TXSYN2R	-0.13106E-01*** (-4.3537)	-0.73543
PARTI1	-0.99941*** (-2.1343)	-0.56558E-01
INFD	0.50777E-04 (1.4141)	0.38763E-01
REPRE	0.24674*** (3.2403)	0.83431E-01
PC	3.3254*** (2.0491)	0.48258E-01
JF	1.1494*** (4.5715)	0.12997
PREAV	2.8528*** (2.1105)	0.66644E-01
R ²	0.6221	
N	180	

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

^a Le BETA représente le coefficient de régression normalisé. Nous avons présenté cette valeur comme complément d'information.

*** Significatif au seuil de 5% bilatéral.

A la lumière des résultats, nous croyons que l'approche systémique nous a permis de construire un modèle d'explication du syndicalisme qui fournit une meilleure compréhension du phénomène. Ce modèle a servi à assembler les variables de différentes disciplines que d'autres approches n'auraient pu faire.

9.1. Les variables législatives comme des nouveaux facteurs explicatifs du syndicalisme.

Ce modèle intégré soutient l'hypothèse de complémentarité entre le gouvernement et les services syndicaux et ces résultats semblent fournir une bonne explication quant au maintien du niveau de syndicalisation au Canada en comparaison d'autres pays industrialisés.

Nous avons construit trois modèles d'explication du syndicalisme. Le premier contenant, en plus du modèle de base d'analyse, des dispositions législatives en matière de processus d'accréditation syndicale (modèle 1). Le second portant sur les dispositions de la loi sur les normes minimales du travail (modèle 2) et un troisième incluant les variables législatives des deux premiers modèles qui sont significatives (modèle 3). A l'aide des résultats, il s'agit maintenant de s'interroger sur

L'impact de l'ajout des variables législatives dans notre modèle de comportement des effectifs syndicaux. Les nouvelles variables offrent-elles une meilleure explication de la réalité?

Nous avons identifié, entre autres, deux façons pour nous aider à se prononcer sur la capacité explicative du modèle. La première façon est la comparaison des coefficients de détermination avec et sans variables législatives. La seconde consiste à faire un test de Fisher sur le changement survenu dans le coefficient de détermination au moment de l'ajout des nouvelles variables.

Dans le tableau 9.2, nous présentons les coefficients de détermination avec et sans les variables législatives pour les trois modèles.

Tableau 9.2. Les coefficients de détermination avec et sans les variables législatives pour les trois modèles.

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
Sans les variables législatives	0.5548	0.5558	0.5558
Avec les variables législatives	0.7168	0.5663	0.6221

Le premier modèle de base est composé du taux de chômage, de la variation de l'emploi dans le secteur privé, de l'inflation,

de la variation de l'emploi dans le secteur des services, d'une dichotomique pour la province de Terre-Neuve, du taux de syndicalisation retardé d'une période, du taux de syndicalisation retardé d'une période au carré et de la variable parti politique.

Nous pouvons constater qu'en ajoutant les variables législatives dans le premier modèle le coefficient de détermination est passé de 0.5548 à 0.7168. Cette augmentation n'est pas marginale. Les variables législatives fournissent un niveau d'explication supérieur quant à la variance de la variable dépendante qui est expliquée. Dans le second modèle, les variables de base sont les mêmes que dans le premier à l'exception de la variable inflation qui a été enlevée parce qu'elle n'était pas significative dans le modèle précédent. La valeur du coefficient de détermination est légèrement plus élevée avec les variables législatives de normes minimales que sans ces variables, passant de 0.5558 à 0.5663. Cette augmentation nous propose que les variables offrent une petite explication supplémentaire de la réalité en ce qui concerne le pourcentage de la variance expliquée. Dans le dernier modèle, qui a la même base que le précédent, nous remarquons que la valeur du coefficient est passée de 0.5558 à 0.6221. Il s'agit d'une hausse non négligeable dans le niveau d'explication du modèle.

La principale constatation à tirer de ce tableau est le fait que dans les trois cas, il y a eu une augmentation du R^2 . Les variables concernant les dispositions des lois sur les relations de travail ont en effet plus important que les deux autres modèles en terme de pourcentage de la variance de la variable dépendante qui est expliquée. Il faut conserver à l'esprit que le R^2 est une mesure et non un test. Ce qui a pour effet de rendre compte d'une situation plutôt que de confirmer ou rejeter une hypothèse sur la probabilité qu'un événement se produise et l'ajout de variable en série chronologique a pour effet d'augmenter le R^2 .

La deuxième façon consiste à calculer une valeur de Fisher afin de vérifier si la différence obtenue dans le coefficient de détermination est significative lorsque nous ajoutons des variables. Pour obtenir la valeur de Fisher, nous devons estimer préalablement le modèle de base et par la suite le modèle avec les nouvelles variables. Cette opération a été effectuée au moment où nous avons comparé nos R^2 . Nous testons l'hypothèse que le changement dans le R^2 est la vraie valeur pour la population. Ce test nous permettra de conclure si oui ou non le changement observé dans le coefficient de détermination lorsque nous

ajoutons des variables représente le comportement de la population étudiée.

La valeur de F est calculée à partir de la formule suivante:

$$F_{diff} = \frac{R^2_{diff} (N - p - 1)}{q(1 - R^2)}$$

où F_{diff} représente la valeur calculée pour vérifier la significativité du coefficient de détermination, R^2_{diff} est la différence entre le R^2 avec les nouvelles variables et le R^2 sans les nouvelles variables, N est le nombre de cas estimé, p est le nombre total de variables indépendantes dans l'équation, q est le nombre de variables ajoutées au modèle et R^2 est le coefficient de détermination de l'ensemble du modèle incluant les nouvelles variables. La valeur obtenue devient la valeur calculée que nous comparons avec la valeur tabulée de Fisher. Si la valeur calculée est plus grande que la valeur de la table alors nous rejetons donc l'hypothèse à l'effet que le changement dans le R^2 n'est pas ce qui se passe la population. Les valeurs calculées sont pour le modèle 1, 23.88, le modèle 2, 2.06 et le modèle 3, 5.86. La valeur de la table pour le degré de liberté à l'infini et pour 9 variables indépendantes est 1.83 au seuil de probabilité de 5%. La valeur de la table diminue au fur et à mesure que nous

ajoutons des variables explicatives. La borne est de 1.75 dans le cas des modèles 1 et 3.

En comparant les trois valeurs calculées aux valeurs de la table, nous pouvons constater que le changement dans le coefficient de détermination des trois équations est significativement différent de zéro. En conséquence, les variables législatives contenues dans nos trois modèles ajoutent à l'explication du comportement des effectifs syndicaux.

9.2. Les modèles estimés comme reflet du comportement des effectifs syndicaux au Canada.

Nos résultats statistiques nous montrent comment la réalité se comporte en terme de syndicalisme. Dans la mesure où nous avons utilisé les données et les informations provenant du marché du travail, les modèles devraient nous permettre de comprendre les trajectoires des provinces à travers le temps. Notre grande conclusion est que les gouvernements au Canada ont favorisé ou maintenu le développement du syndicalisme en évitant une chute plus importante que cela aurait été sans l'adoption des mesures législatives. Cette hypothèse de support par les gouvernements est souvent citée en exemple pour expliquer la différence qui existe entre le taux de syndicalisation canadien et américain.

En regardant d'une façon plus générale les données sur les effectifs syndicaux dans les tableaux 4.3 à 4.5, il devient intéressant de mettre en relation l'évolution des données sur le syndicalisme et les dispositions adoptées par les provinces.

Si nous débutons en portant notre attention sur les provinces dont le taux de syndicalisation n'a pas beaucoup fluctué sur l'ensemble de la période de 1970 à 1990. C'est le cas pour la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et la Saskatchewan. Ces trois provinces ont augmenté les dispositions concernant les pénalités selon les infractions pour ingérence ou intimidation lors de la formation d'un syndicat, elles ont réduit le pourcentage de vote nécessaire pour l'obtention d'un scrutin de représentation sauf pour la Saskatchewan, elles ont fait disparaître le caractère volontaire du précompte syndical, les travailleurs bénéficient d'un plus grand nombre de jours fériés, chômés et payés et le préavis de licenciement a été davantage développé. Dans ces trois provinces, les lois du travail ont permis au mouvement syndical de se maintenir à peu près au même niveau au cours de la période malgré une tendance à long terme qui diminue.

Dans les provinces où le taux de syndicalisation a chuté comme au Québec, en Ontario, en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Alberta. Les provinces ont adopté des modifications qui profitent au développement du syndicalisme. Au moins quatre ou cinq des mesures législatives sur l'ensemble des dispositions que nous avons testées ont été bonifiées. Il faut penser aux pénalités selon les infractions pour ingérence ou intimidation lors de la formation d'un syndicat, le pourcentage de vote nécessaire à l'obtention d'un vote de représentation, le précompte syndical amélioré par rapport à l'ancienne mesure, toutes les provinces offrent plus de jours fériés, chômés et payés et la bonification des règles du préavis de licenciement collectif. Cette analyse nous porte à croire que les gouvernements ont empêché une chute encore plus accentuée des effectifs syndicaux à travers le temps.

Il nous reste à discuter de la province de Terre-Neuve, qui est la seule province à avoir vu son taux de syndicalisation augmenté de façon considérable. Il s'agit de la seule province à avoir bonifié toutes les dispositions législatives que nous avons retenues pour les fins de l'étude à l'exception des mesures anti-briseurs de grève. Toutefois, il ne faut pas oublier que nous avons créé une variable dichotomique Terre-Neuve car les

estimations indiquaient que cette province avait un comportement différent des autres. Sous réserve de cette variable dichotomique les modifications législatives adoptées par le gouvernement Terre-Neuvien a favorisé l'évolution du syndicalisme.

9.3. L'effet à court terme des modifications législatives sur la variation des effectifs syndicaux.

Les estimations du modèle contenant les variables des lois sur les relations du travail et du modèle sur les normes minimales du travail nous ont permis de découvrir que l'effet des dispositions était d'une durée de 12 à 18 mois. Cela implique qu'à la suite de l'adoption d'une modification législative la variation à court terme devrait être positive lorsque la modification rend moins contraignante une règle et une fluctuation négative lorsque la loi exige davantage. Pour vérifier cette situation, nous avons analysé l'année de mise en vigueur des dispositions législatives et nous avons regardé simultanément l'évolution de la variation en pourcentage des effectifs syndicaux pour la Nouvelle-Écosse, le Québec et l'Alberta. Nous avons choisi une province à l'est, au centre et à l'ouest du pays.

En Nouvelle-Écosse, le législateur a augmenté les pénalités selon les infractions pour ingérence et intimidation lors de la

formation d'un syndicat, abaissé le pourcentage de vote de représentation et permis de négocier une clause de précompte syndical obligatoire dans la convention collective en 1972. Du côté des normes minimales du travail, le gouvernement Néo-Écossais a augmenté le nombre de jours fériés, chômés et payés et a amélioré les délais lors de l'émission du préavis de licenciement collectifs en 1973.

En comparant avec les données sur la variation en pourcentage des effectifs syndicaux, nous nous apercevons qu'il y a eu une hausse à partir de 1973 jusqu'en 1975. Mais la hausse en 1973 a été de 22.39% soit la plus forte hausse de toute la période de 1970 à 1990. A aucun moment la variation n'a dépassé 7.98.

Au Québec, le gouvernement a mis en vigueur en 1978, le précompte syndical obligatoire et a abaissé le pourcentage de vote nécessaire à l'obtention d'un vote de représentation syndical. En 1980, il accorde un plus grand nombre de jours fériés, chômés et payés ainsi que le préavis de licenciement collectif. Les données sur la variation en pourcentage des effectifs syndicaux indiquent qu'il y a eu une augmentation de 1978 à 1981 passant successivement de 2.78, à 4.94, à 0.38 et à

2.88 en n'oubliant pas qu'il s'agit d'une variation d'une année par rapport à la précédente.

Le gouvernement albertain modifie la pénalité maximale selon les infractions pour ingérence et intimidation lors de la formation d'un syndicat en 1973 tandis qu'il diminuera le pourcentage de vote nécessaire à l'obtention d'un vote de représentation en 1988. Le préavis de licenciement sera amélioré en 1988 et le nombre de jours fériés, chômés et payés en 1990. Lorsque l'on met en relations ces modifications législatives avec les données des variations des effectifs syndicaux nous pouvons remarquer une variation positive continue entre 1971 et 1981. Mais qu'une fluctuation beaucoup plus forte a eu lieu en 1973 et 1974 avec respectivement 13.36 et 14.89%. En 1988, la variation en pourcentage est légèrement négative à 0.65 mais enregistre une hausse importante en 1989 avec 8.33. Pour le cas des jours fériés, chômés et payés nous ne pouvons pas l'analyser parce que nous n'avons pas d'observation pour les années suivant 1990.

En résumé, dans les trois provinces choisies, nous pouvons constater que lorsqu'il y a eu des modifications législatives favorisant le syndicalisme ou des modifications augmentant la générosité de la loi sur les normes minimales du travail la

variation en pourcentage à court terme est habituellement positive. Pour certaines modifications cela semble plus évident parce que la variation fluctue de façon plus importante tandis que pour d'autres modifications l'effet semble plus mitigé dans l'ensemble. Nous sommes toutefois persuadé que les résultats obtenus par les modèles estimés sont le juste reflet de la situation sur le marché du travail en ce qui concerne le comportement des effectifs syndicaux à travers le temps. Il ne faut pas oublier qu'il s'agit d'un phénomène complexe et que plusieurs variables expliquent le comportement des effectifs syndicaux et que les dispositions législatives ont un poids bien précis par rapport à la question comme l'a montré les estimations du modèle multivarié.

Conclusion

Cette recherche avait pour objectif de vérifier si certaines dispositions régissant le processus d'accréditation syndicale et certaines normes minimales du travail adoptées par les gouvernements des provinces canadiennes, à l'exception de l'Ile-du-Prince-Édouard, avaient favorisé ou nui au développement du syndicalisme dans le secteur privé, pour la période allant de 1970 à 1990.

Pour rencontrer cet objectif, nous avons à respecter des conditions bien précises afin d'obtenir des résultats de qualité. Du fait que plusieurs disciplines comme la science économique et la science politique aient fourni des explications sur la croissance des effectifs syndicaux, nous nous devons de trouver une façon de rassembler ces différents facteurs. Cet exercice a été rendu possible grâce à l'approche systémique.

Cette approche nous a permis de comprendre de façon globale le comportement des effectifs syndicaux. A l'aide des sous-systèmes politique, économique et légal, nous avons été en mesure de construire un modèle d'analyse qui tient compte de la problématique multidisciplinaire du phénomène. L'approche systémique a révélé l'importance du processus d'accréditation

syndicale dans le choix des variables législatives comme facteur d'explication.

Le fait que le sujet ait été abondamment étudié, nous a obligé à effectuer un classement de la littérature. De ce classement, nous avons retenu quatre niveaux d'explication soit le macro-économique, l'industriel, l'entreprise et l'individu. Chacun de ces courants possède des variables dépendantes et indépendantes qui leur sont propres, des techniques d'estimation particulières. L'élément le plus important à retenir est que plusieurs des variables indépendantes appartiennent à un seul niveau d'explication et qu'il est inopportun de les utiliser dans les autres courants.

Bien que l'approche systémique, nous donnait un cadre d'analyse pour le syndicalisme, nous avons besoin d'une théorie pour établir nos attentes théoriques. La théorie de l'investissement basée sur la notion des coûts et des bénéfices a été retenue. Cette théorie ne vient pas en contraction avec l'approche systémique mais plutôt complète de façon plus précise le cadre d'analyse.

La littérature nous avait montré que l'étude du comportement des effectifs syndicaux devrait se faire pour des secteurs

particuliers. Donc, les contraintes économiques et légales nous obligeaient à analyser le secteur privé. Nous avons utilisé trois méthodes pour vérifier cette hypothèse soit les statistiques descriptives, la corrélation et la régression. Ces méthodes ont confirmé l'obligation de retenir le secteur privé afin d'éviter les biais dans l'interprétation des résultats.

L'analyse des données interprovinciales des effectifs syndicaux dans le secteur privé, indiquait que les niveaux de syndicalisation, les tendances à long terme et la synchronisation sont différents entre les provinces.

La construction des modèles empiriques nous oblige d'avoir les meilleures spécifications opérationnelles. Pour y arriver, un effort particulier devait être fait pour se donner plusieurs spécifications pour les variables et plus spécifiquement dans le cas où les valeurs étaient manquantes. Cette façon de procéder nous a permis d'avoir un modèle de base très stable. Le meilleur estimateur non biaisé pour notre type de banque de données est la méthode des données empilées. Cette méthode nous a donné des résultats statistiques de qualité supérieure par rapport à d'autres méthodes existantes.

Le choix des dispositions législatives en matière de relations de travail a été fait en fonction du processus d'accréditation syndicale et des différents arguments pour convaincre les travailleurs à joindre un syndicat. Les dispositions retenues sont les pénalités selon les infractions d'ingérence et d'intimidation, le pourcentage de membres nécessaire à l'obtention d'un vote de représentation, le précompte syndical et les dispositions anti-briseurs de grève. L'étude de ces mesures a montré qu'elles ont été adoptées, modifiées à des moments différents et qu'elles ne sont pas uniformes entre les provinces.

