

MONOGRAPHIE

Numéro 10

L'INDEXATION DES SALAIRES

par

Jean-Michel Cousineau

et

Robert Lacroix

Publication de l'École de relations industrielles
de l'Université de Montréal

Rédaction, administration, commandes :

Services des publications
École de relations industrielles
3150 rue Jean-Brillant
Case postale 6128, Succursale « A »
Université de Montréal
Montréal H3C 3J7
Tél. : (514) 343-7312

Directeur de la Collection :

Gilles Guérin

Comité de rédaction :

Jean Bernier
Michel Brossard
Jean-Pierre Daubigny
Jacques Desmarais
Viateur Larouche

Comité consultatif :

Luc Bessette	Maurice Fortin	Gérald Marion
Huguette Demers	Jean-Guy Frenette	Fernand Morin
Gaston DesCôteaux	Jean-Denis Gagnon	Florian Ouellet
Jacques Dofny	Alan Gold	Marcel Pepin
Jacques Doyon	Jacques Grand'Maison	Arnaud Sales
Ghislain Dufour	Pierre Harvey	Pierre Verge
Roger Ferragne	Hélène LeBel	

NOTES BIOGRAPHIQUES

Jean-Michel Cousineau

Depuis 1977, Jean-Michel Cousineau est professeur adjoint à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. De 1973 à 1977, il a travaillé comme économiste auprès du Conseil économique du Canada. Ses recherches ont principalement porté sur des questions reliées au marché du travail et ont donné lieu à diverses publications dans des revues spécialisées ainsi qu'à des monographies publiées sous les auspices du Conseil économique du Canada.

Robert Lacroix

Robert Lacroix est professeur titulaire au Département des sciences économiques de l'Université de Montréal et directeur de ce département depuis 1977. Titulaire d'un doctorat en sciences économiques de l'Université de Louvain, il est l'auteur de plusieurs livres et articles scientifiques en économie du travail et des ressources humaines. Il a été directeur de projets au Conseil économique du Canada en 1976-77 et consultant pour divers organismes et ministères fédéraux et provinciaux.

RÉSUMÉ

Cette monographie trace d'abord les grands traits du phénomène de l'indexation des salaires depuis ses origines et à travers les différents pays du monde occidental. Elle donne par la suite un inventaire des diverses clauses d'indexation au Canada et au Québec et discute des coûts que ces dernières peuvent occasionner à l'employeur et du degré de protection du pouvoir d'achat qu'elles offrent aux travailleurs. À cet effet, les clauses d'indexation sont apparues fortement hétérogènes. Leur impact sur les coûts et sur la protection du pouvoir d'achat varie selon la nature et les modalités de chaque clause. En moyenne, cependant, les conventions indexées n'ont pas produit d'augmentations de salaires différentes des conventions non indexées. La clause d'indexation s'avère donc essentiellement un moyen parmi d'autres d'ajustement à l'inflation ou mieux encore, une forme de police d'assurance contre une montée rapide, soudaine et imprévue de l'inflation.

Par ailleurs, la clause d'indexation est demandée et obtenue plus par certains groupes de travailleurs que par d'autres. Les hauts salariés, les travailleurs du secteur des mines et du secteur manufacturier ainsi que ceux qui font partie d'unités de négociation de très grandes tailles dont la durée des conventions s'étend sur plusieurs années sont ceux qui ont le plus souvent dans leur convention collective une clause d'indexation. À travers le temps, les clauses d'indexation ont tendance à apparaître puis à disparaître. Le niveau de l'inflation, le degré d'incertitude qui lui est rattaché et sa nature (selon que l'inflation est le fruit d'une conjoncture en expansion ou plutôt d'une forte poussée sur les coûts) sont tous des facteurs qui expliquent que l'indexation des salaires est parfois largement répandue et, en d'autres temps, presque inexistante. Enfin, il ressort de l'analyse que l'indexation des salaires n'apparaît pas comme une source d'une éventuelle poussée inflationniste à l'intérieur des conditions conjoncturelles et institutionnelles courantes.

PRÉFACE

L'indexation des salaires intéresse les spécialistes des relations de travail tout comme les économistes. Elle intéresse les spécialistes des relations de travail parce que depuis déjà 10 ans, elle constitue un élément important de discussion aux tables de négociation et que rien ne nous permet de prévoir que la demande de clause d'indexation dans les conventions collectives diminuera au cours des années 80.

L'indexation des salaires préoccupe également les économistes pour deux raisons. D'une part, ce mécanisme d'ajustement automatique des salaires fait désormais partie du processus même de la détermination des salaires dans une économie. D'autre part, les conséquences de ce phénomène sur la dynamique des salaires, de l'inflation, de l'emploi et d'autres variables macroéconomiques sont nombreuses et importantes. Tout en ne négligeant pas les aspects institutionnels de la question, cet ouvrage privilégie les aspects économiques et analytiques de l'indexation des salaires.

Comme il est dit en introduction, l'indexation des salaires est un phénomène fort répandu, mais encore mal connu. Même au niveau conceptuel, l'indexation reste une notion mal définie. Sur le plan pratique, ses modalités sont parfois si nombreuses et complexes qu'il devient difficile de s'y retrouver. Par ailleurs, les analyses économiques de la question sont relativement récentes, peu nombreuses et d'inégale valeur.

Notre objectif en entreprenant la rédaction de ce livre était de présenter une synthèse des connaissances sur la question ainsi qu'un ensemble de résultats inédits, fruits d'une des recherches sur la détermination des salaires que nous avons simultanément menée au cours des quatre dernières années. Afin de satisfaire un public plus large, tous les aspects techniques de l'analyse nécessitant des connaissances mathématiques ou statistiques ont été relégués en annexe. De cette façon, nous n'échappons pas aux contrôles méthodologiques, mais nous n'alourdissons pas pour autant la présentation.

Il importe de noter toutefois, que l'analyse étant menée par deux économistes, l'approche adoptée repose essentiellement sur les aspects économiques du problème. Nous sommes conscients que divers résultats pourraient être interprétés dans des optiques différentes (politiques, sociologiques ou optique de négociation plus conforme à la pratique). Nous

espérons, à cet effet, que les résultats et les analyses présentées sauront stimuler la participation et l'éclairage de ces différents points de vue.

Nous remercions toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à l'élaboration de cette monographie. Les membres de l'équipe du Conseil économique du Canada où nos travaux sur le sujet ont pris naissance en 1976 et 1977; les participants aux ateliers de théorie monétaire et d'économétrie du département de sciences économiques de l'Université de Montréal où une version du chapitre IV de cette étude fut présentée et discutée. Ce travail n'aurait pas été possible sans la collaboration de Danielle Bilodeau pour le traitement informatique des données et l'utilisation de méthodes d'estimation. François Pap s'est avéré, pour sa part, un assistant de recherche minutieux et créateur. Trois lecteurs anonymes nous ont fait des commentaires judicieux et des suggestions intéressantes. Nous en avons tenu compte dans la mesure du possible.

Mme Lucie Lecomte et Suzanne Larouche ont dactylographié avec patience et compétence diverses versions de cet ouvrage. Nous leur en sommes très reconnaissants.

Enfin, l'aide financière du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada nous a permis de mener à bien cette recherche.

TABLE DES MATIÈRES

LISTES DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES	12
INTRODUCTION	17
CHAPITRE I	
L'indexation des salaires dans le temps et dans l'espace	19
1. Le concept d'indexation dans l'histoire de la pensée	19
2. Quelques faits sur l'indexation des salaires	21
3. L'indexation des salaires dans les pays industrialisés	24
3.1 Pays où l'indexation des salaires est généralisée	24
3.2 Pays où l'indexation des salaires est limitée	25
3.3 Pays où l'indexation des salaires est inexistante	27
3.4 Politiques de revenus et indexation des salaires	28
4. Conclusion	28
CHAPITRE II	
La nature, l'efficacité et les coûts des clauses d'indexation	31
1. La nature des clauses d'indexation	31
2. L'efficacité des clauses d'indexation	40
2.1 L'augmentation de salaire initiale	40
2.2 Les contraintes	41
2.3 L'intégration à l'échelle	42
3. Les coûts de l'indexation	44
4. Une comparaison des conventions indexées et non indexées	45

CHAPITRE III

L'indexation des salaires au Canada : historique et situation actuelle	49
1. Perspective historique	49
2. La situation actuelle	54
2.1 Les secteurs d'activité économique	55
2.2 Les régions	60
2.3 La taille	62
2.4 La durée des conventions collectives	62
2.5 Le niveau de salaire	63
2.6 Conclusion	64

CHAPITRE IV

Les facteurs explicatifs de la clause d'indexation	67
1. Les facteurs macroéconomiques	67
1.1 L'inflation	67
1.2 La conjoncture économique et les contraintes de l'employeur	70
1.3 Conclusion sur les facteurs macroéconomiques	72
2. Les facteurs d'ordre microéconomique	72
2.1 La durée des conventions collectives	73
2.2 La taille des unités de négociation	73
2.3 Le niveau de revenu des travailleurs	74
2.4 Le secteur d'activité industrielle	75
2.5 Conclusion sur la partie microéconomique	75
3. Conclusion générale	76

CHAPITRE V

Les conséquences de l'indexation des salaires sur l'économie	79
1. Indexation des salaires et stabilité économique	79
2. Indexation des salaires et retour à la stabilité des prix	84
3. ... et si les salaires étaient complètement indexés	86
4. Indexation des salaires et paix industrielle	88
5. Conclusion	90
CONCLUSION	93
ANNEXE A: Un modèle de détermination des clauses d'indexation	97
ANNEXE B: L'incidence de l'indexation des salaires sur les augmentations de salaire	103
ANNEXE C: Informations additionnelles sur la nature des clauses d'indexation	107
ANNEXE D: Tableaux statistiques	111
BIBLIOGRAPHIE	117

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

	Page
CHAPITRE I	
Tableau 1 — Formules d'indexation des salaires en Belgique	26
CHAPITRE II	
Tableau 1 — Montant maximum de l'indemnité de vie chère et période à laquelle le maximum s'applique, le 31 décembre 1976	33
Tableau 2 — Montant de l'augmentation minimum de l'I.P.C. avant le versement de l'indemnité de vie chère, le 31 décembre 1976	34
Tableau 3 — Fréquence de l'application de l'indemnité de vie chère, le 31 décembre 1976	35
Tableau 4 — Nature des clauses d'indexation, Canada, 1976 . . .	36
Tableau 5 — Modalités des clauses d'indexation de type « cents par point d'augmentation de l'I.P.C. », Canada, 1976	36
Tableau 6 — Élasticité salaire-prix des clauses d'indexation (Secteurs privé et public)	38
Tableau 7 — Efficacité ou élasticité salaire-prix des clauses d'indexation et augmentations de salaires initialement consenties, Canada, 1975, tous les secteurs d'activité	40
Tableau 8 — Élasticité salaire-prix et importance relative de différents types de clauses d'indexation (avec ou sans contrainte)	42
Tableau 9 — Élasticité salaire-prix des clauses d'indexation	43
Tableau 10 — Une comparaison des augmentations de salaire entre les conventions indexées et non indexées . . .	46
CHAPITRE III	
Tableau 1 — Évolution du pourcentage des conventions et des employés touchés par l'indexation (chiffres approximatifs) : aperçu des années 1950	51