Les résultats d'estimation montrent une relation positive et significative pour les dispositions législatives en matière d'accréditation syndicale à l'exception des mesures anti-briseurs de grève qui sont non significatives. Ces résultats confirment l'importance d'avoir un modèle contenant les aspects conjoncturel, structurel et institutionnel dans un modèle macro-économique d'explication du syndicalisme dans le secteur privé. Les gouvernements provinciaux du Canada ont favorisé l'essor du syndicalisme en adoptant des lois favorisant le recrutement. La durée de l'effet des modifications se situe entre 12 et 18 mois.

Certaines normes minimales ont aussi été testées dans un modèle tentant de vérifier spécifiquement l'hypothèse de substitution entre l'État et les services syndicaux. Cette hypothèse a été proposée par Neumann et Rissman (1984). A partir des normes minimales sur le salaire minimum, les jours fériés, chômés et payés et le préavis de licenciement, nous avons obtenu des résultats positifs et significatifs pour la variable de jours fériés, chômés et payés et le préavis de licenciement. La variable représentant le salaire minimum a causé des problèmes d'estimation, donc nous ne sommes pas en mesure de nous prononcer sur cette variable.

Les résultats supportent l'hypothèse de complémentarité entre certaines dispositions des normes minimales et les services syndicaux. La réduction des effets de concurrence entre les syndiqués et les non-syndiqués serait l'explication à cet effet de complémentarité. La durée de l'effet est aussi de 12 à 18 mois.

Nous avons construit un dernier modèle avec les variables significatives des dispositions législatives. Les résultats sont demeurés stables à l'exception de la variable sur les pénalités. L'ensemble du modèle confirme l'hypothèse que les gouvernements ont favorisé le développement du syndicalisme au Canada et que

l'approche systémique nous offre un bon moyen pour mieux comprendre le phénomène.

Nous venons d'exposer les principaux éléments contenus dans notre recherche qui nous a permis de répondre à la question à l'effet que les modifications législatives influencent le comportement des effectifs syndicaux à travers le temps. La réponse est oui. Il s'agit maintenant de voir les considérations et les implications de notre recherche.

Notre étude a bien montré qu'il est possible de faire une analyse en mettant en relations des variables appartenant à plusieurs disciplines. Le cadre d'analyse doit donc, refléter cette approche du problème. Du point de vue méthodologique, il est important de faire un effort pour tenter de mesurer les phénomènes qualitatifs et de les intégrer dans des modèles mesurables afin de permettre de comparer les résultats obtenus par les deux perspectives. Il faut prendre soin d'utiliser les outils disponibles pour scruter davantage les problèmes complexes c'est-à-dire de faire des prévisions lorsque les séries de données sont incomplètes, traiter les données brutes pour les rendre utilisables, avoir plusieurs spécifications opérationnelles pour bien capter la réalité. Une des considérations générales, mais combien importante est d'éviter de

mettre des barrières entre les disciplines car la connaissance n'est pas exclusive à un seul domaine.

L'ensemble du travail effectué peut avoir des implications sur les recherches en relations industrielles. Dans une spécialisation qui se pose encore des questions sur son statut de science ou de discipline, il convient de noter qu'au delà de ce débat les relations industrielles demeurent une excellente spécialité pour analyser les problèmes de façon multidisciplinaire. Notre analyse montre que les connaissances dans les différents domaines que nous apprenons en relations industrielles ont rendu possible l'aboutissement du travail. En ce sens les relations industrielles doivent faire un effort pour mettre en relations les différentes spécialités afin de fournir une explication globale des problèmes.

Cette recherche a été construite à partir des données et des informations émanant de la réalité quotidienne. Maintenant regardons comment les résultats obtenus ont des conséquences pour les acteurs qui évoluent ou interviennent sur le marché du travail. Tous d'abord, les résultats montrent que si les syndicats veulent profiter le plus possible du rôle des gouvernements en matière de législation du travail, ils doivent obtenir le plus de mesures facilitant les règles du processus

d'accréditation. Il est important que les syndicats n'aient pas peur de demander que les normes minimales soient bonifiées puisque ces normes augmentent leur présence sur le marché du travail. Toutefois, nous ne sommes pas en mesure de préciser jusqu'à quel point la bonification doit être effectuée pour continuer à influencer positivement les effectifs syndicaux.

Dans le cas des employeurs, il est évident qu'ils ne doivent pas considérer les interventions des gouvernements comme anodines car elles ont des effets sur l'évolution des effectifs syndicaux comme nous l'avons déjà vu. Au sujet des normes minimales, il ne s'agit pas de mesures de substitution au syndicalisme. Ainsi prétendre, comme le laisse entendre certains employeurs, qu'il s'agit d'un moindre mal serait de sous-estimer l'effet des lois du travail.

Le gouvernement n'est pas en reste quant aux implications de notre étude. Dans la mesure où il doit prendre conscience que ses interventions ont des effets sur le marché du travail, il devra faire des choix judicieux lors des interventions à venir, puisse qu'il est un acteur non négligeable dans le comportement des effectifs syndicaux au Canada.

Les provinces possédant les lois les plus généreuses au cours de la période 1970 à 1990 se trouvent devant des choix difficiles si elles décident de favoriser davantage le syndicalisme. Les mesures à adopter dans l'avenir s'approchent de l'accréditation multipatronale ou la syndicalisation obligatoire. Ces deux voies nous semblent inévitables dans la perspective du développement du secteur tertiaire et de la petite entreprise. Pour les provinces moins généreuses, il reste encore de la place pour adopter des mesures pour favoriser le syndicalisme. Notre étude indique les mesures à adopter en premier lieu. Le précompte syndical obligatoire, un pourcentage de vote plus faible pour obtenir un scrutin de représentation syndicale et même la bonification de certaines normes.

En contrepartie, un gouvernement qui décide de ralentir la progression du syndicalisme n'a qu'à enlever les dispositions ci-haut mentionnées ou contraindre davantage les règles du processus d'accréditation.

Le gouvernement devra conserver à l'esprit que le code du travail et la loi sur les normes minimales sont liés en ce qui concerne l'évolution des effectifs syndicaux. Au moment d'intervenir sur la loi sur les normes minimales du travail, il

ne faudrait pas oublier de penser aux répercussions sur les effectifs syndicaux.

Maintenant, il ne s'agit plus de se poser la question à savoir si le code du travail et la loi sur les normes minimales ont un impact sur le comportement des effectifs syndicaux à travers le temps mais bien de découvrir jusqu'où les interventions des gouvernements ont de l'effet et dans quel sens.

Plusieurs voies s'ouvrent dans l'avenir pour analyser le phénomène du syndicalisme. Les recherches devraient tenter d'expliquer les différences dans le comportement des effectifs syndicaux comme nous l'avons fait mais en comparant les différents pays industrialisés. Cette étude serait motivée par l'impact de la globalisation des marchés.

Toute la question des autres lois du travail qui cohabitent avec le code du travail et la loi sur les normes minimales du travail peuvent avoir des effets potentiels sur le développement du syndicalisme. Nous pensons à la loi sur l'extension juridique des conventions collectives au Québec, la loi sur la santé et la sécurité au travail et bien entendu les Chartes des droits et libertés.

En terminant, il ne faudrait pas oublier de tenir compte de l'utilisation de plus en plus importante de la mécanisation et de l'informatique dans les processus de travail. La technologie modifie le lien d'emploi entre les travailleurs et les employeurs. Dans ce cas, nous pouvons penser aux télétravailleurs. Ces derniers seront-ils tentés par le syndicalisme et comment les gouvernements établiront leur statut juridique dans les lois du travail actuelles.

BIBLIOGRAPHIE

- Allen, Steven G. (1988). "Declining unionization in construction: the facts and the reasons", Industrial and Labor Relations Review, vol.41 (3), pp. 343 - 359.
- Antos, Joseph R., Mark Chandler et Wesley Mellow (1980). "Sex differences in union membership", Industrial and Labor Relations Review, vol. 33, no 2, pp. 162-169.
- Ashenfelter, Orley et George E. Johnson (1972). "Unionism, relative wages and labor quality in U.S. manufacturing industries", International Economic Review, 13 (3), octobre, pp. 488-508.
- Ashenfelter, Orley et John H. Pencavel (1969). "American trade union growth: 1900-1960", Quarterly Journal of Economics, 83 (3), août, pp. 434-448.
- Auclair, Robert (1992). "La stagnation du code du travail du Québec", dans La stagnation des codes du travail pourquoi?, Collection instruments de travail, Département des relations industrielles, Université Laval, pp. 73-86.
- Bain, George S. et Peter Elias (1985). "Trade union membership in Great Britain: An individual level analysis", British Journal of Industrial Relations, vol. 24, mars, pp. 71-92.
- Bain, George S. et Farouk Elsheikh (1976). "Trade union growth in Canada: A comment", Relations Industrielles, vol. 31, no 3, pp. 482-490.
- Bain, Georges S. et Farouk Elsheikh (1979). "An inter-industry analysis of unionisation in Britain", British Journal of Industrial Relations, 17 (2), juillet, pp. 137-157.
- Becker, Brian E. et Richard U. Miller (1981). "Patterns and determinants of union growth in the hospital industry", Journal of Labor Research, 2 (2), automne, pp. 309-329.
- Bélanger, Jacques et Jacques Mercier (1986). "Le plafonnement de la densité syndicale au Québec et au Canada", Relations industrielles, vol. 41, no 1, pp.28-53.
- Bergeron, Jean-Guy (1995). "Les facteurs explicatifs de la propension à se syndiquer des travailleurs des services privés", Relations industrielles, (à paraître).

- Berkowitz, Monroe (1954). "The economics of trade union organisation and administration", Industrial and Labor Relations Review, 7 (4), juillet, pp. 575-592.
- Bernstein, I. (1954). "The growth of American unions", American Economic Review, 54, pp. 301-318.
- Blais, André, Jean-Michel Cousineau et Kenneth McRobert (1989). "The Determinants of Minimum Wages Rates", Public Choice, 62, pp. 15-24
- Block, Richard, N. et Myron Roomkin (1981). "A preliminary analysis of the participation rate and the margin of victory in NLRB elections", Industrial Relations Research Association Series, Proceedings of the Thirty-Fourth Annual Meeting, décembre, 28-30, Washington, pp. 220-226.
- Borjas, George J. (1979). "Job satisfaction, wages and unions", Journal of Human Resources, 18 (1), hiver, pp. 21-40.
- Bronars, Stephen G. et Donald R. Deere (1990). "Union representation elections and firm profitability", Industrial Relations, vol. 29 (1), hiver, pp. 15-37.
- Brotslaw, Irving (1967). "Attitudes of retail workers toward union organisation", Labor Law Journal, vol. 18, no 3, pp. 149-171.
- Bruce, Peter (1989). "Political Parties and Labor Legislation in Canada and the U.S.", Relations industrielles, vol. 28, no 2, pp. 115-141.
- Chaison, Gary N. (1982). "Unions: Growth, Structure and Internal Dynamics" dans Union-Management Relations in Canada. Anderson, John et Morley Gunderson éditeurs, pp. 147-154
- Clark, Kim B. et Richard B. Freeman (1980). "How Elastic is the Demand for Labor?", The Review of Economics and Statistics, vol. 62, pp. 509-520
- Cooke, William, N. (1983). "Determinants of the outcomes of union certification elections", Industrial and Labor Relations Review, vol. 36, no 3, pp. 402-414.
- Cousineau, Jean-Michel et Elmoustapha Najem (1990). "L'effet du développement de la petite entreprise sur l'évolution du syndicalisme au Canada", Relations Industrielles, vol. 45, no 3, pp. 467-479.

- Craig, Alton W.J. (1986). "The System of Industrial Relations in Canada, 2 éd.", Scarborough, Ontario, Practice-Hall Canada, Inc. pages.
- Delaney, John, T. (1981). "Union succes in Hospital representation elections", Industrial Relations, vol. 20, no 2, pp. 149-161.
- Dickens, William T. (1983). "The effect of compagny campaigns on certification elections law and reality once again", Industrial and Labor Relations Review, 36 (4), juillet, pp. 560-575.
- Dickens, William T. et Jonathan S. Leonard (1985), "Accounting for the decline in union membership, 1950-1980", Industrial and Labor Relations Review, 38 (3), avril, pp. 323-334.
- Dickens, William T., Wholey R. Douglas et James C. Robinson (1987). "Correlates of union support in NLRB elections", Industrial Relations, vol.26, no 3, automne, pp. 240-252.
- Dion, Gérard et Gérard Hébert (1989). "L'avenir du syndicalisme au Canada", Relations industrielles, vol. 44, no 1, pp. 5-21.
- Drotning, John (1967). "NLRB remedies for electio misconduct: An analysis of election outcomes and their determinants", Journal of Business, vol. 40, no 2, pp. 137-148.
- Dunlop, John T. (1948). The development of labor organisations: A theoritical framework, in insights in the labor issues, ed, by R.A. Lester et J. Shister, New-York, Macmillan, pp. 163-193.
- Dunlop, John T. (1958). "Industrial Relations Systems", New-York, Henry Holt and Co., Inc. 399 pages.
- Elsheikh, Farouk et George S. Bain (1978). "Trade union growth: A reply", British Journal of Industrial Relations, vol. 16, mars, pp. 99-102.
- Farber, Henry S. (1983). "The determination of the union status of workers", Econometrica, 51 (5), septembre, pp. 1417-1438.
- Farber, Henry S. (1983b). "Worker preferences for union representation" in Joseph D. Reid (ed), Research in Labor Economic, New approaches to labor unions (Greenwich, C.T. JAI, Press), pp. 171-206.

- Farber, Henry S. et Daniel H. Saks (1980). "Why workers want unions: the role of relative wages and job characteristics", Journal of Political Economy, 88 (2), avril, pp. 349-369.
- Fiorito, Jack (1982). "American trade union growth: An alternative model", Industrial relations, 21 (1), hiver, pp. 123-127.
- Fiorito, Jack et Charles R. Greer (1982). "Determinants of U.S. unionism: past research and future needs", Industrial Relations, vol. 21, no 1, pp. 1-19.
- Fiorito, Jack et Charles R. Greer (1986). "Gender differences in union membership, preferences and beliefs", Journal of Labor Research, vol. 7 (2), printemps, pp. 145-164.
- Fleury, Gilles (1988). "Le monde syndical au Québec en 1987", dans la Revue du Marché du travail, Gouvernement du Québec, Ministère du travail, volume 9, numéro 1, encart, pp.13 à 23
- Florkowski, Gary et Michael Schuster (1987). "Predicting the decisions to vote and support unions in certification elections: an integrated perspective", Journal of Labor Research, vol. 8, (2), printemps, pp. 191-208.
- Forest, Sylvie (1986). Les facteurs déterminants de l'évolution de l'effectif syndical au Canada, Mémoire de maîtrise, Ecole de relations industrielles, Université de Montréal.
- Fraudorf, Martha Norby (1990). "The effect of voting procedures on union representation elections: the multi union case", Journal of Labor Research, vol.11 (3), été, pp. 323-335.
- Freeman, Richard B. (1988). "Contraction and Expansion: The Divergent of Private Sector and Public Section Unionism in the United States, Journal of Economic Perperstives. vol. 2, no 2, printemps, pp. 63-88.
- Freeman, Richard B. et James L. Medoff (1984). "What Do Unions Do?", Basic Books Inc, New-York, pages.
- Getman, Julius, G., Stephen B. Golberg et Jeanne B. Herman (1976). "Union representation elections: Law and Reality", New-York, Russell Sage Foundation.
- Goldfield, Michael (1988). The decline of organised labor in the United States, Chigago, University of Chigago Press, 294 p.

- Gunderson, Morley et W. Craig Ridell (1988). Labour market economics: Theory evidence and policy in Canada, second edition, Mc Graw-Hill Ryerson Limited, Canada, 616 pages.
- Hall Peter (1986). "Governing the Economy: The Politics of State Intervention in Britain and France", Oxford University Press, New-York, 341 pages.
- Hammer, Tove, H. et Michael Berman (1981). "The role of noneconomic factors in Faculty union voting", Journal of Applied Psychology, vol. 66, no 4, pp. 415-421.
- Harrison, Edward, L., Douglas A. Johnson et Frank M. Rachel (1981). "The role of the supervisor in representation elections", Personnel Administrator, vol. 29, no 9, pp. 67-71.
- Heneman, Herbert G. et Marcus H. Sandver (1983). "Predicting the outcome of union certification elections: a review of the literature", Industrial and Labor Relations Review, 36 (4), juillet, pp. 537-559.
- Heneman, Hubert G. et Marcus H. Sandver (1989). "Union characteristics and organizing succes", Journal of Labor Research, vol. 10 (4), automne, pp. 377-389.
- Hirsch, Barry T. (1980). "The determinants of unionization: an analysis of interarea differences", Industrial and Labor Relations Review, 33 (2), janvier, pp. 147-161.
- Hirsch, Barry T. (1982). "The inter-industry structure of unionism, earnings, and earnings dispersion", Industrial and Labor Relations Review, 36 (1), octobre, pp. 22-39.
- Hirsch, Barry T. (1986). The economic analysis of unions: New approaches and evidence, Unwin Hyman Ltd, 337 pages.
- Hirsch, Barry T. et Mark C. Berger (1984). "Union membership determination and industry characteristics", Southern Economic Journal, 50 (3), janvier, pp. 665-679.
- Hundley, Greg. (1988). "Education and union membership", British Journal of Industrial Relations, vol. 26, no 2, pp. 195-201.
- Hundley, Greg. (1988). "Who joins unions in the public sector?. The effects of individual characteristics and the law", Journal of Labor Research, vol. 9 (4), automne, pp. 301-323.

- Hundley, Greg (1989). "Things unions do, job attributes and union membership", Industrial Relations, vol.28, 3, automne, pp. 335- 355.
- Huth, William L. et Don N. MacDonald (1990). "Equity market response to union decertification petitions and elections", Journal of Labor Research, vol. 11 (2), printemps, pp. 193-202.
- Hyclak, Thomas (1981). "Union-nonunion wage changes and voting trends in union representation elections", Industrial Relations Research Association Series, Proceedings of the Thirty-Fourth Annual Meeting, décembre, 28-30, Washington, pp. 344-350.
- Kmenta, J (1986). "Elements of Econometrics, second edition".
- Kokkelenberg, Edward C. et Donna R. Sockell (1985). "Union membership in the United States, 1973-1981", Industrial and Labor Relations Review, 38 (4), juillet, pp. 497-543.
- Kumar, Pradeep et Bradley Dow (1986). "Econometric Analysis union membership growth in Canada, 1935-1981", Relations Industrielles, vol. 41, no 2, pp. 236-255.
- Lawler, John (1981). "Labor-management consultants in union organising campaigns: Do they make a difference?", Industrial Relations Research Association Series, Proceedings of the Thirty-Fourth Annual Meeting, décembre, 20-30, Washington, pp. 374-380.
- Lazear, Edward. P. (1983). "A microeconomics theory of labor unions", in Joseph D. Reid (ed), Research in Labor Economic, New approaches to labor unions (Greenwich, C.T. JAI, Press), pp. 53-96.
- Lee, Lung-Fei (1978). "Unionism and wages rates: A simultaneous equations model with qualitative and limited dependent variables", International Economic Review, 19 (2), juin, pp. 414-434.
- LeLouarn, Jean-Yves (1979). "Predicting union vote from worker attitudes and perceptions", Industrial Relations Research Association Series, Proceedings of the Thirty-Second Annual Meeting, décembre 28-30, Atlanta, pp. 72-82.

- Levy, Anat (1990). "Heterogeneity and Union membership determination", Journal of Labor Research, vol. 11 (1) hiver, pp. 41-57.
- Linblood, Charles E. (1977). "Politics and Markets", Basic Books Inc, Publishers, New-York, partie V, chapitre 12-17, pp. 161-233.
- Lynch, Lisa M. et Marcus H. Sandver (1987). "Determinants of decertification process: evidence from employer-initiated elections", Journal of Labor Research, vol. 8 (1), hiver, pp. 85-92.
- Maki, Dennis R. (1982). "Political parties and trade union growth in Canada", Relations Industrielles, vol. 37, no 4, pp. 876-886.
- Mancke, Richard B. (1971). "American trade union growth, 1900-1960: a comment", Quarterly Journal of Economics, 85 (1), février, pp. 187-193.
- Maranto, Chery L. et J. Fiorito (1987). "The effect of union characteristics on the outcome of NLRB certification elections", Industrial and Labor Relations Review, vol. 40 (2), janvier, pp. 225-240.
- Martinello, Felice et Ronald Meng (1992). "Effects of Labor Legislation and Industry Characteristics on Union Coverage in Canada", Industrial and Labor Relations Review, vol. 46, no 1, pp. 176-190.
- Meltz, Noah (1989). "Interstate vs Interprovincial Differences on Union Density.", Relations industrielles, vol. 28, no 2, pp. 142-158.
- Miller, Berkeley (1984). "Industrial structure and unionization: Evidence from U.S. manufacturing sectors", article présenté au American Sociological Association Meetings, San Antonio, Texas, Août.
- Ministère du Travail du Québec (1988). "Les relations du travail en 1987", Le marché du travail, Gouvernement du Québec, janvier. 58 pages.
- Montgomery, B. Ruth (1989). "The influence of attitudes and normative pressures on voting decisions in a union certification election", Industrial and Labor Relations Review, vol.42, no 2, janvier, pp. 262-278.

- Moore, William J. et Robert J. Newman (1975). "On the prospects for american trade union growth: a cross-section analysis", Review of Economics and Statistics, 57 (4), novembre, pp.435-445.
- Moore, William J. et Douglas K. Pearce (1976). "Union growth: a test of the Ashenfelter-Pencavel model", Industrial Relations, 15 (2), mai, pp. 244-247.
- Muczyk, Jan, P., Richard T. Hise, et Martin J. Gannon (1975). "Faculty attitudes and the election of a bargaining agent in the Pennsylvania State College System-II", Journal of Collective Negotiations in the Public Sector, vol.4 no 2, pp. 175-189.
- Neumann, George R. et Ellen R. Rissman (1984). "Where have all the union members gone?", Journal of Labor Economics, 2 (2), avril, pp. 175-192.
- Ng. Ignace (1992). "The Probability of Union Membership in Private Sector", Relations industrielles, vol. 47, no 1, pp. 43-58.
- Odewahn, Charles et Clyde Scott (1989). "An analysis of multi-union election involving incumbert unions", Journal of Labor Research, vol. 10 (2), printemps, pp. 197-206.
- Oswald, Andrew J. (1982). "The microeconomic theory of the trade union", The Economic Journal, 92, septembre, pp. 576-595.
- Paquette, Jean (1994). La portée juridique des dispositions anti-briseurs de grève au Québec. Mémoire de maîtrise, École de relations industrielles, Université de Montréal, 173 pages.
- Pearce, Thomas G. et Richard B. Peterson (1987). "Regionality in NLRB decertification cases", Journal of Labor Research, vol. 8 (3), été, pp. 23-28.
- Pencavel, John H. (1971). "The demand for union services: An exercice", Industrial and Labor Relations Review, 24 (2), janvier, pp. 180-190.

- Picher, Michel G. (1992). "La loi des relations du travail et un aperçu de l'oeuvre de la Commission des relations du travail de l'Ontario: 1981-1991, dans La stagnation des codes du travail pourquoi?, Collection instrument de travail, Département des relations industrielles, Université Laval, pp. 53-59.
- Prosten, Richard (1978). "The longest season: union organizing in the last decade, how come one team has to play with its shoelaces tied together?", Industrial Relations Research Association Series, Proceedings of the Thirty-First Annual Meeting, août 29-31, Chicago, pp. 240-249.
- Reder, Melvin W. (1988). "The Rise and Fall of Unions: The Public Sector and the Private", Journal of Economics Perspectives, vol. 2, no 2, printemps, pp. 89-110.
- Reed, Thomas F. (1989). "Do union organizers matter? Individual differences, campaign practices and representation election outcomes", Industrial and Labor Relations Review, vol. 43 (1), pp. 103-119.
- Roomkin, Myron et Hervey A. Juris (1978). "Unions in the traditional sectors: The mid-life passage of the labor movement", Industrial Relations Research Association Series, Proceedings of the Thirty-First Annual Meeting, août 29-31, Chicago, pp. 212-222.
- Rose, Joseph B. (1972). "What factors influence union representation elections?", Monthly Labor Review, 95 (10), octobre, pp. 49-51.
- Rosen, Sherwin (1969). "Trade union power threat effects and the extent of organisation", Review of Economic Studies, 36 (106), avril, pp. 185-196.
- Ryan, Michael J. (1993). Guide parlementaire canadien.
- Sandver, Marcus Hart (1980). "Predictors of outcomes in NLRB. Certification elections" Midwest Academy of Management, Proceedings of the twenty-third Annual Meeting, avril 10-12, Cincinnati, Ohio, pp. 174-181.
- Sandver, Marcus Hart (1982). "South-nonsouth differentials in National Labor Relations Board certification election outcomes", Journal of Labor Research, 1 (3), hiver, pp. 13-30.

- Schriesheim, Chester, A. (1978). "Job satisfaction, attitudes toward unions and voting in a union representation election", Journal of Applied Psychology, vol. 63, no 5, pp. 548-552.
- Seaver, Kathleen (1984). Les facteurs causant les retraits d'accréditation dans les banques à charte du Canada. Mémoire de maîtrise. École de relations industrielles, Université de Montréal, 154 pages.
- Seeber, Ronald, L. et William N. Cooke (1983). "Decline in union success in NLRB representation elections", Industrial Relations, vol. 22, no 1, pp. 34-44.
- Statistique Canada (1990). La loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers, catalogue 71-202.
- Statistique Canada. La Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers, catalogue 71-202, supplément partie II.
- Statistique Canada (1992). Statistiques chronologiques sur la population active, catalogue 71-201.
- Statistique Canada (1978). Estimations du nombre de salariés par province et par industrie, catalogue 72-516, hors-séries.
- Statistique Canada. Estimations du nombre de salariés par province, catalogue 72-008.
- Statistique Canada. Prix à la consommation et indices de prix, catalogue 62-010.
- Statistique Canada. Comptes nationaux économiques provinciaux, catalogue 13-213P.
- Statistique Canada. Comptes nationaux des revenus et des dépenses, catalogue 13-001.
- Statistique Canada. Emploi, gains et durée du travail, catalogue 72-002.
- Stepina, Lee P. et Jack Fiorito (1986). "Toward a comprehensive theory of union growth and decline", Industrial Relations, vol. 25 (3), automne, pp.248-264.

- Streek, Wolfgang (1988). "The Uncertain ties of Management in the Management of Uncertainty", International Journal of Political Economy, vol. 17. no 3, automne, pp. 57-87.
- Swidinsky, R. (1974). "Trade union growth in Canada: 1911-1970", Relations Industrielles, vol. 29, no 3, pp. 435-451.
- Troy, Leo (1990). "In the U.S. Union in the Decline of Private Sector Unionism?", Journal of Labor Research, vol. XI, no 2, printemps, pp. 111-143.
- Troy, Leo (1992). "Convergence in International Unionism etc. The Case of Canada and the U.S.A.", British Journal of Industrial Relations, 30, 1, mars, pp. 1-43.
- Voos, Paula B. (1983). "Union organizing: costs and benefits", Industrial and Labor Relations Review, 36 (4), juillet, pp. 576-591.
- Voos, Paula B. (1987). "Union organizing expenditures: determinants and their implications for union growth", Journal of Labor Research, vol. 8 (1), hiver, pp. 19-30.
- Walker J. Malcolm et John J. Lawler (1986). "Union campaign activities and voter preferences", Journal of Labor Research, vol. 7 (1), hiver, pp.19-41.
- Warren, Ronald S. et Robert P. Strauss (1979). "A mixed logit model of relationship between unionization and right to work legislation", Journal of Political Economy, 87, juin, pp. 648-655.
- Weiler, Paul (1983). "Promises to Keep: Securing Workers' Rights to Self Organize under the N.L.R.A." Harvard Law Review, 98, juin, pp. 1769-1827.
- Youngblood, Stuart, A., William H. Mobley et Angelo S. DeNisi (1981). "Attitudes, perceptions, and intentions to vote in a union certification election: An empirical investigation", Industrial Relations Research Association Series, Proceedings of the Thirty-Fourth Annual Meeting, décembre 28-30, Washington, pp. 244-253.

Annexe 1. Les taux de syndicalisation dans le secteur privé et les autres secteurs pour neuf provinces canadiennes de 1970 à 1982

Tableau A.1.1. Les taux de syndicalisation dans le secteur privé et dans les autres secteurs à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick de 1970 à 1982.

Année	Terre-Neuve			Nouvelle-Écosse			Nouveau-Brunswick		
	Privé	Autres secteurs	Privé	Autres secteurs	Privé	Autres secteurs	Privé	Autres secteurs	
1970	21.3	24.1	23.3	29.6	17.2	33.5	17.2	33.5	
1971	27.5	22.7	21.3	30.4	16.6	40.2	16.6	40.2	
1972	27.4	23.6	20.0	32.5	16.1	39.2	16.1	39.2	
1973	29.1	33.3	22.7	31.2	16.8	37.4	16.8	37.4	
1974	29.7	38.0	22.2	30.8	17.1	38.0	17.1	38.0	
1975	29.5	38.4	23.0	30.8	18.8	38.2	18.8	38.2	
1976	29.4	37.5	22.9	30.2	21.4	37.5	21.4	37.5	
1977	34.6	36.6	22.6	32.1	19.5	40.9	19.5	40.9	
1978	33.9	36.9	22.4	30.8	20.2	37.5	20.2	37.5	
1979	53.9	35.8	22.2	30.8	20.2	36.9	20.2	36.9	
1980	44.5	34.1	20.1	31.2	20.9	34.9	20.9	34.9	
1981	54.4	35.6	21.4	31.8	21.4	35.3	21.4	35.3	
1982	53.2	36.3	19.5	31.4	22.8	36.6	22.8	36.6	

Tableau A.1.2. Les taux de syndicalisation dans le secteur privé et dans les autres secteurs au Québec, en Ontario et au Manitoba de 1970 à 1982.

Année	Québec			Ontario			Manitoba		
	Privé	Autres secteurs		Privé	Autres secteurs		Privé	Autres secteurs	
1970	36.2	29.3		27.0	30.2		22.3	24.0	
1971	36.2	30.8		27.2	30.9		21.9	26.0	
1972	30.4	30.9		26.6	30.8		21.2	28.6	
1973	28.4	39.5		26.9	30.0		23.4	27.9	
1974	27.1	40.0		26.3	30.2		23.4	28.0	
1975	26.8	38.0		26.5	30.6		22.5	31.9	
1976	26.6	37.9		26.1	30.3		23.0	31.3	
1977	25.2	38.1		26.1	31.8		20.9	33.1	
1978	26.1	38.5		25.0	32.2		21.9	31.2	
1979	25.9	39.3		25.2	31.6		20.7	31.3	
1980	25.9	38.6		24.0	31.9		20.6	31.7	
1981	25.7	39.3		22.8	32.5		19.6	33.0	
1982	24.6	40.5		22.0	33.8		19.1	31.4	

Tableau A.1.3. Les taux de syndicalisation dans le secteur privé et dans les autres secteurs en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique de 1970 à 1982.

Année	Saskatchewan			Alberta			Colombie-Britannique		
	Privé	Autres secteurs	Autres secteurs	Privé	Autres secteurs	Autres secteurs	Privé	Autres secteurs	Autres secteurs
1970	18.5	15.2	12.3	12.3	24.5	34.6	15.8		
1971	19.1	15.1	12.8	12.8	26.3	34.9	16.8		
1972	18.7	16.0	12.0	12.0	27.0	33.4	17.6		
1973	20.1	16.4	12.7	12.7	25.7	34.8	17.4		
1974	21.3	18.7	13.3	13.3	26.6	33.6	18.7		
1975	18.7	20.8	13.0	13.0	27.6	33.7	19.2		
1976	19.0	20.2	13.3	13.3	27.8	34.4	18.6		
1977	18.0	20.5	12.5	12.5	26.8	33.3	18.3		
1978	18.3	20.6	12.0	12.0	26.7	33.2	18.2		
1979	22.2	22.2	11.6	11.6	26.0	33.0	17.7		
1980	22.8	22.9	11.6	11.6	26.7	36.0	16.7		
1981	22.9	22.9	11.8	11.8	27.3	31.4	18.0		
1982	22.5	22.3	11.1	11.1	28.7	30.5	18.0		

Annexe 2. Liste indicative des syndicats contenus dans l'échantillon

Nous avons dressé une liste indicative des syndicats contenus dans l'échantillon tel que défini dans la section 4.6. Cette liste est en ordre alphabétique selon la nature occupationnelle ou le nom de l'employeur. Il est possible qu'un syndicat ayant modifié son nom au cours de la période soit recensé plus d'une fois. Cela ne pose pas de problèmes au niveau de l'analyse puisque ce changement apparaît l'année suivante de la modification et donc le syndicat sera comptabilisé selon sa nouvelle appellation. Dans le cas de la fusion entre deux syndicats, l'effectif est comptabilisé avec la nouvelle entité, l'année suivant la modification. Nous avons aussi inscrit le nom des syndicats qui sont disparus au cours de la période afin de bien montrer la diversité des syndicats qui ont été retenus pour l'ensemble de la période. Il est important de ne pas oublier que nous utilisons les variations annuelles en pourcentage pour l'effectif total dans le secteur privé. Cela ne dérange pas les modifications internes qui ont eu lieu dans les effectifs du secteur privé.