Tableau 2 —	Estimation du pourcentage des principales conventions collectives qui comportent l'indexation des salaires : aperçu des années 1960	51
Tableau 3 —	Importance relative des conventions contenant une clause d'indexation et des employés visés par ces clauses d'indexation : 1971-1977	53
Tableau 4 —	L'indexation des salaires dans les grandes conventions collectives renégociées au Canada en 1970 et 1971, principaux secteurs d'activité	54
Tableau 5 —	Importance relative des secteurs et importance relative des conventions indexées par secteur	55
Tableau 6 —	Incidence de l'indexation par secteur d'activité	56
Tableau 7 —	Taille des conventions collectives (nombre d'employés en moyenne) par secteur d'activité	57
Tableau 8 —	Incidence de l'indexation des salaires, détail de l'administration publique	58
Tableau 9 —	Incidence de l'indexation des salaires, détail du secteur manufacturier	59
Tableau 10 —	L'indexation des salaires dans les régions du Canada	61
Tableau 11 —	Indexation des salaires et taille des unités de négociation	62
Tableau 12 —	Indexation des salaires et durée des conventions	63
Tableau 13 —	Indexation des salaires et tranches salariales	64

CHAPITRE IV

Tableau 1 —	Facteurs explicatifs de la fréquence intertemporelle des clauses d'indexation	73
-------------	---	----

CHAPITRE V

Tableau 1 —	L'impact de la pleine indexation des salaires	87
Tableau 2 —	Renouvellement de conventions en situation de pertes de salaire réel, grandes conventions collectives, Canada, 1973-75	89

ANNEXE A : Un modèle de détermination des clauses d'indexation	
Tableau 1 — Résultats empiriques	101
Tableau 2 — Résultats empiriques sur la durée des conventions .	102
ANNEXE B : L'incidence de l'indexation des salaires sur les augmentations de salaire	
Tableau 1 — Un modèle de détermination des salaires : résultats empiriques (MCO)	104
Tableau 2 — Une comparaison <i>ex post</i> des augmentations de salaire entre les conventions indexées et les conventions non indexées	105
ANNEXE C : Informations additionnelles sur la nature des clauses d'indexation	
Tableau 1 — Montant maximum de l'indemnité de vie chère et période à laquelle le maximum s'applique, le 31 décembre 1976	108
Tableau 2 — Montant de l'augmentation minimum de l'I.P.C. avant le versement de l'indemnité de vie chère, le 31 décembre 1976	109
Tableau 3 — Fréquence de l'application de l'indemnité de vie chère, le 31 décembre 1976	110
ANNEXE D : Tableaux statistiques	

Série D-1: Élasticités de la clause d'indexation

Tableau 1 — Élasticité des clauses d'indexation, Québec, Ontario, Canada, 1970-1975, tous les secteurs	111
Tableau 2 — Élasticité des clauses d'indexation, Québec, Ontario, Canada, 1970-1975, secteur manufacturier	111
Tableau 3 — Élasticité des clauses d'indexation, Québec, Ontario, Canada, 1970-1975, secteur public versus secteur privé	112
Tableau 4 — Élasticité des clauses d'indexation, par catégorie de durée, 1970-1975, Canada	112
Tableau 5 — Élasticité des clauses d'indexation, par sous-secteur d'activité, 1970-1975, Canada	112

Série D-2: Divers

Tableau 1 — Comparaison des augmentations de salaire <i>ex ante</i> et <i>ex post</i> entre les conventions indexées et les conventions non indexées du secteur manufacturier, Canada, 1970-1975	113
Tableau 2 — Évolution de l'incidence des clauses d'indexation par secteur d'activité, 1970-1977, Canada, conventions	113
Tableau 3 — Évolution de l'incidence des clauses d'indexation par secteur d'activité, 1970-1977, Canada, nombre d'employés	114
Tableau 4 — Taille des unités de négociation ayant une convention indexée par secteur et par année, Canada, 1970-1977	114
Tableau 5 — Durée moyenne des nouvelles conventions collectives, Canada, 1964-1977	115
Tableau 6 — Flux de nouvelles conventions indexées (employés visés), Canada, secteur privé, 1970-1977	115
Tableau 7 — Répartition en pourcentage du nombre d'employés, bénéficiant d'une clause d'indexation selon le secteur d'activité, la région, la taille, la durée des conventions et le niveau de salaire	116

GRAPHIQUES

— Offre et demande globales dans l'espace prix-production	
Graphique 1a — Économie sans indexation des salaires	81
Graphique 1b — Économie avec indexation des salaires	81
— Conséquences de l'offre globale selon les 2 types d'économie considérés	
Graphique 2a — Économie sans indexation des salaires	83
Graphique 2b — Économie avec indexation des salaires	83

INTRODUCTION

L'indexation des salaires est un phénomène largement vécu mais encore mal connu. En effet, une clause d'indexation est maintenant intégrée à un grand nombre de conventions collectives en vigueur au Canada et au Québec. Néanmoins, la connaissance en cette matière n'a pas tellement évolué et les écrits sur la question sont parcellaires et dispersés. Le but de cette monographie est de faire le point sur la question et de présenter un certain nombre de résultats empiriques inédits.

Des problèmes se posent quant à la définition non pas théorique mais fonctionnelle ou pratique de l'indexation des salaires. Malgré qu'un même principe sous-tend toutes les clauses d'indexation, à savoir une augmentation automatique du salaire liée à l'évolution d'un indice de prix ou de salaire, les modalités d'application des clauses d'indexation sont si nombreuses et parfois si complexes qu'à première vue, le phénomène peut sembler déroutant. Il importe donc de classer les diverses modalités d'indexation en fonction de critères liés à leur efficacité ou à leur coût. Par efficacité, nous entendons le degré de protection du pouvoir d'achat qu'offre chaque type de clauses d'indexation pour les travailleurs¹. Par coûts, nous entendons l'ensemble des coûts directs et indirects liés à son application pour les employeurs.

Par ailleurs, il peut s'avérer dangereux de n'évaluer la complexité d'une entente salariale qu'à partir de la seule clause d'indexation. Cette clause fait partie d'un tout et c'est l'ensemble qu'il faut juger si l'on veut apprécier les mérites d'une entente salariale. Rares, sinon inexistantes, sont les cas où l'évolution salariale ne sera fonction que d'une clause d'indexation. Celle-ci s'ajoute plutôt à une augmentation initiale de salaire. C'est la somme de cette augmentation de salaire et du supplément découlant de la clause d'indexation qui doit être comparée aux augmentations salariales des conventions non indexées. Dans ce contexte, il devient pertinent de se demander si les conventions indexées conduisent à des augmentations de salaires supérieures ou inférieures aux conventions non indexées, et sous quelles conditions l'un ou l'autre événement se produira.

1. Parce qu'une clause d'indexation n'est jamais seule, mais qu'elle est généralement accompagnée d'une augmentation de salaire initiale, l'efficacité des *ententes salariales* (compréhension l'augmentation initiale et l'augmentation résultant de l'application de la clause d'indexation) par rapport à la protection du pouvoir d'achat sera étudiée dans un second temps.

Une autre question concernant l'indexation des salaires porte sur l'identification des groupes de travailleurs ayant des clauses d'indexation dans leur entente salariale. Est-ce un phénomène qui touche à peu près également toutes les régions, tous les secteurs de l'activité économique, ... ? ou est-ce, plutôt, un phénomène particulier à certains secteurs industriels, à certaines régions, à certaines tailles d'unité de négociation, à certaines tranches salariales et à certaines durées de conventions ?

On peut aussi s'interroger sur l'évolution historique et future de l'indexation des salaires. Est-ce que l'indexation est un phénomène tendanciel ou s'agit-il plutôt d'un phénomène sporadique qui n'apparaît que sous l'impulsion de conditions particulières et changeantes dans le temps ? La qualité des prédictions quant à l'avenir des clauses d'indexation dépend de la compréhension de l'évolution passée du phénomène.

Enfin, compte tenu de l'importance que prend, à certaines époques, le phénomène d'indexation des salaires, il importe de s'interroger quant à son incidence sur l'ensemble de l'économie. L'indexation des salaires affecte-t-elle la stabilité de l'économie ? Conduit-elle à plus ou moins de chômage et d'inflation ? A-t-elle un effet sur l'efficacité des politiques gouvernementales de lutte à l'inflation ? et a-t-elle une incidence sur le nombre et l'ampleur des conflits industriels ?

En somme, les principales questions que l'on se pose sur l'indexation des salaires sont les suivantes : qu'est-ce que l'indexation ? Qui en bénéficie ? Est-ce avantageux pour les travailleurs ?... pour les employeurs ?... pour l'économie en général ? Quel est son avenir ? Et quelles en sont les conséquences pour les politiques économiques et le climat des relations de travail ? C'est à cet ensemble de questions que s'adresse cette étude.

Avant, toutefois, d'aborder directement cet ensemble de questions, il convient d'effectuer un bref survol historique du concept d'indexation et de son importance actuelle dans les principaux pays occidentaux. Le chapitre I portera donc sur l'indexation des salaires dans le temps et dans l'espace. Le chapitre II, pour sa part, définira ce qu'est l'indexation. Plus particulièrement, on y mettra l'accent sur sa définition pratique. Le chapitre III décrira le phénomène de l'indexation des salaires au Canada : son évolution à travers le temps depuis les années 50 et sa localisation géographique, industrielle et sa ventilation selon diverses autres caractéristiques (taille, tranche salariale et durée de conventions). Le chapitre IV abordera l'importante question des principaux facteurs explicatifs de l'évolution de l'indexation des salaires à travers le temps et de sa distribution entre les diverses unités de négociation. Le chapitre V portera sur les conséquences de l'indexation alors que la conclusion rappelle les principaux résultats de l'étude.

CHAPITRE I

L'INDEXATION DES SALAIRES DANS LE TEMPS ET DANS L'ESPACE

Dans le présent chapitre nous allons d'abord tenter de retracer l'émergence du concept d'indexation dans l'histoire récente de la pensée économique. Nous rapporterons, par la suite, les principaux faits historiques dans le développement et l'application du concept de l'indexation des salaires. Nous insisterons sur l'histoire américaine puisqu'elle a largement conditionné l'évolution de la situation au Canada. Nous terminerons par une revue de la situation de l'indexation des salaires dans les principaux pays industrialisés à économie de marché.

1. Le concept d'indexation dans l'histoire de la pensée

Avant l'apparition du concept de l'indexation chez les auteurs, on se préoccupait de la valeur réelle (ou en terme de pouvoir d'achat) de la monnaie. Le problème était celui de la valeur réelle des paiements différés. Jevons (1910, pp. 325-26) en parle dans les termes suivants :

"In letting land on long or perpetual leases, in lending money to governments, corporations, and railway companies, it is the general practice to make the interest and capital repayable in legal tender gold money. But there is abundance of evidence to prove that the value of gold has undergone extensive changes... The question arises whether, having regard to these extreme changes in the values of the precious metals, it is desirable to employ them as the standard of value in long lasting contracts."

Deux solutions à ce problème furent avancées. La première proposait de trouver une unité monétaire à valeur réelle constante dans le temps et de libeller les paiements différés dans cette unité monétaire. Cette unité monétaire n'aurait pas nécessairement servi de médium d'échange. Jevons se pose la question :

"Might we not invent a legal tender note which should be convertible, not into any one single commodity, but into an aggregate of small quantities of various commodities, the quantity and quality of each being rigorously defined ? Thus a hundred pound note would give the owners

a right to demand one quarter of good wheat, one ton of ordinary merchant bar iron, ... and other articles sufficient to make up the value¹.

Cette solution avait des inconvénients pratiques tellement considérables qu'elle ne connut jamais d'application. Jevons lui-même, après s'être interrogé sur cette possibilité, la rejeta².

L'autre solution au problème initialement soulevé consistait à ajuster la valeur nominale du paiement différé de telle sorte que sa valeur réelle (ou son pouvoir d'achat) demeure constant dans le temps. Il semblerait que le premier auteur à avoir clairement proposé une telle solution soit Joseph Lowe dans un livre publié en 1822 et intitulé *The Present State of England in regard to Agriculture, Trade, and Finance*. Il suggéra que des personnes soient engagées pour colliger des informations, les plus exactes possibles, sur les prix des principaux biens de consommation des ménages. Puis, tenant compte des quantités relatives de chaque bien consommées par les ménages, on établirait une « Table of reference », indiquant de combien un contrat libellé en terme monétaire devait être modifié pour maintenir sa valeur constante en terme de pouvoir d'achat. Quoique le terme ne soit pas utilisé par les auteurs de l'époque, il s'agit, en fait, d'*indexer* les contrats libellés en monnaie.

Cette idée de Lowe ne se matérialisa qu'une centaine d'années plus tard. Ce délai est essentiellement dû au retard dans le développement et l'acceptation par les économistes des indices de prix. Schumpeter (1966), souligne, à cet effet, les difficultés qu'ont les statisticiens et les économistes à s'entendre à cette époque :

“A great part of the work on index numbers was in fact done by statisticians or by economists who care little for economic theory. For instance, the formula that of all displayed the most indestructible vitality is due to a man who cannot without qualification be called an economist at all, Laspeyres (1864)³.”

Il reviendrait à Irving Fisher d'avoir concilier la contribution des économistes et celle des statisticiens dans son ouvrage classique publié en 1922, *The Making of Index Numbers*. Cette publication a inspiré les innombrables travaux publiés sur le sujet depuis lors.

1. Jevons, op. cit. p. 328.

2. Notons que Irving Fisher (1911) présenta une idée semblable mais plus opérationnelle à savoir le « compensated dollar » dans un système de « gold-exchange standard ». Il s'agissait de varier le contenu en or de l'unité monétaire en fonction des variations d'un indice officiel de prix de telle sorte que le dollar représenterait une quantité constante de pouvoir d'achat au lieu d'une quantité constante d'or.

3. Schumpeter, J.A. (1966), p. 1093.

On peut donc dire qu'au début du vingtième siècle, économistes et statisticiens avaient réussi à mettre au point des formules d'indice pouvant servir à l'indexation des contrats libellés en terme monétaire et dont on voulait garantir la valeur réelle.

2. Quelques faits sur l'indexation des salaires

Nous avons assez peu d'indication sur les débuts de l'indexation des salaires au Canada sauf qu'elle aurait été introduite dans quelques industries dès 1918 sur la base de prix particuliers.⁴ On peut penser, toutefois, qu'il a existé une similitude assez grande entre la situation canadienne et la situation américaine. En effet, le contrôle par des firmes américaines d'une large proportion des secteurs primaires et de la fabrication de l'économie canadienne où se localisaient au départ les clauses d'indexation, nous portent à penser que la situation canadienne a été pendant longtemps une réplique de la situation américaine.

Si l'on fait exception des cas limités d'indexation des salaires sur le prix de biens particuliers qui auraient existé aux États-Unis aussitôt qu'en 1780⁵, ce n'est qu'en 1910 qu'un indice quelconque du coût de la vie aurait été utilisé pour l'ajustement des salaires. Toutefois, ce ne serait qu'en 1916 qu'on retrouverait le premier cas clair d'ajustement *automatique* de salaire à partir d'un indice du coût de la vie⁶. Dans un article publié en 1925⁷, Elma Carr rapporte les faits suivants :

“In the last ten years it (cost of living) has entered into practically every industrial case which has been voluntarily arbitrated. During the war, plans involving the use of cost-of-living figures were adopted by a great many private employers... Since the war, many other firms have adopted definite plans for the payment of wages, all of which provide for the consideration of figures showing changes in the cost of living.”

Ainsi, cet auteur estima, pour les débuts des années 20, que 1,5 millions de travailleurs sur un échantillon de 5,5 millions, avaient leurs salaires arrimés d'une façon ou d'une autre à un indice du coût de la vie. Cette première poussée de l'indexation n'était pas indépendante, comme on le verra dans les chapitres subséquents, de la montée des prix et de l'incertitude quant à leur évolution future durant la guerre et dans l'immédiat après-guerre.

4. Au cours de la première Grande Guerre, souligne A. Renaud (1954, p. 394), on ne relève des clauses d'échelle mobile que dans les mines de houille du sud-est de la Colombie-Britannique.

5. En 1870, l'État du Massachussets lie la solde des soldats américains à un indice sommaire au coût de la vie (cf. A. Rend, 1954, p. 389).

6. Holzman, F.D. (1964).

7. Carr, Elma B. (1925).

La relative stabilité des prix au cours des années 20, la grande dépression des années 30 et la politique de stabilisation des prix qui fut appliquée durant la deuxième guerre Mondiale ont pratiquement fait disparaître toute trace d'indexation des salaires aux États-Unis et au Canada jusqu'à la fin des années 40⁸. Durant cette longue période, les clauses d'indexation furent abandonnées par les syndicats pour deux raisons principales : ces dernières étant symétriques, c'est-à-dire pouvant autant augmenter que réduire le salaire nominal en fonction de l'évolution du coût de la vie, les travailleurs, en période de stabilité des prix et même de déflation, ne voyaient pas un grand avantage à une telle clause. De plus, l'objectif des syndicats était d'augmenter le salaire réel des travailleurs et non seulement de le sauvegarder. Or, à cette époque, s'il y avait indexation, c'était dans la plupart des cas la seule modalité prévue d'augmentation des salaires.

À cet égard, le contrat signé au printemps 1948 entre la General Motors Corporation et la United Automobile Workers fait époque dans les modalités d'une entente salariale et réduit la réticence des syndicats par rapport à l'indexation. Trois clauses de cette entente salariale doivent être retenues :

- la première accordait une augmentation immédiate de 11 cents l'heure à tous les employés de l'unité de négociation. Huit de ces onze cents servaient à rétablir le niveau salaire réel prévalant en 1940. Les trois autres cents furent accordées « pour procurer une amélioration dans le niveau de vie des employés » ;

- la deuxième clause spécifiait des ajustements de salaire trimestriels durant le contrat de deux ans. Ces ajustements étaient fonction des variations du coût de la vie tel que mesuré par le « BLS Consumer's Price Index ». Ces ajustements pouvaient être positifs ou négatifs, mais les diminutions de salaire ne pouvaient dépasser le total de cinq cents l'heure ;

- indépendamment de l'importance et du sens des changements dans le coût de la vie, trois cents additionnelles étaient ajoutées à tous les taux de base le 29 mai 1949. Trois cents l'heure, à cette époque, équivalaient approximativement à deux pour cent du salaire horaire moyen. Ces

8. Au cours de la seconde guerre mondiale, le gouvernement fédéral a permis un boni de vie chère évalué à 1.25 dollar par semaine pour chaque hausse de 5% de l'indice officiel du coût de la vie. En 1943, l'arrêté minisériel C.P. 9384 ordonnait l'incorporation à l'échelle des indemnités de vie chère en vigueur et interdisait toute hausse ou baisse en dehors de cet ajustement. En 1944, on accorde le pouvoir de négocier des bonis de vie chère à condition toutefois que l'employeur puisse en supporter le coût sans hausser les prix de vente. En somme, l'indexation des salaires fut utilisée, au sens très large du terme, moins par les travailleurs que par le gouvernement comme pièce de son système de contrôle des prix et des salaires au cours de la guerre (A. Renaud, 1954, p. 402).

ajustements furent nommés « facteur d'amélioration ». Ce qui était vu comme une contribution à l'amélioration du niveau de vie des travailleurs par l'entreprise était interprété comme une juste compensation pour hausse de la productivité du travail par les syndicats.

Cette entente salariale était originale non seulement par le caractère très explicite et automatique de sa clause d'indexation, mais surtout par le « facteur d'amélioration » qu'elle ajoutait. Elle répondait ainsi à l'une des objections traditionnelles des travailleurs à la clause d'indexation à savoir qu'elle figeait le salaire réel.

Ce contrat, si important soit-il dans l'histoire des ententes salariales, n'a pas été très populaire auprès des autres entreprises et des autres syndicats au moment de sa signature. On rapporte qu'une enquête menée auprès de 100 managers renommés montrait que 6 sur 7 n'étaient pas intéressés à utiliser cette modalité d'entente en négociations. La raison principale de ce rejet étant que les augmentations de salaires déjà accordées étaient supérieures à celles du coût de la vie. Une autre enquête menée par la Rutgers University rapportait que 88% des managers et 79% des syndicats s'opposaient à une formule d'indexation automatique telle qu'acceptée par la GM et la UAW. En fait, il semblerait que c'est seulement dans l'industrie automobile qu'existait un retard dans l'évolution des salaires sur celle du coût de la vie⁹. Conséquemment, c'est seulement dans ce secteur que les travailleurs pouvaient réaliser des bénéfices immédiats par l'application de la formule. Les membres de l'UAW eux-mêmes déchantèrent rapidement lorsqu'ils durent subir deux coupures de salaire suite à une diminution du coût de la vie. Le syndicat en arriva même, dans les négociations de la convention de 1950, à s'opposer à toute clause pouvant impliquer une diminution de salaire nominal suite à une diminution du coût de la vie. Pourtant le contrat de 1950 entre la GM et la UAW maintint une telle clause.

La raison du recul syndical est simple, l'indice du coût de la vie commença à s'accroître sérieusement en mars 1950 et les perspectives quant à l'inflation étaient plutôt pessimistes. Cette poussée inflationniste du début des années 50 amena d'ailleurs une résurgence des clauses d'indexation dans les ententes salariales et on imita de plus en plus la clause GM-UAW¹⁰.

L'indexation des salaires telle que nous la connaissons maintenant, tant aux États-Unis qu'au Canada, a une histoire très récente. Dans cette

9. Lowenstern, H., (1974).

10. Nous reprenons au chapitre III, l'histoire détaillée de l'évolution des clauses d'indexation au Canada à partir des années 50.

histoire, l'entente salariale GM-UAW de 1948 est très importante, puisqu'elle donne le modèle autour duquel se sont développées les formules actuelles d'ententes salariales.

3. L'indexation des salaires dans les pays industrialisés¹¹

Comment se situe le Canada, eu égard à l'indexation des salaires, dans l'ensemble des pays industrialisés à économie de marché? Nous répondons à cette question en faisant un survol rapide de la situation internationale quant à l'indexation des salaires. Au départ, nous devons toutefois souligner que ces comparaisons ne sont pas faciles parce que les formules d'indexation sont innombrables et que des modalités particulières d'indexation sont privilégiées dans certains pays alors que d'autres modalités dominent dans d'autres pays¹². On est donc forcé dans les comparaisons internationales à privilégier l'aspect quantitatif de l'indexation (par exemple, quelle proportion des travailleurs sont protégés par une clause quelconque d'indexation).

Si on accepte de négliger l'aspect qualitatif de l'indexation, on peut classer les pays sous quatre catégories : (1) les pays où l'indexation des salaires est généralisée, c'est-à-dire où presque tous les travailleurs sont protégés par une certaine clause d'indexation ; (2) les pays où l'indexation est partielle et résulte de décisions micro-économiques ; (3) les pays où l'indexation est inexistante ; (4) les pays où l'indexation a été affectée par une politique des revenus. Pour chacune de ces catégories, nous allons énumérer les pays qu'elle regroupe et nous examinerons sommairement la situation d'un de ces pays.

3.1 Les pays où l'indexation des salaires est généralisée

L'étude du B.I.T. conduit à regrouper dans cette catégorie la Belgique, le Danemark, l'Islande, l'Italie, le Luxembourg et les Pays-Bas. Dans tous ces pays, non seulement on observe un pourcentage élevé de travailleurs dont les salaires sont protégés par une clause d'indexation, mais l'indexation y explique une grande partie de l'évolution des salaires nominaux au cours de la dernière décennie.