A

A.R. Machinerie. (Union des travailleurs de l')
 Acteurs. (Association des)
 Aéronautique et des produits industriels de la marine.
 (Association des employés de l')
 Ajax Precision Manufacturing. (Association des employés de)
 Alex Coulombe Limitée. (Association des employés)
 Aliments Delisle. (Association des employés des)
 Alimentation du Canada. (Travailleurs de l')
 Alimentation et du commerce. (Syndicat international des
 travailleurs unis de l')
 Alliance. (Syndicat des employés de l')
 Aluminium, de la brique et du verre. (Syndicat international des
 ouvriers de l')
 Américaine des musiciens. (Fédération)
 Articles en cuir, en matières plastiques et nouveautés. (Union
 internationale des travailleurs d')
 Arts graphiques. (Syndicat international des)
 Artisans du film canadien. (Association des)
 Artistes. (Union des)
 Artistes canadiens du cinéma, de la télévision et de la radio.
 (Alliance des)
 Artistes de la scène. (Association des)
 Auteurs et des artistes du Canada. (Fédération des)
 Auteurs, recherchistes, documentalistes et compositeurs. (Société
 des)
 Automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du
 Canada. (Syndicat national des travailleurs de l')
 Automobile, de l'aéronautique et des instruments aratoires
 d'Amérique. (Le syndicat international des travailleurs
 unis de l')

B

Barcana. (Syndicat des salariés de)
 Bauer. (Association des employés)
 Barbiers, coiffeurs, cosmétologues et propriétaires. (Union
 internationale d'Amérique des)
 Barbiers et coiffeurs de la province de Québec. (Fédération des)
 Barmen d'hôtels et de restaurants. (Union internationale des
 employés)
 Beach Industries. (Association des employés de)
 Bijouterie. (Union internationale des travailleurs de la)
 Blé de la Saskatchewan. (Association des employés du syndicat du)

B

Bois d'Amérique. (Syndicat international des travailleurs du)
 Boulangerie, et de confiserie. (Union internationale d'Amérique
 des travailleurs de)
 Bouvillons de Beauce. (Syndicat indépendant des salariés de)
 Brasseries, de la farine, des céréales, des eaux gazeuses et de
 distilleries. (Union internationale d'Amérique des
 travailleurs unis de)
 Brasseries, de malt et de boissons gazeuses. (Travailleurs de)
 Brasseries, de vins et de distilleries, local 300. (Travailleurs
 de)
 Brasseries, farine, céréales, liqueurs douces et distilleries.
 (Union canadienne des ouvriers unis des)
 Brasseries, local 308. (Travailleurs intérieurs de)
 Buanderies, d'établissements de dégraissage et de teinturiers.
 (Union internationale des travailleurs de)
 Bûcherons d'Amérique. (Union internationale des)

C

Canadelle. (Association des employés de)
 Canadian Tire. (Syndicat des employés de)
 Canoplast. (Association des employés de)
 Cannon. (Association des employés de)
 Caoutchouc, du liège, du linoléum et des matières plastiques.
 (Travailleurs unis d'Amérique du)
 Cariboo. (Association des travailleurs de bois)
 Chapeau et de la casquette. (Union internationale des
 travailleurs de l'industrie du)
 Chapellerie, optique et ouvriers alliés du Canada. (Syndicat uni
 de)
 Charcuterie de Magog. (Syndicat des travailleurs spécialisés en)
 Charlotte Seafood. (Association des employés de)
 Chaudronniers, constructeurs de navires d'acier, forgerons
 ouvriers de forges et aides. (Fraternité internationale des)
 Chauffeurs et des graisseurs. (Fraternité internationale des)
 Chaussure. (Union des travailleurs de la)
 Chaussure d'Amérique. (Travailleurs unis de l'industrie de la)
 Chevrotière. (Syndicat des employés de A. de la)
 Chrétien du Canada. (Syndicat)
 Chrétienne du travail du Canada. (Association)
 Cie Garant et Fils. (Association des employés de)
 Club Calco.
 Coiffeurs du Québec. (Syndicat des employés)
 Comité des relations du travail Bertrand Degré.

C

Commerce. (Fédération du)
 Commerce. (Union internationale des employés de)
 Commerce canadien. (Syndicat des employés de)
 Commis de détail. (Association internationale des)
 Communication graphiques. (Syndicat international des)
 Computing Devices Compagny. (Alliance des salariés de)
 Computing Devices Compagny. (Association des employés de)
 Conseil mixte du syndicat des employés de gros, de détail et de
 magasins à rayons de la Saskatchewan.
 Conseil national canadien du travail.
 Conseil technique des Ateliers d'ingénierie Dominion limitée.
 Construction navale. (Fédération des travailleurs généraux de)
 Coopérative fédérée du Québec. (Association des salariés de la)
 Corbeil. (Association de)
 Créations Daisy Fresh. (Syndicat des employés de)
 Crown Cork and Seal Canada. (Association des employés de la
 manufacture)

D

Découpeurs de viandes et bouchers unis d'Amérique.
 Détail du Canada. (Syndicat des employés de)
 Détail et de gros. (Syndicat)
 Demix Béton. (Association des employés de)
 Distilleurs, rectificateurs, travailleurs de vin et main-d'oeuvre
 connexe. (Union internationale d'Amérique des)
 Dubreuil Brothers. (Association des employés de)

E

Eaton. (Association des employés)
 Électronique, de l'électricité, salariés de machines et de
 meubles. (Syndicat international des travailleurs de l')
 Employés de l'industrie. (Syndicat canadien des)
 Énergie et de la chimie. (Syndicat des travailleurs de l')
 Excel Sport. (Association des employés de l')

F

Fabrication des poupées, jouets, nouveautés et produits assimilés des États-Unis et du Canada. (Union internationale des travailleurs de la)
 F.B.I. Saint-Hilaire. (Union des employés)
 Fer structural. (Association des employés)
 Fisher Gauge. (Association des employés de)
 Forestiers du Québec. (Fédération des travailleurs)

G

Gardes d'usine unis d'Amérique. (Union internationale des)
 Gardiens. (Association canadienne des)
 Gardiens d'usine unis. (Syndicat international des)
 Général Plastic. (Union indépendante de)
 Grammys' Country Oven. (Association des employés)
 Grenhill. (Association des travailleurs)
 Gros, de détail et de magasins à rayons. (Union des employés de)
 Guilde américaine des artistes de variétés.
 Guilde des employés de la Compagnie Toastess.

H

Hammond Manufacturing Compagny Limitée. (Association des employés de)
 Home Hardware de l'Alberta. (Association des employés de magasin)
 Homelite Terry Textron. (Association des employés de)
 Hydraulique. (Association des employés de)

I

I.B.L.. (Association des employés d')
 I.M.P. Aerospace. (Association des employés d')
 Imprimerie de Calgary, section local 1. (Syndicat des métiers d')
 Imprimerie et de l'information. (Fédération canadienne de l')
 Imprimerie et des communications graphiques. (Syndicat international des employés d')
 Industries de la nouveauté et de la production. (Syndicat international des travailleurs assimilés des)

J

Joly Engineering Limitée. (Syndicat des employés de)
 Joueurs de la ligue nationale de hockey. (Association des)
 Journaliers d'Amérique du Nord. (Union internationale des)
 Juveline Furniture. (Association des employés)

K

Keep Rite. (Association des travailleurs indépendants)
 Kerr Addison. (Association des employés de)
 Kodak Canada. (Association des employés de)

L

La Laurentienne. (Association des employés du groupe)
 Lainages Victor. (Syndicat des salariés des)
 Laitiers et des chauffeurs vendeurs de l'Alberta. (Fraternité des
 employés)
 Lécuyer et fils. (Syndicat des employés de)
 Ligue des modeleurs de l'Amérique du Nord.
 Limocolor. (Association des employés de)
 Lithographes et photgraveurs. (Union internationale des)

M

Machinistes et des travailleurs de l'aéronautique. (Association
 internationale des)
 Main-d'oeuvre générale des chantiers maritimes de la Colombie-
 Britannique.
 Manoeuvres interprovinciaux. (Association des)
 Marconi. (Association des ingénieurs et des scientifiques)
 Marconi. (Association des employés à traitement de la)
 Marconi. (Association des employés Marconi. (payés à l'heure))
 Machinerie lourdes. (Union des opérateurs de)
 Machinistes de théâtre et des projectionnistes de cinéma des
 États-unis et du Canada. (Alliance internationale des)
 McCoy Group. (Association des employés de)
 Mac Don Industries. (Association des employés de)
 Macleod's Steadman. (Association des employés indépendants
 d'entrepôt et de magasin de)

M

Mécaniciens de machines fixes. (Syndicat canadien des)
 Mécaniciens de machines fixes. (Union internationale des)
 Mécaniciens industriels. (Association nationale des)
 Métallurgie des mines et des produits chimiques. (Fédération des
 travailleurs de la)
 Métallurgistes. (Syndicat canadien des)
 Métallurgistes unis d'Amérique.
 Métiers de machines lourdes. (Syndicat indépendant des)
 Meuble Idéal limitée. (Association des employés de)
 Meuniers. (Fédération des)
 Mines Balmoral. (Syndicat des employés des)
 Mines de la métallurgie et des produits chimiques. (Fédération
 des syndicats des)
 Mines et fonderies de Sudbury. (Syndicat des travailleurs des)
 Mines Sigma (Québec) limitée. (Syndicat des employés des)
 Mineurs unis d'Amérique. (Union internationale des)
 Miramichi. (Union des métiers et du travail de)
 Molson. (Syndicat des employés de)
 Monarch Industries. (Association des employés de)
 Montagne Meats. (Association des employés de)
 Mouleurs et travailleurs assimilés. (Union internationale des)

N

Nippissing. (Syndicat indépendant de)
 Nord. (Syndicat indépendant du)
 North Canadian Forest Industries. (Association des employés de)
 Northern Electric. (Association des employés de)
 Northern Electric. (Association des employés de bureau de la)
 Northern Telecom. (Association des ingénieurs et scientifiques
 de)
 Norwood Foundry. (Association des employés de)
 Nylons de Kingston. (Syndicat des travailleurs indépendants des)

O

Opérateurs de machines lourdes. (Syndicat canadien des)
 Opérateurs de machines lourdes. (Union internationale des)
 Opérateurs de presses d'impression et aides de l'Amérique du
 Nord. (Union internationale d')
 Organisation des employés Western Rock Bit.
 Outils Coupants International. (Association des employés de)

O

Ouvriers - papetiers et travailleurs unis du papier.

P

Pantapil. (Association des employés de)
 Papier. (Syndicat international des travailleurs unis du)
 Papier de la Mauricie. (Syndicat indépendant des travailleurs du)
 Pêcheurs et travailleurs assimilés des Grands Lacs. (Syndicat
 des)
 Pêcheurs et travailleurs assimilés unis. (Syndicat des)
 Pêcheurs et travailleurs assimilés unis. (Union des)
 Personnel canadien. (Syndicat du)
 Pétrochimie. (Travailleurs unis de la)
 Pétrole de l'Atlantique. (Travailleurs du)
 Pétrole du Canada. (Travailleurs unis du)
 Pétrole du Québec. (Syndicat des travailleurs du)
 Pétrole McMurray. (Travailleurs indépendants du)
 Pétrolières, chimiques et atomiques. (Syndicat international des
 travailleurs des industries)
 Pierre et des produits connexes d'Amérique. (Travailleurs unis de
 la)
 Polisseurs de métal et plaqueurs. (Syndicat international des)
 Potiers. (Fraternité internationale des)
 Precision Diecasters. (Syndicat indépendant de)
 Procycle Beauce. (Syndicat indépendant des salariés de)
 Production du Québec et de l'Acadie. (Syndicat des employés de)
 Produits chimiques. (Union internationale des travailleurs des)
 Produits de la mer. (Union canadienne des travailleurs des)
 Produits forestiers Saucier. (Syndicat des employés de)
 Produits manufacturiers et de services. (Syndicat des
 travailleurs de)
 Produits progressifs. (Association indépendante de)
 Professionnels et de bureau. (Union internationale des employés)
 Professionnels et techniques. (Syndicat canadien des employés)
 Pulpe et du papier du Canada. (Travailleurs de la)

Q

Quaker Oats. (Syndicat indépendant des employés de)

R

R & M Métal. (Association des employés de)
 R.C.A. Victor. (L'association des employés de la)
 Rayonese Textile. (Association des employés de)
 Réfrigération, climatisation et protection incendie. (Association nationale des travailleurs en)
 Relieurs. (Fraternité internationale des)
 Rembourseurs de l'Amérique du Nord. (Union internationale des)
 Restaurant et travailleurs assimilés. (Syndicat canadien des employés de)
 Rumpel Felt. (Association des employés de)

S

Schneider. (Association des employés de)
 Screen Print. (Association des employés de)
 Secteur de l'Aluminium. (La fédération des syndicats du)
 Services. (Fédération nationale des)
 Services. (Union internationale des employés des)
 Services. (Union internationale des travailleurs des)
 Service de bureau et de détail. (Syndicat canadien des employés de)
 Services de transfusion de la Croix-Rouge Canadienne. (Association des employés des)
 Services du grain. (Syndicat des)
 Spar. (Association des employés professionnels et techniques de)
 Spar. (Association des ingénieurs et des scientifiques)
 Sparrow Electric Compagny. (Association des employés de)
 Stanley Tools. (Association des employés de)
 Stéréotypistes et électrotypistes de l'Amérique du Nord. (Union internationale des)
 Sunoco. (Association des négociateurs des employés de)
 Super Carnaval Laval. (Syndicat des salariés de)
 Super Marché Grenier Repentigny. (Fraternité des employés du)
 Suprême Industries. (Association des employés de)
 Sylvania. (Syndicat des employés de la)

T

Tabac. (Union internationale des travailleurs du)
 Techniques des États-Unis et du Canada district 50. (Syndicat international des travailleurs assimilés et)

T

- Techniciens de chaufferie et des manoeuvres. (Syndicat canadien des)
- Textile coton de Drummondville. (Union des ouvriers du)
- Textile d'Amérique. (Travailleurs unis du)
- Textile d'Amérique. (Union des ouvriers du)
- Textile d'Amérique. (Union des travailleurs du)
- Textile de Magog. (Syndicat catholique des ouvriers du)
- Thompson Products. (Association des employés de)
- Thursday's et de l'Hôtel de la Montagne. (Association indépendante des employés de)
- Tôliers. (Association internationale des)
- Tunneliers d'Amérique du Nord. (Union internationale des)
- TransAtla. (Association des employés de)
- Travailleurs de brasseries et travailleurs en général. (Syndicat canadien des)
- Travailleurs de bureau. (Syndicat canadien des)
- Travailleurs de fonderie et ouvriers assimilés. (Association canadienne des)
- Travailleurs de l'alimentation et des services connexes. (Syndicat canadien des)
- Travailleurs de la pulpe, du bisulfite et du papier. (Fraternité internationale des)
- Travailleurs des industries chimiques. (Syndicat canadien des)
- Travailleurs des industries mécaniques et assimilés. (Association canadienne des)
- Travailleurs des pâtes et papiers et de la forêt. (Fédération canadienne des)
- Travailleurs du métal en feuilles. (Association internationale des)
- Travailleurs du papier. (Syndicat canadien des)
- Travailleurs du pétrole raffinerie Gulf Montréal-Est. (Association des)
- Travailleurs des textiles et des produits chimiques. (Syndicat canadien des)
- Travailleurs du chocolat et de la confiserie. (Syndicat canadien des)
- Travailleurs du textile. (Fédération canadienne des)
- Travailleurs en pétrochimie. (Association des)
- Travailleurs industriels mécaniques et connexes. (Association canadienne de)
- Trent-Wagar. (Association des employés de)
- Tridon. (Syndicat des employés de)
- Triple E Canada. (Association des employés de)
- Triplex. (Association des employés de)
- Typographes. (Union internationale des)

U

U.P.A.. (Syndicat des employés de la confédération de l')
Unik. (Association des employés indépendants d')
Unik. (Syndicat)
Usines. (Syndicat interprovincial des travailleurs d')
Usine Giant. (Association des employés de l')

V

Vapor Canada. (Association des employés de)
Verre de plomb de l'Amérique du Nord. (Union américaine des
travailleurs du)
Verre et de la céramique de l'Amérique du Nord. (Travailleurs
unis du)
Verre, poterie, plastique et autres travailleurs. (Union
internationale)
Vêtement. (Fédération nationale des travailleurs de l'industrie
du)
Vêtement d'Amérique. (Travailleurs amalgamés du)
Vêtement d'Amérique. (Travailleurs unis du)
Vêtement et du textile. (Union des travailleurs amalgamés du)
Vêtement pour dames. (Union internationale du)
Vêtement pour hommes. (Fraternité des travailleurs du)

X

X.L. Beef. (Association des employés de)

Z

Zellers des Galeries de Terrebonne. (Association des employés de
la compagnie)

Annexe 3. La spécification opérationnelle de la variable dépendante

Dans cette annexe, nous présentons les méthodes utilisées pour estimer les valeurs manquantes pour la variable dépendante de 1986 à 1990 et le choix privilégié parmi les différentes formes à l'aide d'estimation d'un modèle d'effectifs syndicaux, qui est supporté sur le plan empirique. Les méthodes utilisées sont: la méthode des proportions, la méthode de régression des termes de tendances et la juxtaposition des banques de données.

A.3.1. La méthode des proportions.

La méthode est très simple. Il s'agit de calculer la part relative des effectifs syndicaux du secteur privé par rapport aux effectifs syndicaux totaux pour chacune des provinces. L'hypothèse qui sous-tend ces prévisions est que sur une courte période, la part relative des syndiqués du secteur privé a plus ou moins fluctué. Il faut également considérer que les prévisions sont faites suivant une période de récession. Ainsi les valeurs estimées doivent être considérées comme un seuil minimal d'effectif. La littérature nous a bien montré dans le chapitre sur le recensement des écrits que les facteurs économiques influencent le comportement des effectifs syndicaux.

A la limite, nous pourrions dire qu'il s'agit de l'hypothèse économique de prévision.

Pour obtenir les valeurs, nous calculons la proportion des effectifs syndicaux du secteur privé par rapport aux effectifs totaux de 1983 à 1985. Il est possible de calculer des proportions uniquement pour cette période parce que Statistique Canada a changé l'enquête en 1983. L'utilisation des proportions avant cette période, fournirait des résultats biaisés. Le tableau A.3.1 nous montre que les proportions sont relativement stables de 1983 à 1985, à l'exception de Terre-Neuve.

Tableau A.3.1. Proportions de la part relative du secteur privé dans les effectifs syndicaux totaux.

Année	1983	1984	1985	Moyenne
Terre-Neuve	43.3	42.8	33.7	40.0
Nouvelle-Écosse	27.8	25.8	26.0	26.5
Nouveau-Brunswick	25.8	27.0	26.2	26.3
Québec	35.7	36.2	35.3	35.7
Ontario	44.0	43.5	43.4	43.6
Manitoba	28.8	28.6	28.5	29.5
Saskatchewan	29.8	29.3	28.9	29.3
Alberta	21.5	20.5	20.7	20.9
Colombie-Britannique	36.6	35.8	36.3	36.2
Moyenne canadienne	32.6	32.2	31.0	32.0

Nous appliquons la moyenne des proportions aux effectifs syndicaux totaux, pour la période 1986 à 1990. Ainsi, les valeurs obtenues deviennent les valeurs prédites.

A.3.2. La méthode de régression des termes de tendance.

Puisque notre échantillon est construit sur la base des séries chronologiques, il est possible de poser une ou des hypothèses sur la forme de l'évolution des effectifs syndicaux à travers le temps. Il s'agit de trouver la loi d'évolution des données la plus représentative du phénomène. Nous postulons que cette évolution peut être de forme linéaire, de forme polynomiale du second degré ou de forme polynomiale du troisième degré. C'est à partir de la visualisation des données contenues dans les graphiques que nous avons émis nos hypothèses.

A partir d'équations dont la variable dépendante est le nombre de syndiqués et dont les variables indépendantes sont successivement T , T et T^2 et T , T^2 et T^3 nous permettent de calculer les valeurs pour les années manquantes. Les résultats de régression sont présentés aux tableaux A.3.2 à A.3.6. L'évolution des données de 1970 à 1985 nous suggère qu'une de ces formes pourrait représenter une bonne estimation de la réalité. Nous avons calculé les valeurs manquantes pour les années 1986 à 1990 avec les coefficients obtenus.

Tableau A.3.2. Les résultats de régression des équations de tendance de l'évolution des effectifs syndicaux dans le secteur privé de 1970 à 1985 pour Terre-Neuve et la Nouvelle-Écosse.

Variables	Terre-Neuve		
Constante	10231 (3.6238)	4858.6 (1.1078)	17072 (3.3977)
T	1663.1 (5.6964)	3453.8 (2.9086)	-4054.3 (-1.6334)
T ²	--	-105.33 (-1.5512)	966.06 (2.8923)
T ³	--	--	-42.015 (-3.2466)
R ² /R ² ajusté	0.6986/0.6771	0.7457/0.7065	0.8646/0.8307

Variables	Nouvelle-Écosse		
Constante	24292 (19.190)	19309 (15.663)	19821 (10.294)
T	257.24 (1.9650)	1918.2 (5.7472)	1603.1 (1.6853)
T ²	--	-97.705 (-5.1190)	-52.740 (-0.41203)
T ³	--	--	-1.7634 (-0.35556)
R ² /R ² ajusté	0.2162/0.1602	0.7401/0.7001	0.7428/0.6785

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Tableau A.3.3. Les résultats de régression des équations de tendance de l'évolution des effectifs syndicaux dans le secteur privé de 1970 à 1985 pour le Nouveau-Brunswick et le Québec.

Variabes	Nouveau-Brunswick		
Constante	14107 (18.260)	11051 (14.842)	12729 (13.075)
T	641.38 (8.0275)	1660.3 (8.2363)	628.34 (1.3065)
T ²	--	-59.936 (-5.1994)	87.320 (1.3493)
T ³	--	--	-5.7747 (-2.3031)
R ² /R ² ajusté	0.8215/0.8088	0.9420/0.9331	0.9598/0.9498

Variabes	Québec		
Constante	364490 (36.628)	393950 (29.679)	423940 (24.453)
T	-2318.4 (-2.2528)	-12137 (-3.3772)	-30577 (-3.5701)
T ²	--	577.54 (2.8103)	3209.0 (2.7844)
T ³	--	--	-103.19 (-2.3110)
R ² /R ² ajusté	0.2661/0.2136	0.5434/0.4732	0.6840/0.6051

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Tableau A.3.4. Les résultats de régression des équations de tendance de l'évolution des effectifs syndicaux dans le secteur privé de 1970 à 1985 pour l'Ontario et le Manitoba.

Variables	Ontario		
Constante	489170 (37.315)	439230 (32.400)	412320 (22.184)
T	4820.8 (3.5559)	21468 (5.8492)	38010 (4.1398)
T ²	--	-979.27 (-4.6657)	-3339.7 (-2.7032)
T ³	--	--	92.566 (1.9337)
R ² /R ² ajusté	0.4746/0.4370	0.8035/0.7733	0.8502/0.8128

Variables	Manitoba		
Constante	39630 (27.672)	34795 (20.152)	29804 (15.605)
T	100.94 (0.68151)	1712.8 (3.6639)	4780.4 (5.0667)
T ²	--	-94.813 (-3.5468)	-532.56 (-4.1948)
T ³	--	--	17.166 (3.4898)
R ² /R ² ajusté	0.0321/-0.0370	0.5081/0.4324	0.7559/0.6948

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Tableau A.3.5. Les résultats de régression des équations de tendance de l'évolution des effectifs syndicaux dans le secteur privé de 1970 à 1985 pour la Saskatchewan et l'Alberta.

Variables	Saskatchewan		
Constante	15166 (13.321)	13246 (7.3448)	17444 (7.5087)
T	1233.3 (10.474)	1873.5 (3.8371)	-707.53 (-0.61648)
T ²	--	-37.659 (-1.3488)	330.64 (2.1410)
T ³	--	--	-14.443 (-2.4138)
R ² /R ² ajusté	0.8868/0.8787	0.9007/0.8855	0.9332/0.9165

Variables	Alberta		
Constante	31753 (12.948)	22166 (9.1552)	29049 (10.671)
T	1937.7 (7.6403)	5133.2 (7.8308)	902.22 (0.67092)
T ²	--	-187.97 (-5.0145)	415.78 (2.2977)
T ³	--	--	-23.677 (-3.3770)
R ² /R ² ajusté	0.8066/0.7927	0.9341/0.9239	0.9662/0.9577

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Tableau A.3.6. Les résultats de régression des équations de tendance de l'évolution des effectifs syndicaux dans le secteur privé de 1970 à 1985 pour la Colombie-Britannique.

Variables	Colombie-Britannique		
Constante	149170 (15.405)	111620 (11.500)	130630 (9.7769)
T	2569.0 (2.5655)	15085 (5.7405)	3397.8 (0.51476)
T ²	--	-736.25 (-4.8993)	931.53 (1.0488)
T ³	--	--	-65.403 (-1.9005)
R ² /R ² ajusté	0.3198/0.2712	0.7610/0.7243	0.8163/0.7704

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

A.3.3. La juxtaposition des banques de données.

La recherche de données qui nous a permis de compléter la série CALURA de Statistique Canada, nous a conduit au répertoire sur les organisations syndicales, publié par Travail Canada. Il n'est pas possible de joindre les deux séries sans procéder à certaines transformations nécessaires étant donné les limites de chacune des enquêtes respectives. Dans le cas de CALURA, la loi oblige les syndicats ayant plus de 100 membres à déclarer leur effectifs, alors que du côté de Travail Canada, il s'agit d'une déclaration volontaire pour les syndicats de plus de 50 membres. Il y a aussi une limite pour la désagrégation des données. Dans

Le cas de CALURA, les données fournies sont disponibles pour chaque syndicat dans chacune des provinces alors que Travail Canada fournit des données agrégées canadiennes.

A la lumière de ces constatations, nous tenterons quand même de lier les deux séries en traitant les données de Travail Canada sous certaines conditions. La première consiste à retenir uniquement les syndicats qui déclarent plus de 100 membres. La seconde condition est que nous utilisons la distribution des effectifs syndicaux par province de la série CALURA de 1985 pour redistribuer les effectifs de la période 1986 à 1990 de la série de Travail Canada. Nous avons constaté que 62.6% des syndicats de notre échantillon de la première série se trouvent dans une seule province. Cela aura pour effet d'amenuiser la distorsion au moment de distribuer les effectifs par province, par la technique des proportions.

A.3.4. Le choix de la variable dépendante.

Nous avons maintenant cinq séries de prévisions pour la période de 1986 à 1990 et il s'agit de choisir la forme qui sera la plus près de la réalité. Il est préférable de prendre des données d'enquête qui sont un reflet plus précis de la réalité. Cela veut dire que la juxtaposition des banques de données sera privilégiée. Par contre, il nous est aussi possible de vérifier

quantitativement si les différentes formes répondent bien à certaines variables reconnues par la littérature.

Nous avons décidé d'estimer un modèle contenant la variable taux de chômage. Cette variable ne demande aucune transformation et n'a qu'une forme opérationnelle à tester dans notre étude. D'autres variables telles que la variation de l'emploi ou le taux de syndicalisation retardé d'une période auraient pu être testées. Mais, comme l'emploi sera testé sous différentes formes et que le taux de syndicalisation est construit à partir de l'emploi, nous avons préféré tester ces variables au moment d'en déterminer la forme précise. Nous avons ajouté au modèle une variable dichotomique pour la province de Terre-Neuve car le comportement des variations en pourcentage y est particulier lorsque comparé aux autres provinces et les résultats préliminaires, nous donnent cette indication. Le tableau A.3.7 fait état des résultats obtenus. Le modèle VEFF porte sur la période 1970 à 1985 sans aucune mesure de prévision. Les critères de sélection sont: un modèle performant sur le plan statistique et des relations attendues avec le bon sens. Les résultats montrent que tous les modèles ont la variable taux de chômage de signe attendu et significative au seuil de 5%. Dans le cas de la variable dichotomique pour Terre-Neuve, cette variable est non

significative dans le modèle VEFF4. Au niveau des R^2 , c'est le modèle VEFF5 qui a le plus élevé.

En conséquence, comme l'utilisation des données obtenues par enquête est privilégiée et que le modèle le plus performant statistiquement est le modèle VEFF5, nous allons retenir cette variable dépendante pour l'ensemble des autres analyses.

Tableau A.3.7. Les résultats d'estimation du modèle pour choisir les valeurs prédites de la variable dépendante.

Variabes	VEFF	VEFF1	VEFF2
Constante	12.197 (10.570)	8.8724 (7.7088)	5.7717 (4.7598)
TXCH	-1.7152 (-12.040)	-0.80675 (-6.0911)	-0.44894 (-3.5594)
DTN	24.489 (7.4023)	11.651 (6.1549)	7.8471 (3.6827)
R ²	0.0059	0.2046	0.0831

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Variabes	VEFF3	VEFF4	VEFF5
Constante	7.7830 (5.7532)	12.276 (4.7843)	9.5543 (7.9769)
TXCH	-0.82314 (-4.9875)	-1.5330 (-4.0958)	-0.95865 (-6.8557)
DTN	10.481 (4.4876)	-50.103 (-0.65353)	10.837 (5.2894)
R ²	0.1299	0.0881	0.2114

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Annexe 4. La spécification opérationnelle de la variable emploi dans le secteur privé

Dans cette annexe, nous présentons les méthodes utilisées pour estimer les valeurs manquantes pour la variable indépendante emploi dans le secteur privé de 1983 à 1990 et le choix privilégié parmi les différentes formes à l'aide de l'estimation d'un modèle d'effectifs syndicaux qui a du support sur le plan empirique. Les méthodes utilisées sont: les proportions de l'emploi dans le secteur service, les régressions avec les termes de tendances, les régressions sur l'emploi et une fonction d'emploi.

A.4.1. Estimation de l'emploi dans le secteur privé calculée à partir du pourcentage des emplois dans les services non commerciaux par rapport à l'emploi des services commerciaux et non commerciaux et par rapport à l'emploi industriel.

Nous avons calculé les proportions en pourcentage de l'emploi dans le secteur des services non commerciaux par rapport à l'emploi des services commerciaux et non commerciaux de 1970 à 1982. La moyenne de ce pourcentage est appliquée à l'emploi dans les secteurs commerciaux et non commerciaux pour la période de 1983 à 1990. La moyenne est calculée afin d'éviter les valeurs extrêmes qui ne représenteraient pas nécessairement la réalité. Les proportions calculées sont présentées dans le tableau A.4.1.

Tableau A.4.1. Les proportions en pourcentage de l'emploi dans le secteur des services non commerciaux par rapport à l'emploi total des services commerciaux et non commerciaux de 1970 à 1982 pour neuf provinces canadiennes.

Année	Terre-Neuve	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec	Ontario
1970	74.3	73.8	75.3	64.6	60.8
1971	75.6	74.0	75.8	64.9	60.6
1972	73.6	70.7	72.8	63.5	58.9
1973	70.3	68.1	68.2	62.2	56.6
1974	69.1	68.0	65.5	61.4	55.0
1975	69.5	68.1	65.2	61.1	54.7
1976	72.3	69.0	67.7	60.9	54.0
1977	69.1	65.3	64.2	60.9	52.5
1978	69.1	67.3	63.7	62.2	50.9
1979	68.3	65.6	62.6	59.4	50.2
1980	67.6	64.4	64.3	58.9	48.8
1981	65.6	64.4	64.2	58.2	48.1
1982	69.1	64.6	63.0	58.7	48.3
Moyenne	70.3	67.9	67.1	61.3	53.8

Tableau A.4.1. Les proportions en pourcentage de l'emploi dans le secteur des services non commerciaux par rapport à l'emploi des services commerciaux et non commerciaux de 1970 à 1982 pour neuf provinces canadiennes (suite).

Année	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Moyenne canadienne
1970	63.1	71.0	62.1	55.1	66.6
1971	62.8	70.2	61.0	55.2	66.7
1972	62.2	72.7	59.4	53.9	65.3
1973	59.8	67.7	57.8	52.4	62.6
1974	58.6	65.7	55.7	51.1	61.1
1975	57.3	64.9	54.6	51.1	60.7
1976	58.9	65.5	54.4	51.5	61.6
1977	57.8	61.3	51.1	50.2	59.2
1978	57.0	61.0	49.4	49.6	58.9
1979	56.5	61.5	49.1	48.7	58.0
1980	55.9	60.4	46.9	48.0	57.2
1981	56.3	60.7	45.5	48.2	56.8
1982	56.5	59.6	46.1	49.4	57.3
Moyenne	58.7	64.8	53.3	51.1	60.9

Ce calcul peut contenir certains biais attribuables à l'importante relative d'un des deux secteurs. Dans l'hypothèse que les secteurs industriels individuels croissent au même rythme que l'emploi industriel à l'exception de l'agriculture, nous appliquons la moyenne obtenue pour l'emploi dans l'ensemble des

industries pour la période de 1983 à 1990. Les proportions calculées sont présentées dans le tableau A.4.2.

Tableau A.4.2. Les proportions en pourcentage de l'emploi du secteur des services non commerciaux par rapport à l'emploi de l'ensemble des industries à l'exception de l'agriculture de 1970 à 1982 pour neuf provinces canadiennes.

Année	Terre-Neuve	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec	Ontario
1970	21.8	23.4	20.8	17.9	16.4
1971	22.2	23.2	20.9	18.1	16.5
1972	22.5	22.4	20.6	17.8	16.1
1973	21.0	21.0	19.5	17.3	15.4
1974	20.4	21.0	18.3	17.1	14.9
1975	21.2	21.9	18.8	17.7	15.4
1976	22.4	21.9	19.4	17.9	15.2
1977	22.0	21.5	19.1	18.2	15.1
1978	22.0	21.7	19.5	18.7	14.8
1979	21.2	21.3	18.9	18.5	14.8
1980	22.1	21.5	19.5	18.8	14.7
1981	21.9	21.9	20.0	18.8	14.7
1982	23.2	23.3	21.0	19.8	15.4
Moyenne	21.8	22.0	19.7	18.2	15.3

Tableau A.4.2. Les proportions en pourcentage de l'emploi du secteur des services non commerciaux par rapport à l'emploi de l'ensemble des industries à l'exception de l'agriculture de 1970 à 1982 pour neuf provinces canadiennes (suite).

Année	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Moyenne canadienne
1970	18.4	25.8	21.3	13.2	19.9
1971	18.8	25.1	20.5	15.9	20.1
1972	18.8	24.5	19.8	15.4	19.8
1973	18.5	24.2	18.7	14.7	18.9
1974	17.9	23.2	17.9	14.5	18.4
1975	17.7	22.3	18.0	15.0	18.7
1976	18.0	22.3	17.5	15.0	18.8
1977	18.2	21.8	16.3	15.3	18.6
1978	18.3	22.0	15.8	15.3	18.7
1979	17.9	21.8	15.4	15.1	18.3
1980	18.0	21.9	14.9	14.9	18.5
1981	18.2	22.1	15.0	16.0	18.7
1982	19.1	22.7	16.0	17.3	19.8
Moyenne	18.3	23.1	17.5	15.2	19.0

A.4.2. Estimation de l'emploi dans le secteur privé calculée à partir de termes de tendance.

Nous avons calculé l'emploi dans le secteur privé à l'aide de modèles dont les variables indépendantes sont des termes de tendance. Trois modèles spécifiques ont été constitués. Le premier inclut un terme de tendance (T) dont l'année 1970=1, 1971=2, 1972=3 jusqu'à 1990=21. Le second est composé de T et T² dont les valeurs de T sont toutes mises au carré et le troisième représente un polynôme du troisième degré avec T, T² et T³. Les trois modèles ont comme variable dépendante le logarithme de l'emploi dans le secteur privé tel que défini précédemment. La régression a porté sur la période de 1970 à 1982. Les valeurs manquantes ont été prédites à partir des trois modèles. Nous posons l'hypothèse que cette méthode permettra la découverte de la loi de l'évolution des données à travers le temps. Les résultats de régression sont présentés dans les tableaux A.4.3. à A.4.7. Nous avons estimé trois modèles pour chacune des provinces.