Remarquons, enfin, que dans la plupart des pays de ce groupe, le principe de l'indexation et les grandes lignes de ses modalités sont discutés et

11. Cette section s'inspire largement de l'étude : *L'indexation des salaires dans les pays industrialisés à économie de marché*, B.I.T., Genève 1978.

12. Les bases de calcul de l'IPC peuvent également différer. Par exemple, les indices nord-américains tiennent compte des coûts de financement des hypothèques sur maison, ce qui n'est pas le cas au niveau des composantes de l'indice utilisé en Allemagne de l'Ouest.

adoptés au niveau national. Cette décision est par la suite entérinée comme telle ou avec quelques modifications aux niveaux sectoriels.

Nous avons retenu le cas de la Belgique pour illustrer la situation dans cette première catégorie. L'indexation des salaires dans ce pays remonte à la fin de la première guerre mondiale. Elle s'est progressivement généralisée par la suite. Après l'interruption occasionnée par les mesures exceptionnelles du temps de guerre (deuxième guerre mondiale), le phénomène est réapparu et est devenu, depuis 1951 et sous la pression des pouvoirs publics, une composante importante et permanente des conventions collectives signées en Belgique. Ainsi, plus de 90 pour cent des salariés bénéficieraient actuellement de l'indexation de leur salaire dans ce pays.

Malgré cette généralisation du principe de liaison automatique des salaires à l'indice des prix à la consommation, le système Belge conserve une certaine souplesse dans l'application du principe. C'est le système de négociation collective qui conduit à ce résultat. En effet, les clauses d'indexation des salaires sont intégrées aux conventions collectives négociées au sein des commissions paritaires. Ces commissions qui réunissent des représentants patronaux et ouvriers sont constituées au niveau des différentes branches d'activité économique. Or, on compte actuellement quelque 150 commissions paritaires en Belgique, représentant la quasi-totalité des employeurs et des travailleurs. Les modalités précises d'application du principe de l'indexation peuvent varier de façon significative d'une branche d'activité à l'autre. Le Tableau 1 illustre ces différences intersectorielles dans les modalités d'application du principe de l'indexation des salaires.

Au total donc, il faut retenir de cette première catégorie de pays que lorsque l'indexation des salaires est généralisée, elle résulte d'une volonté nationale appuyée par les pouvoirs publics. Dans ces cas, malgré une certaine flexibilité d'application du principe de l'indexation, cette clause de l'entente salariale explique une grande partie de l'évolution des salaires nominaux dans ces économies.

3.2 Les pays où l'indexation des salaires est limitée

Lorsque la clause d'indexation est surtout négociée au niveau de l'entreprise, son application est limitée et très variable dans le temps. En effet, dans ces conditions, la clause d'indexation et non seulement ses modalités devient un élément de négociation entre l'employeur et les travailleurs et *n'est plus automatiquement insérée dans les conventions collectives*. Dépendant alors de l'environnement économique du moment, des anticipa-

Tableau 1
Formules d'indexation des salaires
en Belgique

	Rythme des variations	Date d'application	Date de la convention
Industrie des mines	2% lorsque l'indice des deux derniers mois atteint ou franchit 2% de variation	1er jour du mois qui suit la moyenne de référence	15.9.76
Industrie de la sidérurgie	2% par 2% de l'indice du mois précédent	1er jour du mois suivant l'indice de référence	10.1.74
Industrie chimique	2% par 2% de l'indice du mois précédent	1er jour du mois suivant l'indice de référence	22.9.76
Industrie du pétrole	Chaque mois, application de la formule suivante : $\frac{\text{Salaire de base} \times \text{indice du mois précédent}}{100}$	1er jour du mois suivant l'indice de référence	juin 76
Industrie de la construction	Au début de chaque trimestre, établissement d'un nouveau barème selon la formule suivante : $\frac{\text{Salaire de base} \times \text{moyenne des indices de référence}}{100}$	1er jour du mois ou 1ère période de paie qui suit le trimestre	28.3.74
Industrie du gaz et de l'électricité	Ajustement trimestriel en pourcentage des variations constatées entre la moyenne des indices du trimestre précédent et celle du dernier trimestre	1er jour du mois suivant le dernier indice	30.4.75
Industrie hôtelière	Adaptation au début de chaque trimestre sur la base de la moyenne des indices des deux premiers mois du trimestre précédent		4.7.75

tions sur le futur ainsi que des conditions particulières des entreprises en négociation, on verra apparaître et disparaître les clauses d'indexation¹³.

Par ailleurs, un autre facteur explique l'extension des clauses d'indexation dans ces pays, et c'est le pourcentage de la main-d'oeuvre syndiquée et donc ayant une convention collective. Dans ces pays, seuls les syndiqués sont susceptibles d'avoir l'indexation de leur salaire puisqu'il n'y a pas d'extension à l'ensemble des travailleurs d'un secteur des conditions obtenues par les syndiqués dans ce secteur. C'est ainsi, par exemple, qu'au Canada malgré qu'à certaines époques plus de 40% des conventions collectives incluaient une clause d'indexation, au maximum 15% de l'ensemble des travailleurs salariés étaient protégés par l'indexation de leur salaire parce que la proportion des travailleurs syndiqués n'était que de quelque 35%. Nous avons exactement le même phénomène aux États-Unis où moins de 15% des salariés ont des salaires indexés malgré que plus de 50% des travailleurs syndiqués ont une convention collective qui intègre une clause d'indexation.

On remarque en plus que dans ces pays l'élasticité salaire-prix via la clause d'indexation n'est pas très élevée. Ainsi, au Canada, cette élasticité aurait été en moyenne de .3 au cours des années 70¹⁴. La clause d'indexation ne serait donc pas le facteur principal d'explication de l'évolution des salaires nominaux dans ces pays.

L'étude du B.I.T. précitée classe dans cette catégorie le Canada, les États-Unis, la France et la Suisse.

3.3 Les pays où l'indexation des salaires est inexistante.

Les principaux pays industrialisés faisant partie de cette catégorie seraient la République fédérale d'Allemagne, le Japon, la Suède et l'Autriche. Dire que dans ces pays l'arrimage automatique des salaires à un indice de prix n'existe pratiquement pas n'implique absolument pas que l'évolution des prix n'affecte pas celle des salaires. Les anticipations quant à l'évolution des prix font implicitement partie des demandes syndicales et les

13. Le chapitre IV est consacré aux facteurs déterminant l'insertion des clauses d'indexation dans les conventions collectives.

14. L'élasticité salaire-prix des clauses d'indexation est définie par le ratio de l'augmentation de salaires (en pourcentage) attribuable à la clause d'indexation sur l'augmentation en pourcentage de l'indice général des prix à la consommation. On fournira plus de détails à ce sujet au chapitre II. Il est important de souligner, toutefois, que ce concept d'élasticité salaire-prix des clauses d'indexation est différent du concept d'élasticité salaire-prix totale, i.e. qui inclut l'effet d'augmentation de salaire initiale et le jeu de la clause d'indexation. Les calculs ne sont pas les mêmes et l'information qu'ils révèlent est également fort différente. Nous reviendrons sur ces concepts ultérieurement.

ententes salariales y sont sensibles. Par ailleurs, la durée des conventions collectives y est relativement courte. Elle excède rarement une année. Sur une période aussi courte, les risques d'erreurs sont moins grands et les possibilités de rattrapage plus nombreuses. Évidemment, pour que la courte durée des conventions collectives soit un substitut valable à l'indexation des ententes salariales, il est essentiel que les négociations ne conduisent pas systématiquement à des conflits ouvriers. La courte durée des conventions aurait alors un coût considérable en terme de conflits de travail. Dans la mesure où les relations patronales ouvrières se situent davantage dans un contexte de coopération que de confrontation, la solution allemande ou japonaise s'explique et peut être durable.

3.4 Politiques de revenus et indexation des salaires

Dans des périodes conjoncturelles difficiles, l'indexation des salaires peut être remise en cause par les pouvoirs publics. Il en est ainsi lors de poussées inflationnistes persistantes et laissant présager la naissance d'une spirale salaire-prix. Ce fut le cas, par exemple, en Finlande, en Norvège et au Royaume-Uni. Par contre, dans le cadre de certaines politiques de revenus, l'indexation peut être insérée ou réinsérée. C'est ce qui s'est passé, par exemple, en Australie en 1975 lorsque la Commission australienne de conciliation et d'arbitrage a introduit à titre d'essai le principe de l'ajustement trimestriel des salaires en fonction de l'évolution du coût de la vie. Cette situation contraste avec celle de la Finlande qui lutte contre l'inflation depuis la fin des années 60. Cette lutte à l'inflation a fait disparaître, depuis 1968, le principe de l'ajustement automatique des salaires au coût de la vie de toutes les ententes négociées au niveau national.

Au Canada, le programme de lutte à l'inflation établi en octobre 1975 et qui se termina quelque trois années plus tard, fixait des limites aux augmentations salariales mais garantissait un certain réajustement « ex post » s'il advenait que l'inflation ait dépassé les prévisions sur lesquelles reposaient les taux d'augmentation fixés par la Commission de lutte à l'inflation¹⁵.

4. Conclusion

Comme le concept général de l'indexation, celui de l'indexation des salaires est assez récent dans l'histoire de la pensée économique. D'abord, les salariés au sens où on l'entend aujourd'hui, n'ont atteint un nombre important qu'après la révolution industrielle. Par ailleurs, leur organisation en

15. Abandonné en décembre 1976. Voir Ascah (1980).

--

groupe de pression et de revendications ne remonte qu'au début du 20^{ième} siècle. Et ce n'est que depuis lors que les travailleurs réclament avec une certaine efficacité la sauvegarde et même la croissance de leur pouvoir d'achat. Enfin, ce n'est aussi qu'au début du 20^{ième} siècle que les indices de prix ont été formulés et calculés. On comprend donc que la préoccupation pour l'indexation des salaires et leur insertion croissante dans les conventions collectives soient des phénomènes plutôt récents.

Un survol rapide de la situation dans les principaux pays industrialisés à économie de marché nous a permis de constater à quel point des différences marquées existaient entre les pays. On a, en effet, des pays où l'indexation est pratiquement généralisée côtoyant des pays où l'indexation n'existe pas. Ce qui n'implique pas, toutefois, que dans ces derniers pays l'évolution des prix n'affecte pas celle des salaires. Les mécanismes de transmission sont tout simplement différents et moins automatiques.

Le Canada se trouve, avec les États-Unis, dans une position moyenne par rapport à ces deux extrêmes. Deux facteurs expliquent ce fait. D'abord, le pourcentage de la main-d'oeuvre qui est syndiquée est faible comparé à des pays comme la Belgique. Ensuite, les négociations de conventions collectives sont très décentralisées et les pouvoirs publics n'interviennent pas pour imposer l'indexation.

CHAPITRE II

LA NATURE, L'EFFICACITÉ ET LES COÛTS DES CLAUSES D'INDEXATION

Dans le présent chapitre, après avoir défini l'indexation, nous verrons comment ce concept se concrétise dans la réalité des conventions collectives. Par la suite, nous nous interrogerons sur l'efficacité des clauses d'indexation comme instrument de protection contre l'érosion du pouvoir d'achat des travailleurs en période d'inflation. Nous discuterons, également, des coûts comptables et économiques pour l'entreprise d'accorder une clause d'indexation. Pour terminer, nous confronterons les augmentations de salaires obtenues dans les conventions indexées et les conventions non indexées.

1. La nature des clauses d'indexation

Sur le plan théorique, l'indexation des salaires est un concept simple. Il s'agit d'une augmentation automatique d'un salaire en fonction d'un indice de prix de référence. On pourrait penser alors à une clause d'indexation qui ferait augmenter le salaire dans la même proportion que le coût de la vie. Si l'indice général des prix à la consommation (Canada, Montréal ou autre) est choisi comme référence¹, une augmentation de 10% dans cet indice donnera lieu à une augmentation de 10% du salaire. Dans ce cas, l'indexation sera complète et son efficacité sera de 100%.

En pratique, toutefois, les formules d'indexation sont loin de ressembler à ce cas pur. Les modalités d'indexation sont très nombreuses. Par exemple, on peut choisir une clause qui offre un certain nombre de cents par points d'augmentation de l'IPC (voir tableaux 4 et 5). On peut opter pour une clause qui verse une augmentation de salaire en pourcentage en fonction d'une augmentation en pourcentage de l'IPC (tableau 4).

1. Afin de ne pas alourdir le texte, nous référons le lecteur aux sources suivantes pour ce qui est de l'appréciation de la qualité des indices de prix à la consommation au Canada et aux États-Unis : Peitchinis (1970), Solow (1979) et Friedman, M (1978). De façon générale, on en conclut que des variations de l'IPC inférieures à 2% sont peu significatives, que les pondérations sont peu flexibles dans le temps, que le taux d'inflation peut varier selon le revenu des individus et des familles et que les changements de qualité apportés aux produits sont difficiles à comptabiliser.

La clause peut comporter un maximum d'indemnité (tableau 1) ou n'entrer en opération qu'une fois atteint un minimum d'inflation (tableau 2). L'ajustement peut être mensuel, trimestriel, semi-annuel, annuel ou autre (tableau 3). Le montant d'indemnité versé peut être intégré à l'échelle ou non. Dans ce cas, Travail Canada nous signale que : « ordinairement les versements supplémentaires ne sont pas inclus dans le salaire normal ». (Travail Canada, 1976). L'ajustement peut être rétroactif ou non (peu fréquent selon L. Ascah 1980). Enfin, l'indice de référence peut être celui d'une ville (Montréal, Québec, ...) ou du Canada dans son ensemble². Le calcul de l'inflation peut se faire en comparant des indices mensuels (12 mois d'écart) ou deux indices annuels : $[(\text{moyenne d'une année} \div \text{moyenne de la précédente}) - 1] \times 100$. Chacune de ces modalités peut avoir une incidence sur l'efficacité de la clause d'indexation pour les travailleurs ou sur les coûts du travail pour l'employeur. Si le calcul se fait sur une base mensuelle, par exemple, et que l'inflation s'accélère, l'inflation calculée sera plus élevée que celle qui aurait résulté d'un calcul sur une base annuelle. À l'inverse, si l'inflation est en phase de décélération, le calcul sur une base mensuelle de l'inflation donnera un résultat plus faible que celui obtenu sur une base annuelle. À supposer, par exemple, une inflation qui décélère. Entre 1975 et 1976, l'inflation est passée de 10.8% à 7.5%. Un contrat négocié sur la base du mois de décembre considérera une inflation de 5.8% s'il compare l'indice de décembre 76 (152.7) à celui de décembre 75 (144.3) alors qu'en moyenne l'indice était de 148.9 entre 1976 contre 138.5 en 1975, soit une augmentation de 7.5%. L'évaluation mensuelle donne donc lieu à une estimation inférieure à l'évaluation annuelle (moyenne) en situation de décélération de l'inflation.

Par ailleurs, entre 1976 et 1977, l'inflation s'est accélérée, passant de 7.5% à 8.0%. On devrait donc s'attendre cette fois à ce que l'évaluation mensuelle surpasse l'évaluation annuelle. Tel qu'attendu, le rapport des indices mensuels : décembre 77 (167.2) sur décembre 76 (152.7) donne une augmentation de 9.5%, tandis que le rapport des indices annuels : 1977 (160.8) sur 1976 (148.9) ne produit qu'une augmentation de 8.0%³. Par ailleurs, on doit noter également que l'inflation peut prendre un caractère saisonnier, ce qui fait que le choix de certains mois de comparaisons donne lieu à des évaluations différentes des moyennes annuelles. Enfin, le choix d'un mois de référence comporte des biais aléatoires ou structurels (e.g. révision du prix du pétrole, changement dans la taxe de vente) qui affecteront l'évaluation de l'inflation.

2. Louis Ascah (1980) signale un cas où l'IPC choisi est celui des États-Unis.

3. Source : *Revue Statistique du Canada*, Statistique Canada, cat. n° 11-003F, février 1979, p. 66 et avril 1977, p. 76.

Tableau 1
**Montant maximum de l'indemnité de
 vie chère* (conventions en vigueur
 au 31 décembre 1976)**

Période à laquelle s'applique le maximum	Montant maximum	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs impliqués
Par trimestre	8-10 ¢ l'heure	6	36 610
	12 ¢	1	160
	20 ¢	1	360
	Varie à chaque trim.	1	600
	Sous-total	9	37 280
À chaque année d'application de la convention	3 ¢ l'heure	1	600
	4 ¢	4	750
	5 ¢	5	2 835
	6-7.5¢	4	1 235
	8 ¢	3	5 675
	10 ¢	8	2 465
	12 ¢	4	9 175
	15 ¢	13	14 910
	20 ¢	14	9 135
	25 ¢	13	19 010
	26-30 ¢	2	2 430
	Varie à chaque année	15	18 635
	Autre	7	7 900
	Sous-total	93	94 755
Pour la durée totale de la convention	7 ¢ l'heure	1	800
	10-12 ¢	3	1 015
	15 ¢	9	4 620
	20 ¢	22	16 395
	25 ¢	6	2 510
	35-36 ¢	5	2 020
	50 ¢	1	380
	90 ¢	1	2 500
	Autre	1	215
	Sous-total	49	30 455
Total avec un maximum		151	162 490
Total sans un maximum		457	420 285
Total		608	582 755

*Formules en cents par point d'augmentation de l'IPC
 Source : Ministère du Travail (1977).

Tableau 2
Montant de l'augmentation minimum de l'IPC avant le versement
de l'indemnité de vie chère* (conventions en vigueur
au 31 décembre 1976)

Augmentation minimum de l'IPC	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs impliqués
En pourcentage		
1.0 à 2.0%	11	16 940
3.0 à 3.5%	9	6 105
4.0%	1	250
5.0%	5	1 640
6.0%	19	18 125
8.0%	10	3 895
9.0 à 10.0%	3	1 310
11.0%	1	200
Varie à chaque année	10	22 165
Sous-total	69	70 630
En hausse de points		
2.0 points	2	520
3.0 à 4.0	2	800
5.0	8	3 710
6.0 à 7.0	1	1 005
8.0	6	12 870
10.0	4	685
12.0 à 13.0	2	1 275
15.0 à 20.0	3	1 145
Sous-total	28	22 085
Après un certain seuil donné à l'IPC	49	96 810
Autre	26	47 740
Total avec un minimum	173	237 265
Total sans un minimum	435	345 510
Total	608	582 775

* Formules en cents par point d'augmentation de l'IPC.
Source : Ministère du Travail (1977).

La référence à une ville plutôt qu'à l'ensemble du Canada pourra donner également des résultats différents. Sur une longue période, toutefois, si on conserve la même référence, le calcul de l'inflation sera semblable. La raison en est que l'économie canadienne est fortement intégrée (les produits circulent librement) et que les changements dans le coût de la vie

Tableau 3
Fréquence de l'application de l'indemnité de vie chère
le 31 décembre 1976

Période	Conventions	Travailleurs
Tous les mois	54	47,785
Tous les trois mois	470	473,255
Tous les six mois	90	100,595
Tous les ans	149	206,995
Autre	52	53,910
Non indiquée	87	166,010
Total	902	1,048,550

Source : Travail Canada (1976).

relatif sont lents⁴. Par exemple, entre 1975 et 1976, l'IPC de Montréal ne s'est accru que de 6.7% contre 7.5% pour l'ensemble du Canada. Par contre, de décembre 76 à décembre 77, l'IPC montréalais s'est accru de 9.6% contre 9.5% pour l'ensemble canadien. Dans l'ensemble, sur la période 1971-1977, l'IPC canadien s'est accru de 60.8% contre 60.0% pour Montréal. La différence, sur 7 ans, n'est que de huit dixièmes de un pourcent⁵.

De façon à ne pas allonger inutilement la discussion, nous nous limiterons à un certain nombre de modalités parmi les plus importantes et comportant une certaine incidence sur l'efficacité ou les coûts de la clause d'indexation⁶.

En fait, comme l'indique le tableau 4, la formule d'indexation typique se présente comme suit : un cent de l'heure sera accordé pour chaque

4. Ce qui n'empêche pas qu'il y ait de grands écarts dans le coût de la vie entre deux villes. Le coût de la vie peut être plus élevé à Toronto qu'à Montréal. Néanmoins, l'augmentation du coût de la vie peut être semblable d'une ville à l'autre, de même entre le Canada et une ville en particulier. Pierre Fortin (1980) écrit à cet effet : « Il est clair que le degré de compétition interurbaine sur les marchés des biens et services et l'usage de la même unité monétaire, le dollar canadien, empêchent tout écart extraordinaire dans les rapports de prix de se maintenir très longtemps » (pp. 77-78).

5. Dans la mesure où la situation peut être différente pour d'autres villes ou encore que d'importants changements structurels sont en train ou appelés à se produire au Canada, il importe d'être vigilant quant aux différences dans le rythme d'augmentation du coût de la vie pour certaines grandes villes canadiennes.

6. Les modalités et les données présentées se limitent aux données accessibles. Il y aurait avantage, il va sans dire, à ce que plus d'informations soient disponibles.

augmentation de .x point (par exemple : .3) dans l'indice des prix à la consommation (Canada, Montréal, ou autre). Autrement dit, la clause d'indexation type est spécifiée en termes de cents de l'heure par point d'augmentation de l'IPC. Le tableau 4 montre à cet effet qu'en 1976, plus de deux tiers des clauses d'indexation étaient de cette forme.

Tableau 4
**Nature des clauses d'indexation,
Canada, 1976**

Type	Répartition en pourcentage %
Cents par point d'augmentation de l'IPC	67.4
Pourcentage pour pourcentage	15.2
Autre	17.4
Total	100.0

Source : Travail Canada (1976).

De façon plus précise, le tableau 5 indique que les clauses d'indexation les plus usuelles (66.8% des clauses d'indexation) étaient celles qui accordaient 1 cent pour chaque augmentation variant entre .35 et .5 point d'augmentation de l'IPC.

Tableau 5
**Modalités des clauses d'indexation de type
« cents par point d'augmentation de l'IPC »,
Canada, 1976**

1¢ pour chaque augmentation	Répartition en pourcentage %
Cat. 1 — .2 à .34 de l'IPC	13.7
Cat. 2 — .35 à .50 de l'IPC	66.8
Cat. 3 — .60 à .79 de l'IPC	3.8
Cat. 4 — Autre	15.7
Total	100.0

Source : Voir tableau 4.

Ainsi, en 1976, la clause d'indexation la plus fréquente était celle qui accordait entre un et deux cents de l'heure pour chaque augmentation de 1 point de l'IPC⁷.

Entre 1976 et 1977, l'IPC canadien s'est accru de 11.9 points. Pareille augmentation conduirait, théoriquement, à une augmentation correspondante des salaires de 28.6 cents (point milieu de la catégorie 2 au tableau 5). Ramenée à un taux de salaire moyen de \$5.67⁸, cela fait une augmentation de 5% du salaire contre une augmentation de 8% de l'IPC (IPC = 148.9). Le rapport de l'augmentation de salaire sur l'augmentation des prix (5/8), soit l'élasticité salaire/prix des clauses d'indexation est de .625. L'élasticité salaire-prix serait donc inférieure à l'unité⁹.

En pratique toutefois, l'élasticité salaire-prix des clauses d'indexation, définie comme le rapport de l'augmentation de salaire (en pourcentage) attribuable à la clause d'indexation sur l'augmentation en pourcentage de l'IPC, est inférieure à .625. Le tableau 6 montre, à cet effet, que cette élasticité varie dans le temps entre .21 et .51.