Tableau A.4.3. Les résultats de régression des équations de tendance de l'emploi dans le secteur privé de 1970 à 1982 pour Terre-Neuve et la Nouvelle-Écosse.

Variables	Terre-Neuve		
Constante	49454 (28.528)	44580 (19.133)	46890 (12.690)
T	1706.6 (7.8141)	3656.2 (4.7766)	1978.4 (0.89886)
T ²	--	-139.26 (-2.6176)	149.55 (0.41719)
T ³	--	-	-13.753 (-0.81502)
R ² /R ² _{ajusté}	0.8473/0.8335	0.9094/0.8913	0.9156/0.8875

Variables	Nouvelle-Écosse		
Constante	99004 (39.729)	92701 (26.026)	96006 (16.918)
T	3302.7 (10.520)	5823.7 (4.9769)	3424.3 (1.0130)
T ²	--	-180.07 (-2.2140)	232.95 (0.42315)
T ³	--	--	-19.668 (-0.75895)
R ² /R ² _{ajusté}	0.9096/0.9014	0.9393/0.9272	0.9430/0.9240

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Tableau A.4.4. Les résultats de régression des équations de tendance de l'emploi dans le secteur privé de 1970 à 1982 pour le Nouveau-Brunswick et le Québec.

Variables	Nouveau-Brunswick		
Constante	84469 (39.406)	77050 (33.250)	73731 (20.919)
T	2002.2 (7.4138)	4970.0 (6.5287)	7380.2 (3.5154)
T ²	--	-211.99 (-4.0065)	-626.85 (-1.8333)
T ³	--	--	19.755 (1.2274)
R ² /R ² _{ajusté}	0.8332/0.8181	0.9360/0.9232	0.9452/0.9269

Variables	Québec		
Constante	1085700 (46.383)	1020600 (32.212)	1036200 (20.072)
T	22875 (7.7566)	48931 (4.7010)	37601 (1.2228)
T ²	--	-1861.1 (-2.5725)	88.999 (0.017771)
T ³	--	--	-92.861 (-0.39389)
R ² /R ² _{ajusté}	0.8454/0.8314	0.9070/0.8884	0.9086/0.8781

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Tableau A.4.5. Les résultats de régression des équations de tendance de l'emploi dans le secteur privé de 1970 à 1982 pour l'Ontario et le Manitoba.

Variables		Ontario		
Constante	1661200 (62.018)	1598000 (40.465)	1622500 (25.344)	
T	59072 (17.505)	84337 (6.5005)	66535 (1.7448)	
T ²	--	-1804.6 (-2.0013)	1259.7 (0.20282)	
T ³	--	--	-145.92 (-0.49911)	
R ² /R ² _{ajusté}	0.9653/0.9622	0.9753/0.9703	0.9759/0.9679	

Variables		Manitoba		
Constante	163360 (46.020)	154630 (30.078)	146550 (19.070)	
T	3706.6 (8.2878)	7198.9 (4.2625)	13064 (2.8539)	
T ²	--	-249.45 (-2.1250)	-1259.1 (-1.6888)	
T ³	--	--	48.077 (1.3699)	
R ² /R ² _{ajusté}	0.8620/0.8494	0.9049/0.8859	0.9213/0.8951	

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Tableau A.4.6. Les résultats de régression des équations de tendance de l'emploi dans le secteur privé de 1970 à 1982 pour la Saskatchewan et l'Alberta.

Variables	Saskatchewan		
Constante	81358 (55.478)	78027 (35.575)	82306 (26.652)
T	5392.9 (29.189)	6725.0 (9.3333)	3618.1 (1.9670)
T ²	--	-95.155 (-1.9000)	439.64 (1.4675)
T ³	--	--	-25.466 (-1.8058)
R ² /R ² _{ajusté}	0.9873/0.9861	0.9906/0.9888	0.9931/0.9908

Variables	Alberta		
Constante	197290 (22.839)	221780 (19.209)	244810 (15.186)
T	26460 (24.313)	16666 (4.3940)	-59.199 (-0.61652E-02)
T ²	--	699.60 (2.6538)	3578.5 (2.2883)
T ³	--	--	-137.09 (-1.8622)
R ² /R ² _{ajusté}	0.9817/0.9801	0.9893/0.9871	0.9923/0.9897

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Tableau A.4.7. Les résultats de régression des équations de tendance de l'emploi dans le secteur privé de 1970 à 1982 pour la Colombie-Britannique.

Variables	Colombie-Britannique		
Constante	378310 (32.310)	355810 (19.349)	375100 (12.919)
T	19259 (13.056)	28257 (4.6774)	14251 (0.82399)
T ²	--	-642.66 (-1.5305)	1768.2 (0.62774)
T ³	--	--	-114.80 (-0.86582)
R ² /R ² _{ajusté}	0.9394/0.9339	0.9509/0.9411	0.9547/0.9395

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

A.4.3. Estimation de l'emploi dans le secteur privé calculée à partir de la régression de l'emploi au temps_{t-1} sur l'emploi au temps_t avec et sans termes de tendance.

Nous avons estimé les valeurs manquantes de 1983 à 1990 avec un modèle de régression contenant l'emploi retardé d'une période avec et sans terme de tendance (T) pour la période 1971 à 1982. La variable dépendante est l'emploi dans le secteur privé. Cette méthode de prévision repose sur l'hypothèse que l'emploi de la période au temps_{t-1} détermine en partie l'emploi de la période au temps_t. Les résultats des estimations sont présentés dans les tableaux A.4.8 et A.4.9.

Tableau A.4.8. Les résultats de régression des équations de l'emploi retardé d'une période du secteur privé de 1971 à 1982 pour neuf provinces canadiennes.

	Constante	E_{t-1}	$R^2/R^2_{ajusté}$
Terre-Neuve	13557 (1.7474)	0.79969 (6.3324)	0.8004/0.7804
Nouvelle-Ecosse	21842 (1.8903)	0.84215 (8.8897)	0.8877/0.8764
Nouveau-Brunswick	25660 (3.1070)	0.75853 (9.0288)	0.8907/0.8798
Québec	286310 (1.7896)	0.78356 (6.0984)	0.7881/0.7669
Ontario	240470 (1.6364)	0.90847 (12.764)	0.9422/0.9364
Manitoba	47720 (1.9355)	0.76594 (5.8584)	0.7744/0.7518
Saskatchewan	8855.9 (1.6059)	0.96683 (20.746)	0.9773/0.9750
Alberta	20736 (1.1397)	1.0084 (21.157)	0.9781/0.9760
Colombie-Britannique	83499 (1.9123)	0.86718 (10.185)	0.9121/0.9033

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Tableau A.4.9. Les résultats de régression des équations de l'emploi retardé d'une période et d'un terme de tendance dans le secteur privé de 1971 à 1982 pour neuf provinces canadiennes.

	Constante	E_{t-1}	T	$R^2/R^2_{ajusté}$
Terre-Neuve	32726 (1.6070)	0.37310 (0.85243)	915.23 (1.0178)	0.8210/0.7812
Nouvelle-Écosse	57040 (1.1745)	0.46054 (0.88598)	1477.2 (0.74725)	0.8942/0.8707
Nouveau-Brunswick	33722 (1.6645)	0.65601 (2.6334)	264.02 (0.43964)	0.8930/0.8693
Québec	790360 (1.5566)	0.29240 (0.60053)	14095 (1.0455)	0.8110/0.7691
Ontario	1484800 (1.9917)	0.11548 (0.24477)	51133 (1.6971)	0.9562/0.9465
Manitoba	134370 (2.6056)	0.20141 (0.61895)	2597.0 (1.8595)	0.8370/0.8008
Saskatchewan	69687 (2.3403)	0.15035 (0.37915)	4598.1 (2.0698)	0.9846/0.9812
Alberta	128630 (2.8577)	0.35094 (1.3386)	18052 (2.5350)	0.9873/0.9844
Colombie-Britannique	319660 (1.5491)	0.18011 (0.30364)	14995 (1.1700)	0.9237/0.9067

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

A.4.4. Estimation d'une fonction d'emploi dans le secteur privé.

La littérature de science économique nous permet de construire un modèle d'emploi. Plusieurs auteurs dont Clark et Freeman (1980) ont estimé un modèle performant du point de vue

statistique. Nous nous inspirons de ce modèle pour calculer les valeurs manquantes. Le modèle de base a la forme suivante:

$$\text{LEMPR}_t = a_0 + a_1 \text{LPB86} + a_2 \text{LWI} + a_3 \text{LAPK} + a_4 T + a_5 T^2$$

où LEMPR_t est le logarithme de l'emploi dans le secteur privé, a_0 le terme constant, $a_1 \text{LPB86}$ est le logarithme du produit intérieur brut déflaté avec l'indice implicite du prix du PIB, $a_2 \text{LWI}$ est le logarithme du salaire déflaté avec l'indice implicite du prix du PIB, $a_3 \text{LAPK}$ logarithme du prix du capital est calculé en multipliant l'indice de prix de la formation brute de capital fixe non résidentiel et le taux d'intérêt déflaté aussi par l'indice implicite du prix du PIB et $a_4 T$, $a_5 T^2$ des termes de tendance. Le modèle théorique de l'emploi à long terme indique que la production, les salaires, le prix du capital et la technologie sont les variables qui expliquent l'emploi. Nos résultats dans les tableaux A.4.10 à A.4.12 représentent les meilleures spécifications du modèle pour chacune des provinces. Le problème d'autocorrélation des résidus s'est présenté pour certaines provinces. Ce problème a été réglé grâce à la méthode Cochran-Orcut qui permet de contrôler la situation. Ce raisonnement explique la rangée du tableau où est indiquée l'appellation méthode. MCO indique que la méthode retenue est celle des moindres carrés ordinaires et AUTO indique la méthode

de Cochran-Orcut. Lorsque le nombre d'observations est de 12, cela signifie que la variable LAPK est retenue et qu'elle a été retardée d'une période.

Tableau A.4.10. Les résultats de régression des équations des fonctions d'emploi de 1970 à 1982¹ pour Terre-neuve, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick.

Variabes	Terre Neuve	Nouvelle- Écosse	Nouveau- Brunswick
Méthode	MCO	AUTO	AUTO
Constante	10.355 (11.523)	12.328 (13.751)	10.437 (13.839)
LPB86	0.46746 (1.7159)	0.10222 (0.36443)	0.26769 (1.3809)
LWI	-1.0266 (-2.6291)	-1.0997 (-2.4086)	-0.12936 (-0.30055)
LAPK		-0.57747E-02 (-1.4539)	0.27114E-02 (0.39427)
T	0.71544E-01 (3.2272)	0.84473E-01 (6.2791)	0.10212E-01 (1.1674)
TT	-0.37145E-02 (-3.6136)	-0.30418E-02 (-4.5775)	
N	13	13	12
R ²	0.9574	0.9707	0.8598
R ² _{ajusté}	0.9360	0.9462	0.7798
D-W	2.3807	1.9209	1.3452

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

¹ Pour les modèles ayant la variable LAPK la période est de 1971 à 1982.

Tableau A.4.11. Les résultats de régression des équations des fonctions d'emploi de 1970 à 1982 pour le Québec, l'Ontario et le Manitoba.

Variabes	Québec	Ontario	Manitoba
Méthode	AUTO	MCO	AUTO
Constante	12.623 (15.348)	10.301 (28.270)	11.922 (3.5887)
LPB86	0.39965 (2.8259)	0.69667 (12.527)	0.29703 (0.37627)
LWI	-1.0428 (-10.437)	-0.62392 (-7.3880)	-1.0478 (-0.87788)
T	0.38513E-01 (5.2334)	0.12141E-01 (7.9538)	0.27071E-01 (1.2246)
TT	-0.13227-02 (-5.1418)		
N	13	13	13
R ²	0.9920	0.9977	0.6143
R ² _{ajusté}	0.9880	0.9970	0.4857
D-W	2.5873	2.0465	2.0600

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Tableau A.4.12. Les résultats de régression des équations des fonctions d'emploi de 1970 à 1982² pour la Saskatchewan, l'Alberta et la Colombie-Britannique.

Variabes	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique
Méthode		AUTO	AUTO
Constante	9.0175 (55.289)	11.782 (18.486)	9.2790 (18.635)
LPB86	0.39218 (12.910)	0.13777 (1.7261)	0.82248 (9.7271)
LWI	0.43809 (6.3826)	-0.10151 (-0.49514)	-0.69343 (-4.8276)
LAPK		-0.65449E-02 (-2.4536)	-0.46437E-02 (-2.3168)
T	0.18393E-01 (8.8066)	0.64878E-01 (6.0275)	0.58137E-01 (1.2064)
N	13	12	12
R ²	0.9978	0.9973	0.9944
R ² _{ajusté}	0.9970	0.9957	0.9912
D-W	2.5102	2.2660	2.7939

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

A.4.5. Le choix de la variable.

A l'aide de tous les modèles et méthodes utilisés, nous avons construit 8 spécifications opérationnelles pour la variable de l'emploi dans le secteur privé que nous testerons avec le modèle d'effectifs syndicaux, que nous avons déjà utilisé pour trouver la forme opérationnelle de la variable dépendante. Le

² Pour les modèles ayant la variable LAPK la période est de 1971 à 1982.

tableau A.4.13 contient les résultats obtenus pour chacune des estimations dont la variable indépendante VEMPPR est la variation en pourcentage de l'emploi. Chacun des modèles représente une forme opérationnelle de la variable emploi privé. Le choix s'effectuera sur la base de la performance statistique et sur la validité de la prévision. La variable taux de chômage est de bon signe et significative pour les huit modèles. La variable emploi a le bon signe et est significative pour l'ensemble des modèles. Il faut noter que la statistiques "t" est plus élevée dans le modèle 6 tout comme le R^2 à 0.4883. Les valeurs prédites ont été obtenues grâce à la méthode de régression de l'emploi au temps $t-1$ sur l'emploi au temps t . C'est une hypothèse valide dans le sens où l'emploi de la période précédente détermine en large partie l'emploi au temps présent.

En conséquence, nous utiliserons la variable emploi du modèle 6 pour poursuivre notre analyse.

Tableau A.4.13. Les résultats d'estimation du modèle pour choisir les prévisions de la variable emploi dans le secteur privé.

Variabes	1	2	3	4
Constante	4.5877 (4.4238)	4.7636 (4.5940)	5.3819 (5.0289)	4.9823 (4.5245)
TXCH	-0.62269 (-5.4927)	-0.59318 (-5.1448)	-0.71839 (-6.1607)	-0.57578 (-4.9995)
DTN	7.7514 (4.4080)	7.4891 (4.1089)	8.8196 (4.9337)	8.5272 (5.1402)
VEMPPR	0.66551 (7.6940)	0.60613 (7.0201)	0.67513 (7.2118)	0.70791 (7.4655)
R ²	0.4169	0.3929	0.3854	0.3955

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Variabes	5	6	7	8
Constante	7.2888 (5.7992)	3.3919 (3.3313)	4.5401 (4.4544)	4.5284 (4.1373)
TXCH	-0.73106 (-5.3405)	-0.42709 (-4.2619)	-0.64708 (-5.9165)	-0.57798 (-5.0411)
DTN	9.8948 (4.6666)	7.3038 (4.6645)	8.8115 (5.1716)	(10.193) (5.5013)
VEMPPR	0.31696 (3.9016)	0.93830 (9.7096)	0.79947 (8.3358)	0.64535 (7.2907)
R ²	0.2997	0.4883	0.4253	0.3970

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Modèle 1: Pourcentage des emplois non commerciaux dans le secteur service.
 Modèle 2: Pourcentage des emplois non commerciaux dans l'emploi industriel.
 Modèle 3: Un terme de tendance (T).
 Modèle 4: Deux termes de tendance (T et T²).
 Modèle 5: Trois termes de tendance (T, T² et T³).
 Modèle 6: Emploi retardé d'une période sur emploi au temps t.
 Modèle 7: Emploi retardé d'une période avec terme de tendance (T) sur emploi au temps t.
 Modèle 8: Fonction d'emploi.

Annexe 5. La spécification opérationnelle de la variable emploi dans le secteur des services

Dans cette annexe, nous présentons les méthodes utilisées pour estimer les valeurs manquantes pour la variable indépendante de l'emploi dans le secteur des services de 1983 à 1990 et le choix effectué parmi les différentes formes estimées à l'aide du modèle effectifs syndicaux. Les méthodes utilisées sont: les proportions de l'emploi dans le secteur des services, les régressions avec les termes de tendance et les régressions sur l'emploi avec l'emploi retardé d'une période avec et sans termes de tendance.

A.5.1. Estimation de l'emploi dans le secteur privé calculée à partir du pourcentage des emplois dans les services non commerciaux par rapport à l'emploi des services commerciaux et non commerciaux et par rapport à l'emploi industriel.

Nous avons déjà calculé ces valeurs dans le cas de l'emploi dans le secteur privé à l'annexe 4, section 1. Les tableaux des proportions y apparaissaient. Nous reprenons ces valeurs et nous les insérons dans le modèle pour le choix de la variable.

A.5.2. Estimation de l'emploi dans le secteur des services calculée à partir des termes de tendance.

Nous avons calculé l'emploi dans le secteur des services à l'aide de modèles dont les variables indépendantes sont des

termes de tendance. Cette technique est déjà expliquée à l'annexe 4, section 2 dans le cas de la variable emploi dans le secteur privé. Les résultats sont présentés dans le tableau A.5.1 à A.5.5.

Tableau A.5.1. Les résultats de régression des équations de tendance de l'emploi dans le secteur des services de 1970 à 1982 pour Terre-Neuve et la Nouvelle-Écosse.