En soi, le concept d'élasticité salaire-prix des clauses d'indexation est très important parce qu'il est susceptible d'affecter le résultat final d'une entente. En fait, l'élasticité des clauses d'indexation est comparable aux termes d'une police d'assurance. Plus l'élasticité salaire-prix d'une clause d'indexation est grande, plus la police d'assurance est bonne. Cela ne veut pas dire toutefois qu'une clause d'indexation à forte élasticité salaire-prix donnera lieu à une augmentation de salaire finale supérieure aux ententes salariales comprenant une clause d'indexation dont l'élasticité salaire-prix est plus faible. Le résultat final dépend du comportement de l'inflation et de l'augmentation de salaire initialement versée.

Dans la plupart des cas (voir tableau 7), l'élasticité salaire-prix varie dans un rapport inverse avec les augmentations de salaires initiales. Il existe donc toujours un seuil d'inflation en-dessous duquel les clauses à plus forte élasticité produiront une entente salariale inférieure aux ententes comportant une clause d'indexation moins élastique. Pour la même raison, il y aura toujours un seuil au-dessus duquel les ententes salariales dont la clause d'indexation est plus élastique produiront des résultats supérieurs aux ententes salariales comportant une clause d'indexation moins élastique.

7. Dans le temps, le nombre de cents de l'heure accordées a tendance à s'accroître. La catégorie 1 (tableau 5) ne couvrait que 3.0% des cas en 1974 contre 13.7% en 1976. Inversement, les clauses de la catégorie 3 sont passées de 27.3% à 3.8% respectivement.

8. Taux de salaire de base. Données inédites du Ministère fédéral du Travail et estimations des auteurs. Ensemble des conventions de 200 employés et plus en vigueur au Canada (moyenne des données individuelles pondérées par le nombre d'employés) pour 1976 et 1977.

9. Une élasticité salaire-prix égale à l'unité offrirait une protection de 100% du pouvoir d'achat.

Par exemple, prenons deux ententes différentes : une première qui offre une clause dont l'élasticité salaire-prix est de 50% et dont l'augmentation de salaire initiale est de 6% et une seconde qui offre une clause d'indexation dont l'élasticité salaire-prix est de 30% et dont l'augmentation de salaire initiale est de 8%. Le seuil critique d'inflation est de 10%. À 10% d'inflation, ces deux ententes produisent le même résultat (11% d'augmentation). En-dessous de 10% d'inflation, l'entente avec clause plus élastique produit de moins bons résultats que l'entente avec clause moins élastique. Au-dessus de 10% d'inflation toutefois, c'est le contraire qui se produit. En conclusion, plus l'inflation s'élève de façon importante et imprévue, plus une clause d'indexation élastique offre de protection. Par contre, si l'inflation ne s'accélère que faiblement, la police d'assurance ne joue presque pas et les ententes avec clauses d'indexation plus élastiques peuvent produire des résultats inférieurs aux ententes comportant une clause moins élastique. Compte tenu de l'importance des enjeux pour les agents impliqués et de façon à marquer les différences dans la nature des clauses d'indexation, il importe de se pencher sur les concepts d'efficacité et d'élasticité salaire-prix des clauses d'indexation. Rappelons, toutefois, que notre analyse ne se limite pas à cet unique aspect de l'indexation. La section 4 a pour objet explicite de comparer les résultats d'ensemble des conventions indexées à ceux obtenus dans les conventions non indexées. Dans un premier temps, cependant, il importe de s'interroger sur les causes de si faibles élasticités salaire-prix des clauses d'indexation telles qu'observées au tableau 6.

Tableau 6
Élasticité salaire-prix* des clauses d'indexation
(Secteurs privé et public)

Année	Élasticité
1970	.30
1971	.39
1972	.51
1973	.37
1974	.26
1975	.21

Source : Données inédites du Ministère fédéral du Travail et estimations des auteurs. Ensemble des conventions de 200 employés et plus à l'exclusion du secteur de la construction.

* L'estimation se fait en deux étapes. Tout d'abord, on calcule l'écart entre les augmentations de salaires (en pourcentage) effectivement réalisées et les augmentations de salaires (en pourcentage) initialement prévues. Cet écart est ensuite rapporté à (divisé par) l'augmentation en pourcentage des prix à la consommation au cours de la durée du contrat.

Les causes de si faibles élasticités salaire-prix des clauses d'indexation sont nombreuses. Tout d'abord, il convient de souligner qu'à notre connaissance, aucune convention collective ne comportait qu'une clause d'indexation à l'item salaire. La clause d'indexation s'ajoute toujours à une augmentation de salaire initiale.

La formule algébrique qui suit représente une relation d'équivalence entre certaines formules usuelles d'indexation des revenus :

$$(1) \quad R_i^i = R_{i-1}^i \left\{ 1 + \beta + \alpha \left[\frac{P_\tau - P_{\tau-n}}{P_{\tau-n}} \right] \right\}$$

où R_i^i = le revenu de type i au temps t

β = f(X) où X représente un ensemble de facteurs de marché lorsque l'évolution de R^i dépend partiellement des forces de marché et de l'inflation anticipée

α = un coefficient de proportionnalité ; $0 \leq \alpha \leq 1$

P = un indice de prix

τ = t-m.

Si l'on fait abstraction des facteurs de marché, on constate que l'indexation ne sera complète que si $\alpha = 1$. En ce sens, une condition pour que les contrats soient honorés en termes de pouvoir d'achat *constant* c'est précisément que $\alpha = 1$.

Par ailleurs, le délai d'ajustement dépend et de τ et de n. En effet, si par exemple, $m = 0$ ($\tau = t$), $t =$ le mois présent et $n = 6$, il s'ensuit que l'ajustement de R^i à P se fait deux fois l'an en fonction de l'évolution de P dans les derniers six mois. Cependant, si $m = 6$ ($\tau = t-6$), alors l'ajustement de R^i à P se fait toujours deux fois l'an mais en fonction de l'évolution de P dans les six mois précédant les derniers six mois. On peut imaginer une infinité de formules d'indexation en jouant sur la valeur de α , τ , n et en supposant que P représente différentes formes d'indices de prix.

Pour évaluer une entente salariale, on ne peut se limiter à la clause d'indexation car, dans certains cas, une clause d'indexation peut être partielle sans pour autant que l'entente salariale dans son ensemble soit inadéquate pour protéger le pouvoir d'achat des travailleurs. En ce sens, la clause d'indexation seule ne peut déterminer l'efficacité d'une entente salariale par rapport à la protection du pouvoir d'achat. Dans un premier temps, toutefois, il convient de s'interroger sur l'efficacité des diverses clauses d'indexation en termes de protection du pouvoir d'achat, quitte à évaluer le résultat d'ensemble, c'est-à-dire l'entente salariale globale, dans un second

temps. Les sections 2 et 3 traiteront du premier point. La section 4 traitera du second.

2. L'efficacité des clauses d'indexation

Les clauses d'indexation verront leur importance dans les augmentations de salaire réduites par trois facteurs : 1) l'augmentation de salaire initiale ; 2) les contraintes ou modalités techniques s'appliquant à la clause d'indexation ; et 3) une intégration imparfaite à l'échelle salariale.

2.1 L'augmentation de salaire initiale

Pour se protéger contre l'inflation anticipée (e.g. 10%), les travailleurs peuvent choisir diverses voies impliquant un arbitrage entre la qualité d'une clause d'indexation et l'augmentation de salaire initialement consentie. Pour atteindre une augmentation de salaire de 10%, les modalités d'indexation peuvent passer d'une clause d'indexation pure à celle d'une augmentation initiale de 10% sans clause d'indexation. Entre ces deux extrêmes existent des combinaisons multiples : augmentation de salaire initiale de 5% et clause d'indexation à efficacité de 50% ou augmentation initiale de 8% mais efficacité réduite à 20%. En conséquence, une clause d'indexation à faible élasticité salaire-prix peut signifier que l'augmentation de salaire initialement consentie a été plus forte. Elle n'est pas signe nécessairement d'une mauvaise entente salariale. Le tableau 7 indique clairement, à cet effet, qu'il existe un arbitrage ou « trade off » entre l'efficacité (élasticité salaire-prix) d'une clause d'indexation et l'augmentation de salaire initialement consentie.

Tableau 7

Efficacité ou élasticité salaire-prix des clauses d'indexation et augmentations de salaires initialement consenties, Canada, 1975, tous les secteurs d'activité

Catégorie d'élasticité	Augmentations de salaire initialement consenties (en pourcentage)
Entre 0% et 19%	18.5
Entre 20% et 39%	15.2
Entre 40% et 59%	13.5
Entre 60% et 79%	11.3
Entre 80% et 120%	9.2

Source : données inédites de Travail Canada et estimations des auteurs (179 conventions touchant 205 785 travailleurs).

En 1975, par exemple, les clauses d'indexation offrant un taux de protection relativement faible (inférieur à 20%) étaient assorties d'augmentations de salaire initiales de 18.5% en moyenne par année. En revanche, les clauses d'indexation offrant un taux de protection élevé (entre 80% et 120%) ne garantissaient d'augmentations de salaire initiales que de 9.2% en moyenne par année¹⁰. Ceci ne veut pas dire, toutefois que les conventions offrant une clause d'indexation efficace donnent lieu, en fin de course, à des augmentations de salaire inférieures aux conventions comportant une clause d'indexation moins efficace. *Ex post*, c'est-à-dire une fois que la clause d'indexation est entrée en opération, l'écart est appelé à se contracter, sinon à se renverser¹¹. Comme nous l'avons déjà démontré, tout dépend de l'évolution effective de l'inflation.

2.2 Les contraintes.

Par ailleurs, il faut reconnaître qu'il existe des modalités particulières qui réduisent sensiblement l'efficacité de ces clauses. Le tableau 8, tiré de l'étude de Wilton (1979), montre, à cet effet, que l'imposition d'un minimum d'inflation avant que la clause entre en opération ou encore d'un maximum d'indemnité, sont les modalités qui réduisent le plus l'impact de la clause d'indexation sur l'augmentation de salaire. L'élasticité salaire-prix des clauses d'indexation est réduite à .25 et .28 respectivement comparativement à .97 lorsqu'il n'y a pas de contraintes¹².

Par contre, une couverture partielle de la période contractuelle, excluant une ou plusieurs années par exemple, s'avère une contrainte qui apparaît moins pénalisante (élasticité = .43), mais qui est toutefois fortement répandue (61.1% des cas)¹³.

Ce tableau indique également que 21.5% des clauses d'indexation ne comportaient pas de contraintes et donc que près de 80% des clauses d'indexation avaient au moins une contrainte. L'absence de contraintes n'est donc pas la norme mais l'exception.

10. Entre autres raisons, l'élasticité salaire-prix des clauses d'indexation peut dépasser l'unité pour les faibles salaires (taux de base) si la clause prévoit un montant uniforme en cents de l'heure (ou autrement en argent) qui protégera à 100% le salaire moyen. Proportionnellement, l'augmentation de salaire pour les bas salariés sera plus élevée que pour les autres groupes de travailleurs.

11. La section 4 de ce chapitre présente une comparaison des augmentations de salaire réalisées *ex post* entre les conventions indexées et les conventions non indexées.

12. Pour des exemples de contraintes appliquées aux clauses d'indexation voir tableaux 1 et 2.

13. Il est à remarquer que la non intégration à l'échelle salariale est moins coûteuse pour l'employeur en ce que celui-ci n'a pas à majorer les avantages sociaux liés à l'échelle salariale (vacances payées, fonds de pension, temps supplémentaire,...).

Tableau 8

Élasticité salaire-prix et importance relative de différents types de clauses d'indexation (avec ou sans contrainte)

Type de contrainte	Élasticité salaire-prix	Répartition en pourcentage
1. Sans contrainte	.97	21.5
2. Maximum d'indemnité	.28	32.7
3. Minimum d'inflation	.25	28.4
4. Périodes exclues	.43	61.1
Toutes les clauses	.49	100.0*

Source : Wilton (1979). Données basées sur l'ensemble des clauses d'indexation négociées entre 1970 et 1975 au Canada dans le secteur manufacturier.

* La somme des rangées dépasse 100.0% parce que certains contrats comportent plus d'une restriction.

2.3 L'intégration à l'échelle.

Comme il a déjà été mentionné, l'indemnité de vie chère peut être intégrée ou non à l'échelle salariale. Pour le travailleur comme pour l'employeur, la situation est très différente selon que tout le montant, une partie ou aucune partie de ce montant est intégré à l'échelle. Dans le cas où il y a intégration, le temps supplémentaire, les avantages sociaux et même les prochaines augmentations de salaire s'appliquent au nouveau salaire indexé. Dans les cas de non intégration, le temps supplémentaire, les avantages sociaux et les prochaines augmentations de salaire s'appliquent à l'ancien taux de salaire non indexé. Par contre, si on exclut dans le calcul de l'élasticité salaire-prix des clauses d'indexation, l'ensemble des bonus et montants forfaitaires non intégrés à l'échelle, cette mesure d'élasticité sera supérieure à celle obtenue en n'incluant que les montants intégrés à l'échelle. Le tableau 9 montre, à cet effet, qu'en moyenne, sur la période 1970-75, l'élasticité salaire-prix dans le secteur manufacturier (grandes conventions collectives) est de 51% selon la première méthode de calcul et de 37% seulement selon la seconde méthode de calcul (34% pour tous les secteurs et les conventions de toutes tailles).

En conclusion, trois principaux facteurs sont susceptibles d'influencer l'efficacité des clauses d'indexation en termes de protection du pouvoir d'achat des travailleurs. Ce sont : 1) l'augmentation de salaire initialement consentie, 2) la nature des clauses d'indexation (cents par points, pourcentage, ..., nombre de cents par points, ...) et les contraintes qui leur sont ap-

pliquées (minimum d'inflation, maximum d'indemnité,...) et 3) le degré d'intégration à l'échelle salariale.

L'efficacité des clauses d'indexation a été évaluée en fonction de son rendement passé. Rappelons, toutefois, que cette efficacité peut se mesurer en termes de potentiel. Dans la mesure où la clause d'indexation n'est pas une stricte modalité de paiement, son avantage pour les travailleurs réside dans le fait qu'elle joue un rôle de police d'assurance. En l'absence de contraintes aberrantes (e.g. minimum d'inflation de 20% ou maximum d'indemnité de 2¢), la clause d'indexation offre une certaine protection contre le risque d'une montée imprévue de l'inflation. Le moment venu de comparer les résultats obtenus entre les conventions indexées et non indexées, ce rapprochement avec le concept d'assurance pourra s'avérer utile et pertinent.

Tableau 9
Élasticité salaire-prix des clauses d'indexation

Année	Toutes les indemnités (bonus et montants forfaitaires non-intégrés inclus) – secteur manufacturier (gr. conventions)	Seules les indemnités intégrées à l'échelle salariale	
		manufacturier (gr. conventions)	tous les secteurs
	(1)	(2)	(3)
1970	.51	.32	.30
1971	.60	.46	.39
1972	.29	.34	.51
1973	.70	.42	.37
1974	.33	.41	.26
1975	.62	.26	.21
Moyenne 70-75	.51	.37	.34

Source : (1) Wilton (1979) ; (2) et (3) données inédites de Travail Canada et estimations des auteurs. Voir tableau 6.

3. Les coûts de l'indexation

En termes de coûts pour l'employeur, l'indexation des salaires entraîne une incertitude quant à l'évolution des coûts du travail¹⁴. Le prix de son ou ses produits peut être appelé à évoluer de façon différente d'un indice général des prix à la consommation. Le coût de l'indexation pour l'employeur est donc relié à l'incertitude qui entoure l'évolution de ces prix ainsi qu'à son degré d'aversion pour le risque. Selon que son ou ses prix de vente augmentent plus ou moins rapidement que cet indice général, les coûts de l'indexation lui seront plus ou moins difficiles à absorber. En ce sens, le coût de l'indexation des salaires pour l'employeur est inversement relié à l'évolution des prix de son ou ses produits sur le marché ou encore à sa capacité de refiler en hausses de prix les hausses de salaires attribuables à la clause d'indexation.

Par ailleurs, le fait d'intégrer ou non l'indexation des salaires à l'échelle salariale peut représenter des coûts indirects significatifs. Une clause d'indexation non intégrée à l'échelle permet des économies appréciables selon l'importance des avantages sociaux liés à l'échelle salariale (vacances payées, fonds de pension, temps supplémentaire,...). En termes comptables, l'intégration ou non des clauses d'indexation peut donc représenter des différences de coûts appréciables. Tout dépend de l'importance relative des avantages sociaux dans le coût total (salaires et avantages sociaux) de la main-d'oeuvre.

En termes économiques, le problème du coût de l'indexation pour l'employeur peut être envisagé sous l'angle suivant : l'indexation n'occasionne un coût supplémentaire à l'entreprise que dans la mesure où son application conduit à des augmentations de salaire plus élevées que celles qui auraient été requises pour attirer une quantité et une qualité de main-d'oeuvre suffisante, i.e. dont l'entreprise a besoin. Donc, la clause d'indexation n'est pas nécessairement plus coûteuse ou moins coûteuse à l'employeur selon qu'elle est plus ou moins efficace pour protéger le pouvoir d'achat du travailleur. C'est d'une part, le résultat d'ensemble de l'entente salariale qui compte, à savoir, la combinaison clause d'indexation et augmentation de salaire initialement accordée et, d'autre part, l'incidence de cette augmentation sur le salaire relatif du groupe de travailleurs concernés par rapport à des groupes de travailleurs comparables et compte tenu des besoins de main-d'oeuvre de l'entreprise.

14. Par opposition à une entente salariale ne comportant pas de clause d'indexation.

À la section suivante, nous comparerons les augmentations de salaire obtenues entre les conventions indexées et les conventions non indexées du secteur privé.

4. Une comparaison des conventions indexées et non indexées

Le tableau 10 compare les augmentations de salaire obtenues *ex ante* et *ex post* pour les conventions indexées et non indexées du secteur privé canadien¹⁵.

Cette comparaison révèle qu'*ex ante*, c'est-à-dire au point de départ, les conventions indexées obtiennent des augmentations de salaires initiales de quelque deux points de pourcentage inférieurs aux conventions non indexées. Au point d'arrivée, c'est-à-dire *ex post*, une fois que la clause d'indexation est entrée en opération, les conventions indexées ont donné lieu à des augmentations de salaire comparables aux conventions non indexées¹⁶. En certaines occasions, les conventions indexées donnent des résultats supérieurs mais en d'autres, elles donnent des résultats inférieurs aux conventions non indexées. Dans l'ensemble, toutefois, on ne peut observer de différence marquée¹⁷.

Le tableau 10 fournit un ensemble d'informations additionnelles sur d'autres aspects de l'indexation.

15. Le secteur public est exclu parce qu'il n'offre pas de comparaisons valables (e.g. indexation généralisée pour les conventions du Front commun provincial au Québec depuis 1971). Par ailleurs, dans la mesure où les conventions sont de plus longue durée que les conventions non indexées, on se trouve à comparer des conventions d'inégales durées. Comme il n'y a pas de raisons théoriques qui nous portent à penser que les conventions de longue durée en soi devraient avoir des augmentations de salaire différentes des conventions de plus courte durée, on ne peut conclure à un biais de comparaison.

16. Parce que les conventions négociées ont pu l'être dans des secteurs d'activité différents ou sur des périodes de l'année différentes, une analyse de régression a été menée pour tenir compte de ces différences (voir annexe B). Cet exercice a toutefois confirmé les résultats du tableau 10, tant pour l'ensemble canadien que pour le Québec et l'Ontario. En moyenne, sur la période 1967-1975, les conventions non indexées bénéficiaient d'augmentations de salaire initiales variant entre plus 1 et plus 2 points de pourcentage supérieurs aux conventions indexées. *Ex post*, toutefois, aucune différence significative ne séparait les conventions indexées des conventions non indexées. En termes de coûts et mis à part l'incertitude et les montants forfaitaires non intégrés à l'échelle, les coûts de l'indexation ne sont pas apparus supérieurs par le passé à ceux des ententes non indexées.

17. Les résultats obtenus par Wilton (1979) indiquent une supériorité des conventions indexées sur les conventions non indexées. Cette différence comme dans le cas des élasticités s'explique en partie par le fait qu'ils incluent les montants forfaitaires ou bonus non intégrés à l'échelle. Cette information indique donc que les clauses d'indexation ont amené des gains salariaux importants, mais qui n'ont pas tous été intégrés à l'échelle salariale. D'autre part, un lecteur nous soulignait que pour les conventions qui touchaient généralement plus de 2 000 employés, les augmentations de salaires réalisées dans les conventions indexées dépassaient celles obtenues dans les conventions non indexées. On ne sait cependant si ce calcul incluait les montants forfaitaires ni la période sur laquelle ils portaient. Il pourrait être intéressant cependant d'étudier l'incidence de la taille des unités de négociation sur les augmentations de salaires des conventions indexées par rapport aux conventions non indexées.

Tableau 10

Une comparaison des augmentations de salaire entre les conventions indexées et non indexées : augmentations annuelles moyennes dans les conventions signées à chaque année.

Année	Augmentations de salaire initiales		Augmentations de salaire réalisées <i>ex post</i>		Inflation Δ IPC %
	Conventions indexées %	Conventions non index. %	Conventions indexées %	Conventions non index. %	
1970	7.1	8.7	9.0	8.7	3.3
1971	8.1	8.2	10.8	8.2	2.9
1972	7.9	10.5	10.7	10.5	4.8
1973	8.9	12.5	12.3	12.5	7.6
1974	14.8	15.5	17.1	15.5	10.9
1975	14.4	18.5	16.2	18.5	10.8
1976	10.1	11.6	10.2	11.6	7.5
1977	7.2	8.6	9.1	8.6	8.0
Moyenne	9.8	11.8	11.9	11.8	

Source : Données inédites du Ministère fédéral du Travail et calculs des auteurs (2707 conventions) et Ministère fédéral des Finances (1980).

Premièrement, même si ce dernier tableau ne permet pas une stricte comparaison des augmentations de salaire obtenues en moyenne sur une ou plusieurs années avec chaque taux d'inflation annuel, les conventions examinées ont donné, dans l'ensemble, des augmentations de salaire qui ont dépassé les taux d'inflation moyens sur les 2 ou 3 années suivant la signature de ces conventions¹⁸. Cette observation est valable tant pour les conventions indexées que pour les conventions non indexées¹⁹. Il peut arriver, toutefois, que sur une année de la convention, l'augmentation des prix ait dépassé celle des salaires. De même, puisqu'il s'agit de moyennes, il peut avoir existé une forte proportion de conventions qui n'ont pas couvert l'inflation (voir tableau 2, chapitre V).

Deuxièmement, en indiquant que les augmentations de salaire sont inférieures, au point de départ, dans les conventions indexées, on réalise qu'il

18. À noter toutefois que la relation peut être étudiée dans l'autre sens, à savoir : quelle a été l'incidence de l'inflation sur l'ampleur des augmentations de salaire nominal obtenues. Une telle analyse fait l'objet du paragraphe suivant.