Variables	Terre-Neuve		
Constante	29188 (23.931)	25445 (16.650)	25573 (10.185)
T	1283.0 (8.3490)	2780.2 (5.5375)	2687.7 (1.7971)
T ²	--	-106.94 (-3.0647)	-91.034 (-0.37372)
T ³	--	-	-0.75758 (-0.066069)
R ² /R ² ajusté	0.8637/0.8513	0.9297/0.9157	0.9297/0.9063

Variables	Nouvelle-Écosse		
Constante	57500 (39.951)	53157 (29.027)	54934 (18.885)
T	2850.2 (15.720)	4587.6 (7.6253)	3297.2 (1.9030)
T ²	--	-124.08 (-2.9672)	98.039 (0.34742)
T ³	--	--	-10.577 (-0.79622)
R ² /R ² ajusté	0.9574/0.9535	0.9773/0.9728	0.9788/0.9718

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Tableau A.5.2. Les résultats de régression des équations de tendance de l'emploi dans le secteur des services de 1970 à 1982 pour le Nouveau-Brunswick et le Québec.

Variables	Nouveau-Brunswick		
Constante	45158 (30.796)	40362 (23.517)	36167 (16.802)
T	1925.8 (10.424)	3844.0 (6.8176)	6890.5 (5.3743)
T ²	--	-137.01 (-3.4962)	-661.40 (-3.1674)
T ³	--	--	24.971 (2.5404)
R ² /R ² ajusté	0.9081/0.8997	0.9586/0.9504	0.9759/0.9679

Variables	Québec		
Constante	516790 (45.031)	486870 (30.149)	482140 (18.222)
T	23887 (16.521)	35856 (6.7586)	39286 (2.4927)
T ²	--	-854.90 (-2.3184)	-1445.4 (-0.56308)
T ³	--	--	28.118 (0.23270)
R ² /R ² ajusté	0.9613/0.9577	0.9748/0.9698	0.9750/0.9666

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Tableau A.5.3. Les résultats de régression des équations de tendance de l'emploi dans le secteur des services de 1970 à 1982 pour l'Ontario et le Manitoba.

Variables	Ontario		
Constante	796940 (68.946)	768870 (45.671)	771290 (27.898)
T	51944 (35.669)	63171 (11.422)	61418 (3.7296)
T ²	--	-801.90 (-2.0861)	-500.24 (-0.18651)
T ³	--	--	-14.365 (-0.11378)
R ² /R ² ajusté	0.9914/0.9906	0.9940/0.9928	0.9940/0.9920

Variables	Manitoba		
Constante	101220 (47.377)	96169 (30.561)	92257 (18.889)
T	3676.4 (13.658)	5696.7 (5.5105)	8536.9 (2.9344)
T ²	--	-144.31 (-2.0083)	-633.20 (-1.3364)
T ³	--	--	23.281 (1.0438)
R ² /R ² ajusté	0.9443/0.9393	0.9603/0.9524	0.9646/0.9528

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Tableau A.5.4. Les résultats de régression des équations de tendance de l'emploi dans le secteur des services de 1970 à 1982 pour la Saskatchewan et l'Alberta.

Variabes	Saskatchewan		
Constante	60612 (55.342)	57987 (36.146)	60205 (24.533)
T	4520.3 (32.760)	5570.0 (10.569)	3959.7 (2.7088)
T ²	--	-74.975 (-2.0468)	202.21 (0.84937)
T ³	--	--	-13.199 (-1.1778)
R ² /R ² ajusté	0.9899/0.9889	0.9928/0.9914	0.9938/0.9917

Variabes	Alberta		
Constante	132910 (24.782)	152410 (28.809)	162830 (21.934)
T	19676 (29.119)	11873 (6.8312)	4308.5 (0.97435)
T ²	--	557.34 (4.6136)	1859.4 (2.5819)
T ³	--	--	-62.005 (-1.8290)
R ² /R ² ajusté	0.9872/0.9860	0.9959/0.9951	0.9970/0.9960

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Tableau A.5.5. Les résultats de régression des équations de tendance de l'emploi dans le secteur des services de 1970 à 1982 pour la Colombie-Britannique.

Variables	Colombie-Britannique		
Constante	215380 (31.271)	208490 (17.813)	215240 (11.323)
T	16396 (18.895)	19153 (4.9813)	14251 (1.2586)
T ²	--	-196.95 (-0.73696)	646.84 (0.35075)
T ³	--	--	-40.181 (-0.46286)
R ² /R ² ajusté	0.9701/0.9674	0.9716/0.9660	0.9723/0.9631

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

A.5.3. Estimation de l'emploi dans le secteur des services calculée à partir de la régression de l'emploi au temps_{t-1} sur l'emploi au temps_t avec et sans termes de tendance.

Nous avons estimé les valeurs manquantes de 1983 à 1990 comme nous l'avons fait à l'annexe 4, section 3 dans le cas de la variable de l'emploi dans le secteur privé. Les résultats des estimations sont présentées dans les tableaux A.5.6 et A.5.7.

Tableau A.5.6. Les résultats de régression des équations de l'emploi retardé d'une période du secteur des services de 1971 à 1982 pour neuf provinces canadiennes.

	Constante	E_{t-1}	$R^2/R^2_{ajusté}$
Terre-Neuve	7850.5 (1.9315)	0.82266 (7.7196)	0.8563/0.8419
Nouvelle-Ecosse	10299 (1.8745)	0.89830 (12.621)	0.9409/0.9350
Nouveau-Brunswick	11271 (2.5984)	0.84125 (11.303)	0.9274/0.9202
Québec	91173 (1.8454)	0.89768 (12.369)	0.9386/0.9325
Ontario	90399 (2.0887)	0.96400 (25.666)	0.9850/0.9836
Manitoba	14064 (1.4213)	0.91658 (11.678)	0.9317/0.9248
Saskatchewan	6133.1 (1.5325)	0.98003 (22.415)	0.9805/0.9785
Alberta	9375.7 (0.99495)	1.0353 (29.584)	0.9887/0.9876
Colombie-Britannique	40258 (1.6667)	0.92035 (12.557)	0.9404/0.9344

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Tableau A.5.7. Les résultats de régression des équations de l'emploi retardé d'une période et d'un terme de tendance dans le secteur des services de 1971 à 1982 pour neuf provinces canadiennes.

	Constante	Et-1	T	R ² /R ² _{ajusté}
Terre-Neuve	14893 (1.6393)	0.55022 (1.6604)	433.47 (0.86953)	0.8674/0.8380
Nouvelle-Écosse	39206 (1.5989)	0.35110 (0.76624)	1722.8 (1.2082)	0.9492/0.9379
Nouveau-Brunswick	23305 (2.3912)	0.54846 (2.4268)	652.91 (1.3655)	0.9399/0.9265
Québec	410770 (2.0892)	0.23017 (0.56826)	17452 (1.6709)	0.9532/0.9428
Ontario	660240 (2.1878)	0.18744 (0.45801)	41781 (1.9038)	0.9893/0.9870
Manitoba	55195 (1.8996)	0.48354 (1.6172)	1752.9 (1.4948)	0.9453/0.9331
Saskatchewan	50088 (2.6080)	0.18474 (0.53680)	3697.0 (2.3240)	0.9878/0.9851
Alberta	74760 (3.0422)	0.44932 (2.1187)	11638 (2.7856)	0.9939/0.9926
Colombie-Britannique	245550 (2.7088)	-0.15619 (-0.33410)	19119 (2.3227)	0.9627/0.9544

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

A.5.4. Le choix de la variable.

Toutes ces techniques nous ont permis de construire sept formes opérationnelles de la variable de l'emploi dans le secteur des services. Ces formes ont été testées dans notre modèle d'effectifs syndicaux utilisé jusqu'à maintenant, en y ajoutant

la nouvelle variable. Le modèle retenu le plus performant est composé de la variable taux de chômage, de la dichotomique province de Terre-Neuve et de la variation en pourcentage de l'emploi dans le secteur privé. Nous y ajoutons les sept formes de la variable de l'emploi dans le secteur des services, en variation en pourcentage. Cela nous donne sept nouveaux modèles.

Les résultats de régression sont présentés au tableau A.5.8¹. Ils nous montrent que la variable du taux de chômage est du bon signe et significative comme l'est la variable de variation de l'emploi dans le secteur privé, pour tous les modèles. La variable de l'emploi dans le secteur des services est non significative dans les modèles 1,2 et 5. Parmi les modèles restants nous retiendrons le modèle 3 parce qu'il a un R^2 plus élevé et que les graphiques de l'évolution de l'emploi dans les secteurs des services suggèrent une telle interprétation.

Pour ces raisons, nous retenons la forme opérationnelle VEMSV3 pour les analyses ultérieures.

¹ Nous avons estimé des modèles avec la forme opérationnelle du ratio de l'emploi dans le secteur des services sur l'emploi total. Cette forme n'a pas été retenue puisque les résultats ne sont pas concluants.

Tableau A.5.8. Les résultats d'estimation du modèle pour choisir les prévisions de la variable emploi dans le secteur des services.

Variables	1	2	3
Constante	2.9865 (2.8649)	2.9995 (2.8725)	3.9597 (3.6568)
TXCH	-0.41414 (-4.1640)	-0.42788 (-4.2875)	-0.41112 (-3.9732)
DTN	7.2334 (4.6135)	7.3895 (4.7259)	7.5616 (4.9067)
VEMPPR6	0.84540 (7.4843)	0.83501 (7.2102)	1.2559 (8.3690)
VEMSV	0.13024 (1.5885)	0.14650 (1.6111)	-0.33889 (-2.2827)
R ²	0.5016	0.4976	0.4980

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Modèle 1: Pourcentage des emplois non commerciaux dans le secteur service.
 Modèle 2: Pourcentage des emplois non commerciaux dans l'emploi industriel.
 Modèle 3: Un terme de tendance (T).
 Modèle 4: Deux termes de tendance (T et T²).
 Modèle 5: Trois termes de tendance (T, T² et T³).
 Modèle 6: Emploi retardé d'une période sur emploi au temps t.
 Modèle 7: Emploi retardé d'une période avec terme de tendance (T) sur emploi au temps t.

Tableau A.5.8. Les résultats d'estimation du modèle pour choisir les prévisions de la variable emploi dans le secteur des services (suite).

Variabiles	4	5	6	7
Constante	3.6347 (3.4944)	2.9532 (2.7361)	4.3117 (3.7548)	4.0564 (3.7056)
TXCH	-0.42331 (-4.1144)	-0.39280 (-3.7804)	-0.48100 (-4.3775)	-0.41581 (-3.9724)
DTN	7.3621 (4.6834)	6.8963 (4.1462)	7.9910 (5.1547)	7.4458 (4.7682)
VEMPPR6	1.2246 (8.0930)	0.84596 (7.9001)	1.3505 (7.9335)	1.2818 (8.1362)
VEMSV	-0.29203 (-2.2126)	0.11072 (1.3509)	-0.45545 (-2.7870)	-0.36966 (-2.3761)
R ²	0.4895	0.4870	0.4870	0.4950

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Modèle 1: Pourcentage des emplois non commerciaux dans le secteur service.
 Modèle 2: Pourcentage des emplois non commerciaux dans l'emploi industriel.
 Modèle 3: Un terme de tendance (T).
 Modèle 4: Deux termes de tendance (T₁ et T₂).
 Modèle 5: Trois termes de tendance (T₁, T₂ et T₃).
 Modèle 6: Emploi retardé d'une période sur emploi au temps t.
 Modèle 7: Emploi retardé d'une période avec terme de tendance (T) sur emploi au temps t.

Annexe 6. La spécification opérationnelle de la variable parti politique au pouvoir

Dans cette annexe, nous décrivons les différentes formes que la variable parti politique au pouvoir peut prendre pour capter cet effet. Le choix de la spécification sera fait à partir du modèle d'explication du syndicalisme construit jusqu'à maintenant.

Le premier type de spécifications concerne les valeurs dichotomiques. Nous avons créé une variable (PARTI) qui représente le moment où un parti politique prend le pouvoir. Elle est définie de la façon suivante: la variable prend la valeur 0 lorsque le parti Québécois au Québec ou le nouveau parti démocratique est au pouvoir au Canada anglais. Les libéraux hors Québec prennent la valeur 0.50, les conservateurs et les libéraux du Québec prennent la valeur 0.75 et le Crédit Social prend la valeur 1.

Blais, Cousineau et McRobert (1989) suggèrent qu'une variable dichotomique où le parti conservateur est au pouvoir prend la valeur 1 et 0 autrement capte mieux la réalité. Nous avons donc créé la variable PARTI1.

Puisqu'il est préférable de posséder des variables d'intervalle ou de rapport pour mesurer les phénomènes, nous avons colligé le pourcentage de sièges que le parti au pouvoir a obtenu lors de l'élection générale. Plus le nombre de sièges est important, plus la population est en accord avec les intentions du gouvernement. Le nouveau gouvernement représente souvent le changement attendu par la population. Cette variable porte le nom de FORCE1.

Cette mesure est imparfaite à cause du mode de scrutin au Canada. Ce mode de scrutin ne tient pas compte du pourcentage de votes reçus par les partis en liste mais uniquement du nombre de candidats élus. Le parti ayant la majorité des sièges obtient la victoire. Pour améliorer la spécification, nous avons utilisé comme spécification le pourcentage de vote que le parti au pouvoir a obtenu à l'élection générale. Cette mesure offre une meilleure distribution des votes parmi la population et représente davantage la popularité du nouveau gouvernement, attendu qu'il peut être possible qu'un gouvernement soit élu avec une majorité de sièges et moins de votes que l'opposition. Cette variable a comme appellation FORCE2.

Cette spécification a aussi une faiblesse dans le cas où il y a des comtés déjà fortement acquis à un parti politique

particulier. Cela sous-tend qu'une région donnée vote massivement pour un parti mais que ce vote ne représente pas la distribution de l'ensemble de la province. Cela peut engendrer un biais. Pour tenter de minimiser les problèmes des deux spécifications précédentes, nous avons généré une variable (FORCE12) interactive avec le pourcentage de sièges et le pourcentage de votes. Donc, un parti qui a obtenu beaucoup de sièges et beaucoup de votes sera considéré comme possédant un appui supérieur de la population qu'un parti qui obtient la majorité des sièges sans avoir un pourcentage des votes très élevé.

Nous avons estimé le modèle de base incluant les variables de taux de syndicalisation retardé d'une période et taux de syndicalisation retardé d'une période au carré. Les résultats du tableau A.6.1 montrent que les variables de variation de l'emploi dans le secteur privé, de taux de chômage, de taux de syndicalisation retardé d'une période et de ce dernier au carré sont significatives et de signes attendus. La variable inflation demeure non significative, ce qui n'a pas changé depuis le début des vérifications empiriques. La variable de variation de l'emploi dans le secteur des services se retrouve souvent à la marge du seuil de signification 1.64. Mais en acceptant ce seuil, le modèle incluant la variable PARTI1 donne des résultats satisfaisants.

Nous retenons temporairement cette variable sous réserve qu'elle peut influencer la variable de l'emploi dans le secteur des services.

Tableau A.6.1. Les résultats d'estimation du modèle pour choisir la spécification opérationnelle de la variable parti politique au pouvoir.

Variabes	PARTI	PARTI1	FORCE1
Constante	-4.4975 (-1.7920)	-2.1346 (-0.87774)	-4.2520 (-1.4313)
TXCH	-0.24494 (-2.1466)	-0.28726 (-2.6579)	-0.25919 (7.9051)
DTN	11.651 (6.6510)	13.185 (7.6578)	11.496 (5.9860)
VEMPPR6	1.2001 (8.0388)	1.1853 (8.6535)	1.1867 (7.9051)
VEMSV3	-0.22753 (-1.6070)	-0.21791 (-1.6573)	-0.22576 (-1.5877)
INFL	-0.36761E-01 (-0.29702)	-0.47140E-01 (-0.38630)	-0.38265E-01 (-0.30950)
TXSYNR	0.68931 (4.8117)	0.62541 (4.5248)	0.68088 (4.5079)
TXSYNR2	-0.14912E-01 (-5.4859)	-0.15169E-01 (-5.8536)	-0.14823E-01 (-5.2287)
PARTI	-0.76849 (-1.1489)		
PARTI1		-1.5242 (-3.5168)	
FORCE1			-0.70731E-02 (-0.34907)
R ²	0.5290	0.5548	0.5277

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Tableau A.6.1. Les résultats d'estimation du modèle pour choisir la spécification opérationnelle de la variable parti politique au pouvoir (suite).

Variabes	FORCE2	FORCE12
Constante	-4.5172 (-1.2334)	-4.0781 (-1.4180)
TXCH	-0.27581 (-2.4224)	-0.26012 (-2.2354)
DTN	11.625 (6.3493)	11.462 (6.1754)
VEMPPR6	1.1854 (7.7021)	1.1954 (7.9181)
VEMSV3	-0.25474 (-1.7219)	-0.23832 (-1.6663)
INFL	-0.50756E-01 (-0.40412)	-0.44397E-01 (-0.35857)
TXSYNR	0.67099 (4.1360)	0.66520 (4.2566)
TXSYN2R	-0.14505E-01 (-4.7520)	-0.14524E-01 (-4.9763)
FORCE2	0.45932E-02 (0.10632)	
FORCE12		-0.11585E-03 (-0.43014)
R ²	0.5059	0.5242

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Annexe 7. Les statistiques descriptives pour les variables des modèles principaux

Dans cette annexe, nous présentons les statistiques descriptives pour les variables présentées dans les modèles principaux des chapitres 5 à 9. Les valeurs sont présentées dans le tableau A.7.1.

Tableau A.7.1. Les statistiques descriptives des variables.

NOM	N	MOYENNE	ÉCART TYPE	MINIMUM	MAXIMUM
ANNEE	180	1980.5	5.7824	1971.0	1990.0
VEFF5	180	2.2674	8.8463	-31.121	70.232
VEMPPR6	180	2.2745	3.3508	-7.6508	13.281
TXCH	180	9.0567	3.7795	2.8000	20.800
VEMSV3	180	3.9854	3.1680	-6.0079	15.161
DTN	180	0.11111	0.31515	0.00000E+00	1.0000
TXSYNR	180	23.887	8.3539	8.0503	54.385
TXSYN2R	180	639.99	496.41	64.808	2957.7
PARTI1	180	0.52778	0.50062	0.00000E+00	1.0000
INFD	180	7669.1	6753.3	421.59	29499.
REPRE	180	-0.36111	2.9912	-15.000	15.000
PC	180	0.16667E-01	0.12838	0.00000E+00	1.0000
BRIS	180	0.16667E-01	0.10437	0.00000E+00	1.0000
JF	180	0.22222	1.0003	0.00000E+00	6.0000
PREAV	180	0.44444E-01	0.20666	0.00000E+00	1.0000
MINREL	180	4.5725	0.58764	3.6500	6.0750

Annexe 8. La spécification opérationnelle et les résultats d'estimation des autres variables explicatives

Dans cette annexe, nous décrivons les spécifications opérationnelles de la variable produit intérieur brut et la variable des salaires. Par la suite, nous présentons les résultats d'estimation de ces variables dans le modèle final d'analyse.

A.8.1. Le produit intérieur brut.

Cette variable est représentée par la déviation entre le produit intérieur brut réel et le produit intérieur brut potentiel. Cette différence indique la force ou la faiblesse de l'activité économique. Cette variable est estimée dans le but de vérifier si elle est une meilleure représentation de la réalité que la variable emploi dans le secteur privé. Le produit intérieur brut étant la somme de tous les biens et services produits dans une économie. Une augmentation de l'activité économique donne le signal qu'il y a reprise économique.

Pour calculer cette déviation, nous avons divisé le produit intérieur brut aux prix du marché pour chacune des provinces par l'indice implicite du prix du produit intérieur brut canadien. Ensuite, nous estimons le logarithme du produit intérieur brut avec un terme de tendance (nous avons aussi effectué cette

opération avec un terme de tendance au carré (T et T^2 simultanément)). A l'aide de cette estimation, nous avons obtenu les valeurs prédites du produit intérieur brut potentiel. Ces valeurs ont été converties en millions de dollars. Pour terminer, nous avons calculé la déviation en soustrayant les valeurs du produit intérieur brut réel des valeurs du produit intérieur brut prédites divisé par ces dernières et le tout multiplié par 100. Ce calcul nous donne la déviation en pourcentage entre le produit intérieur brut réel et le potentiel.

Nous avons retenu l'indice de prix canadien puisqu'il n'y a pas d'équivalent provincial et sur l'ensemble de la période de 1970 à 1990. Les sources de données sont dans le cas du produit intérieur brut les publications de Statistique Canada, Comptes nationaux économiques provinciaux, catalogue 13-213P et pour l'indice implicite du prix du produit intérieur brut c'est: Comptes nationaux des revenus et des dépenses, catalogue 13-001.

Les tableaux A.8.1. à A.8.5 montrent les résultats de régression pour chacune des neuf provinces.

Tableau A.8.1. Les résultats de régression des équations utilisées pour calculer les déviations du produit intérieur brut de 1961 à 1990 pour Terre-Neuve et la Nouvelle-Écosse.

Variables	Terre-Neuve	
Constante	7.7283 (316.46)	7.5889 (436.66)
T	0.043232 (31.248)	0.069359 (26.838)
T ²	--	-0.84281E-03 (-10.419)
R ² /R ² _{ajusté}	0.9724/0.9714	0.9943/0.9941

Variables	Nouvelle-Écosse	
Constante	8.3792 (449.62)	8.3635 (283.92)
T	0.040086 (38.186)	0.043026 (9.8222)
T ²	--	-0.94834E-04 (-0.69168)
R ² /R ² _{ajusté}	0.9812/0.9805	0.9815/0.9801

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Tableau A.8.2. Les résultats de régression des équations utilisées pour calculer les déviations du produit intérieur brut de 1961 à 1990 pour le Nouveau-Brunswick et le Québec.

Variables	Nouveau-Brunswick	
Constante	8.1162 (397.26)	8.0652 (269.09)
T	0.041203 (35.803)	0.050776 (11.392)
T ²	--	-0.30880E-03 (-2.2136)
R ² /R ² _{ajusté}	0.9786/0.9779	0.9819/0.9806

Variables	Québec	
Constante	10.764 (581.84)	10.675 (552.59)
T	0.035746 (34.303)	0.052461 (18.263)
T ²	--	-0.53920E-03 (5.9971)
R ² /R ² _{ajusté}	0.9768/0.9759	0.9900/0.9893

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Tableau A.8.3. Les résultats de régression des équations utilisées pour calculer les déviations du produit intérieur brut de 1961 à 1990 pour l'Ontario et le Manitoba.

Variables	Ontario	
Constante	11.206 (513.35)	11.133 (374.60)
T	0.039430 (32.067)	0.053015 (11.995)
T ²	--	-0.43822E-03 (-3.1678)
R ² /R ² _{ajusté}	0.9735/0.9725	0.9807/0.9792

Variables	Manitoba	
Constante	9.0015 (537.66)	8.9147 (574.04)
T	0.032206 (34.151)	0.048487 (20.996)
T ²	--	-0.52518E-03 (-7.2659)
R ² /R ² _{ajusté}	0.9766/0.9757	0.9921/0.9915

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Tableau A.8.4. Les résultats de régression des équations utilisées pour calculer les déviations du produit intérieur brut de 1961 à 1990 pour la Saskatchewan et l'Alberta.

Variables	Saskatchewan	
Constante	8.9853 (224.28)	8.8542 (161.50)
T	0.030538 (13.532)	0.055127 (6.7620)
T ²	--	-0.79319E-03 (-3.1085)
R ² /R ² _{ajusté}	0.8674/0.8626	0.9023/0.8951

Variables	Alberta	
Constante	9.4826 (152.52)	9.2170 (125.24)
T	0.061060 (17.435)	0.11086 (10.130)
T ²	--	-0.16065E-02 (-4.6900)
R ² /R ² _{ajusté}	0.9157/0.9126	0.9535/0.9501

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Tableau A.8.5. Les résultats de régression des équations utilisées pour calculer les déviations du produit intérieur brut de 1961 à 1990 pour la Colombie-Britannique.

Variables	Colombie-Britannique	
Constante	9.7902 (306.95)	9.6109 (400.61)
T	0.048281 (26.874)	0.081904 (22.959)
T ²	--	-0.10846E-02 (-9.7134)
R ² /R ² _{ajusté}	0.9627/0.9613	0.9917/0.9911

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Les deux variables du produit intérieur brut obtenues grâce aux termes de tendance ont été estimées dans le modèle final des effectifs syndicaux. Les résultats sont présentés dans le tableau A.8.6. La forme de la variable qui est significative est PIBT (avec un terme de tendance). Cette variable n'améliore pas le modèle parce que plusieurs variables deviennent non significatives et le R² faiblit de manière importante. Dans le cas de la forme PIBTT (avec deux termes de tendance), les résultats sont non significatifs.

Tableau A.8.6. Les résultats d'estimation avec la variable produit intérieur brut en omettant la variable de l'emploi dans le secteur privé.

Variables			
Constante	-3.9912 (-1.7733)	0.72868E-01 (0.23909E-01)	0.44446 (0.14759)
TXCH	-0.29749 (-3.0861)	-0.38207 (-3.5258)	-0.44573 (-4.0229)
VEMPPR6	1.2069 (9.7622)		
INFL	-0.27950E-01 (-0.28967)	-0.24754E-01 (-0.25591)	-0.35780E-01 (-0.31692)
VEMSV3	-0.33010 (-2.7463)	0.46653 (4.8646)	0.48546 (4.6983)
DTN	14.203 (6.6444)	14.062 (5.9139)	14.737 (5.8292)
TXSYNR	0.67824 (4.8325)	0.40135 (2.1639)	0.41898 (2.2487)
TXSYN2R	-0.15809E-01 (-6.0181)	-0.12442E-01 (-3.5453)	-0.12743E-01 (-3.5259)
PARTI1	-1.4314 (-3.4099)	-0.88630 (-1.8000)	-0.92941 (-1.8504)
INFD	0.82984E-04 (2.5050)	0.59353E-04 (1.5736)	0.61202E-04 (1.6125)
REPRE	0.37173 (6.2225)	-0.33123 (-4.6839)	-0.33469 (-4.4444)
PC	2.4282 (2.1162)	0.39822 (0.26108)	0.61434 (0.37697)
BRIS	-0.53316 (-0.29207)	2.5930 (1.0994)	2.8863 (1.1549)
PIBT		0.10515 (2.4337)	
PIBTT			0.53475E-01 (1.0038)
R ²	0.7168	0.5489	0.4878

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Une dernière série de tests a été effectuée en incluant la variable de l'emploi dans le secteur privé. Les résultats du tableau A.8.7 montrent que les variables PIBT et PIBTT sont non significatives dans tous les modèles testés.

Tableau A.8.7. Les résultats d'estimation avec la variable produit intérieur brut.

Variables			
Constante	-3.9912 (-1.7733)	-3.0242 (-1.1544)	-3.4381 (-1.3814)
TXCH	-0.29749 (-3.0861)	-0.26624 (-2.6739)	-0.28806 (-2.9310)
VEMPPR6	1.2069 (9.7622)	1.1719 (9.0988)	1.2152 (9.7413)
INFL	-0.27950E-01 (-0.28967)	-0.36584E-01 (-0.37797)	-0.38692E-01 (-0.40501)
VEMSV3	-0.33010 (-2.7463)	-0.31755 (-2.7376)	-0.32606 (-2.7343)
DTN	14.203 (6.6444)	13.537 (6.4597)	13.929 (6.5407)
TXSYNR	0.67824 (4.8325)	0.59861 (3.7842)	0.63780 (4.0319)
TXSYN2R	-0.15809E-01 (-6.0181)	-0.14499E-01 (-5.2169)	-0.15129E-01 (-5.2984)
PARTI1	-1.4314 (-3.4099)	-1.4013 (-3.2254)	-1.4406 (-3.4444)
INFD	0.82984E-04 (2.5050)	0.73565E-04 (2.2056)	0.80561E-04 (2.4567)
REPRE	0.37173 (6.2225)	-0.37165 (-6.2661)	-0.36267 (-6.0730)
PC	2.4282 (2.1162)	2.2045 (1.8606)	2.3537 (2.0111)
BRIS	-0.53316 (-0.29207)	-0.43817 (-0.25077)	-0.23974 (-0.13193)
PIBT		0.45337E-01 (1.0561)	
PIBTT			-0.10370E-01 (-0.18311)
R ²	0.7168	0.7365	0.7195

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

Donc, la variable du produit intérieur brut peut servir de substitut mais ne donne pas des résultats de qualité comme le faisait la variable de l'emploi dans le secteur privé. Cette dernière nous apparaît une meilleure représentation de la réalité.

A.8.2. Les variables des salaires.

Nous avons retenu deux mesures pour estimer l'effet du salaire sur le comportement des effectifs syndicaux. La première mesure est la variation en pourcentage du salaire nominal. Ce salaire nominal est représenté par le salaire hebdomadaire moyen. Nous avons effectué la moyenne du salaire hebdomadaire moyen pour toutes les branches d'activités. Cette série est tirée de Statistique Canada, Emploi, gains et durée du travail, catalogue 72-002. L'enquête de cette série a été modifiée en mars 1983 alors que Statistique Canada commence à recenser les entreprises de petite taille dans son échantillon, ce qui abaisse le salaire hebdomadaire moyen. L'organisme a pris soin de fournir pour mars 1983, deux valeurs des salaires pour l'ancienne et la nouvelle enquête nous permet d'ajuster l'ancienne série avec les augmentations de salaires de la nouvelle enquête. En appliquant ces augmentations, nous avons re-construit l'évolution selon l'enquête, jusqu'en décembre 1990. Nous avons calculé les

salaires mensuellement et par la suite, nous avons effectué la moyenne annuelle.

La seconde mesure est le salaire réel. Cette mesure est obtenue en prenant le salaire hebdomadaire moyen, les mêmes valeurs ajustées que dans le cas de la variation du salaire nominal, divisé par l'indice des prix à la consommation et multiplié par 100.

Les deux mesures ont été ajoutées au modèle final d'explication des effectifs syndicaux. Les résultats sont présentés dans le tableau A.8.8.

Les résultats montrent que les deux mesures sont non significatives et ne permettent pas aux variables législatives non significatives d'obtenir des résultats plus performants. Les autres variables du modèle se comportent comme dans le cas des autres estimations à l'exception de la variable précompte syndical obligatoire qui devient non significative dans le modèle avec la variable indépendante du salaire réel.

Tableau A.8.8. Les résultats d'estimation pour la variable des salaires.

Variables			
Constante	-3.9912 (-1.7733)	-4.8809 (-2.0788)	-3.9089 (-0.82245)
TXCH	-0.29749 (-3.0861)	-0.27292 (-2.7472)	-0.28855 (-2.8216)
VEMPPR6	1.2069 (9.7622)	1.1938 (9.4795)	1.2066 (9.4238)
INFL	-0.27950E-01 (-0.28967)	-0.92827E-01 (-0.70624)	-0.46565E-02 (-0.45742E-01)
VEMSV3	-0.33010 (-2.7463)	-0.20949 (-2.5495)	-0.32187 (-2.6077)
DTN	14.203 (6.6444)	14.046 (6.4354)	14.091 (6.4656)
TXSYNR	0.67824 (4.8325)	0.70947 (5.0384)	0.70443 (4.8149)
TXSYN2R	-0.15809E-01 (-6.0181)	-0.16489E-01 (-6.2222)	-0.16219E-01 (-5.6439)
PARTI1	-1.4314 (-3.4099)	-1.2622 (-2.8214)	-1.5074 (-3.2876)
INFD	0.82984E-04 (2.5050)	0.72139E-04 (2.1348)	0.75526E-04 (2.0678)
REPRE	0.37173 (6.2225)	-0.36533 (-6.1165)	-0.37582 (-6.0137)
PC	2.4282 (2.1162)	2.3429 (1.9964)	2.2947 (1.8988)
BRIS	-0.53316 (-0.29207)	-0.33692 (-0.18817)	-0.43454 (-0.23507)
VARSAI		0.11518 (0.88361)	
SALRE			-0.13489E-02 (-0.17154)
R ²	0.7168	0.7226	0.7075

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

salaires mensuellement et par la suite, nous avons effectué la moyenne annuelle.

La seconde mesure est le salaire réel. Cette mesure est obtenue en prenant le salaire hebdomadaire moyen, les mêmes valeurs ajustées que dans le cas de la variation du salaire nominal, divisé par l'indice des prix à la consommation et multiplié par 100.

Les deux mesures ont été ajoutées au modèle final d'explication des effectifs syndicaux. Les résultats sont présentés dans le tableau A.8.8.

Les résultats montrent que les deux mesures sont non significatives et ne permettent pas aux variables législatives non significatives d'obtenir des résultats plus performants. Les autres variables du modèle se comportent comme dans le cas des autres estimations à l'exception de la variable précompte syndical obligatoire qui devient non significative dans le modèle avec la variable indépendante du salaire réel.

Tableau A.8.8. Les résultats d'estimation pour la variable des salaires.

Variables			
Constante	-3.9912 (-1.7733)	-4.8809 (-2.0788)	-3.9089 (-0.82245)
TXCH	-0.29749 (-3.0861)	-0.27292 (-2.7472)	-0.28855 (-2.8216)
VEMPPR6	1.2069 (9.7622)	1.1938 (9.4795)	1.2066 (9.4238)
INFL	-0.27950E-01 (-0.28967)	-0.92827E-01 (-0.70624)	-0.46565E-02 (-0.45742E-01)
VEMSV3	-0.33010 (-2.7463)	-0.20949 (-2.5495)	-0.32187 (-2.6077)
DTN	14.203 (6.6444)	14.046 (6.4354)	14.091 (6.4656)
TXSYNR	0.67824 (4.8325)	0.70947 (5.0384)	0.70443 (4.8149)
TXSYN2R	-0.15809E-01 (-6.0181)	-0.16489E-01 (-6.2222)	-0.16219E-01 (-5.6439)
PARTI1	-1.4314 (-3.4099)	-1.2622 (-2.8214)	-1.5074 (-3.2876)
INFD	0.82984E-04 (2.5050)	0.72139E-04 (2.1348)	0.75526E-04 (2.0678)
REPRE	0.37173 (6.2225)	-0.36533 (-6.1165)	-0.37582 (-6.0137)
PC	2.4282 (2.1162)	2.3429 (1.9964)	2.2947 (1.8988)
BRIS	-0.53316 (-0.29207)	-0.33692 (-0.18817)	-0.43454 (-0.23507)
VARSAI		0.11518 (0.88361)	
SALRE			-0.13489E-02 (-0.17154)
R ²	0.7168	0.7226	0.7075

Les statistiques "t" sont entre parenthèses sous les coefficients