19. En ce sens, l'élasticité salaire-prix des ententes salariales, indexées ou non, a dépassé l'unité en moyenne.

y a un prix à payer pour la clause d'indexation. L'indexation des salaires n'est donc pas gratuite. Elle comporte une prime garantissant en échange une certaine sécurité au niveau de la protection du revenu réel. Si l'inflation ne s'accroît pas « suffisamment », les conventions indexées produiront des résultats inférieurs aux résultats obtenus dans les conventions non indexées. Par contre, si l'inflation s'accroît de façon plus rapide que prévu, les conventions indexées pourront générer des augmentations de salaire nettement supérieures aux augmentations réalisées dans les conventions non indexées. Dans les faits toutes et chacune de ces situations se sont produites. En moyenne, cependant, sur l'ensemble de la période, les conventions indexées ont produit des résultats semblables aux conventions non indexées. C'est pourquoi, même si dans l'ensemble les conventions indexées n'ont pas produit de résultats supérieurs aux conventions non indexées, elles avaient un avantage sur les autres en ce qu'elles renfermaient un élément de sécurité (police d'assurance) que les conventions non indexées n'avaient pas. Parce que les résultats ne diffèrent pas entre les conventions indexées et les conventions non indexées, on peut penser que les anticipations de l'inflation sont généralement assez proches de la réalité et que l'indexation ne constitue pas la seule forme d'ajustement des salaires à l'inflation. Le renouvellement fréquent des ententes salariales et des clauses de réouvertures peuvent expliquer en partie tout au moins, les résultats semblables obtenus entre les conventions indexées et les conventions non indexées. Les conventions non indexées étant généralement plus courtes que les conventions indexées la comparaison des augmentations de salaire réalisées ex post tend à confirmer cette hypothèse²⁰.

Troisièmement, et tel qu'attendu, le tableau 10 suggère que l'indexation des salaires a tendance à s'avérer avantageuse en période d'accélération de l'inflation, mais relativement désavantageuse par rapport aux conventions non indexées en période de stabilisation ou de décélération de l'inflation.

Lorsque l'inflation passe de 7.6% en 1973 à 10.9% en 1974, les conventions indexées ont produit des augmentations de salaire de 17.1% contre 15.5% pour les conventions non indexées. En 1975 et 1976, l'inflation se stabilise puis ralentit son rythme. Les conventions indexées n'entraînent plus que des augmentations de 16.2% et 10.2% respectivement, contre 18.5% et 11.6% pour les conventions non indexées. En 1977, l'inflation se relève au niveau de 8.0%. À nouveau, les conventions indexées dépassent

20. En corollaire, l'augmentation de salaire attribuable à la clause d'indexation, n'est pas un avantage social. Seule sa valeur en tant que police d'assurance peut être comptabilisée comme avantage social.

les conventions non indexées, occasionnant des augmentations de salaire de 9.1% et 8.6% respectivement²¹.

Ce résultat fournit une hypothèse intéressante pour expliquer le comportement des clauses d'indexation à travers le temps. En période d'accélération de l'inflation, les syndicats seront anxieux d'obtenir l'indexation des salaires, tandis qu'en phase de décélération de l'inflation, ils seront enclins à l'abandonner tout aussi rapidement. La demande de clauses d'indexation de la part des syndicats devrait donc varier avec la nature ou la phase d'inflation vécue au moment des négociations. Historiquement, les clauses d'indexation devraient être sporadiques, c'est-à-dire apparaître puis disparaître successivement. Cette hypothèse s'oppose, toutefois, à une autre qui voudrait que les clauses d'indexation s'inscrivent progressivement dans le temps sans jamais régresser ou reculer. Ce faisant, elles connaîtraient des taux de croissance plus ou moins rapides selon les circonstances. Le chapitre suivant développe cette contre-hypothèse et la met à l'épreuve de l'observation pour les années 50 jusqu'à nos jours.

21. Une interprétation qui reste à vérifier serait qu'en phase d'accélération de l'inflation les conventions non indexées perdent en pouvoir d'achat, mais qu'en phase de décélération ces mêmes conventions réalisent des gains réels supérieurs aux conventions indexées. Notons, par ailleurs, que la période de contrôle n'a pu affecter sensiblement les résultats puisque les deux types de conventions étaient soumis aux mêmes règles.

CHAPITRE III

L'INDEXATION DES SALAIRES AU CANADA : HISTORIQUE ET SITUATION ACTUELLE

On peut être porté à croire que lorsqu'une clause d'indexation a fait son apparition dans une convention collective, elle y est pour rester dans les conventions subséquentes. En ce sens, on perçoit l'avènement de la clause d'indexation comme une victoire syndicale sur laquelle on ne reviendra pas dans l'avenir. Le but de la première partie du présent chapitre est de montrer par les faits qu'il n'y a pas nécessairement récurrence des clauses d'indexation dans les conventions collectives. L'explication de ce phénomène sera reprise et étudiée en détail au chapitre subséquent. Dans la deuxième partie du présent chapitre, nous montrerons à l'aide des données de l'année 1977 à quel point le phénomène d'indexation n'est pas homogène.

1. Perspective historique

Comme il a été vu dans le premier chapitre, l'indexation des salaires n'est pas une pratique nouvelle. Dès les années 20, le phénomène était considéré comme très important aux États-Unis et dans d'autres pays du monde¹. Par ailleurs, au début des années 50, le phénomène d'indexation des salaires a connu une ampleur jamais atteinte dans le passé, et cela tant au Canada et aux États-Unis que dans d'autres pays industrialisés. Donc, que des conventions collectives incluent de nos jours des clauses d'indexation n'a rien de surprenant. Ce qui étonne, toutefois, c'est de voir les grandes fluctuations dans le temps du pourcentage de conventions collectives contenant des clauses d'indexation. Dans la mesure où la clause d'indexation est perçue comme un gain syndical, on serait porté à croire qu'une fois acquise par les travailleurs, la mesure d'indexation serait conservée. Conséquemment, on s'attendrait à une augmentation graduelle dans le temps du pourcentage de conventions collectives incluant des clauses d'indexation. Comme nous le montrerons, toutefois, les faits contredisent cette intuition.

1. Voir Lowenstern, Henry (1974) et Holzman, F.D. (1964).

Notre revue de l'historique du phénomène d'indexation des salaires commence avec le début des années 1950 et s'étend jusqu'à la fin de 1977². Au cours de cette longue période, deux époques se distinguent des autres par l'ampleur qu'y a pris le phénomène d'indexation des salaires, soit les années 1950-1953 et les années 1970 jusqu'à nos jours. Au plus fort des années 1950-1953, c'est-à-dire en 1951, on estimait que 21.4% des conventions collectives contenaient une clause d'indexation. Ces conventions collectives avec clause d'indexation touchaient 26.6% des travailleurs dont les conditions de travail étaient régies par une convention collective. Quelque vingt-cinq ans plus tard, soit en 1977, on estimait que 29.1% des conventions collectives protégeant des employés syndiqués contenaient une clause d'indexation. Somme toute, nous en étions à peu près au même point en 1977 qu'en 1951³ sur le plan de l'indexation des salaires au Canada. Comme les effectifs syndicaux ne représentaient en 1951 que 28.4% des travailleurs rémunérés non agricoles alors qu'ils en représentaient 36.1% en 1973, nous estimons que 7.6% des travailleurs rémunérés non agricoles bénéficiaient de l'indexation de leur salaire en 1951 contre un peu plus de 12% en 1977. Il reste que, même en 1977, la proportion des travailleurs rémunérés dont le salaire réel était protégé par une indexation automatique du salaire monétaire demeurait relativement faible.

Si l'on se demande maintenant ce qu'il est advenu sur le plan de l'indexation des salaires entre ces deux époques, on trouve la séquence suivante : 1951-1956 : diminution considérable et rapide dans la proportion des conventions contenant une clause d'indexation ; 1956-1970 : longue période caractérisée par l'absence relative de clauses d'indexation et début des années 70 : réapparition marquée du phénomène.

Commençons par les années 1950. Entre 1951 et 1953, plus de la moitié des clauses d'indexation ont été abandonnées. En 1956, le pourcentage des conventions indexées est tombé à 4.3%. De telles observations, il faut l'avouer, sont approximatives et se fondent sur des échantillons inégalement représentatifs d'une période à l'autre mais sont sûrement fidèles au déclin qui s'est produit. Le tableau 1 fournit des estimés de l'évolution

2. Pour une étude détaillée de la période 1946-1949, voir A. Renaud (1954). Le pourcentage des conventions indexées au cours de cette période est estimé par cet auteur à 2.0% pour 1946, 5.2% pour 1947, 8.3% pour 1948 et 7.3% pour 1949 (tableau II, p. 395). Ces faibles pourcentages sont explicables selon Renaud, par trois raisons : 1) on s'attendait à une inflation de courte durée ; 2) les syndicats répugnent à des ajustement automatiques et 3) tant que l'accord de mai 1948 à la General Motors n'était pas arrivé, il y avait peu de publicité sur cette question (pp. 406-407).

3. Les pourcentages rapportés pour 1951 proviennent de *The Labour Gazette*, Ministère du Travail, Ottawa, mars 1952. Ceux de 1977 ont été compilés par les auteurs à partir de la banque de données sur les conventions regroupant 200 employés et plus.

chronologique de l'importance des clauses d'indexation dans les conventions collectives pour les années 1950. Le tableau 1, de même que les tableaux 2 et 3, portent sur les seules conventions signées à chaque année (données de flux) et non sur le total des conventions en vigueur à chaque année (données de stock). Les données de stock ne sont disponibles que sur la période de 1970-1977 (voir tableau 2, annexe D, série D.2 et tableaux 5 à 13 pour l'année 1977).

Tableau 1
Évolution du pourcentage des conventions et des employés touchés par l'indexation (chiffres approximatifs) : aperçu des années 1950

Année	% des conventions	% des employés syndiqués
1951	21.4	26.6
1953	10.2	—
1955	7.0	5.5
1956	4.3	—

Source : *The Labour Gazette*, Ministère du Travail, Ottawa (mensuel) et estimations des auteurs.

Tableau 2
Estimation du pourcentage des principales conventions collectives qui comportent l'indexation des salaires : aperçu des années 1960

Année	Nombre total de conventions	Conventions indexées	Conventions indexées en pourcentage du total
1962	237	6	2.6
1965	248	7	2.8
1967	182	4	2.2
1969	314	14	4.5

Source : *The Labour Gazette*, Ministère du Travail, Ottawa (mensuel), *Collective Bargaining Review*, idem. ; et estimations des auteurs.

Afin d'avoir une idée de l'importance de l'indexation des salaires au cours des années 1960, nous avons passé en revue le résumé des principales conventions collectives négociées au cours des années 1962, 1965, d'une part, et au cours des années 1967 et 1969, d'autre part⁴. Les principales conventions collectives touchent les unités de négociations de 500 employés et plus et excluent le secteur de la construction. Le tableau 2 rapporte une estimation du pourcentage des conventions signées au cours de différentes années et où il était question de clause d'indexation⁵. Comme nous l'avons mentionné précédemment, si nous faisons exception de l'année 1969, l'indexation des salaires fut pratiquement un phénomène inexistant au cours des années 60.

Examinons maintenant la situation récente, soit la période 1971-1977. Le tableau 3 nous renseigne sur l'évolution récente du nombre des nouvelles conventions collectives contenant une clause d'indexation et des employés couverts par des clauses d'indexation.

On réalise, à partir du tableau 3, que c'est en 1972 que les clauses d'indexation sont vraiment réapparues dans les conventions collectives. Il faut toutefois noter que l'obtention d'une clause d'indexation par le front commun des employés des secteurs public et parapublic du Québec font de 1972 une année particulière. En effet, avec seulement 11.5% des nouvelles conventions qui incluaient une clause d'indexation, 32.3% des employés couverts par ces nouvelles conventions bénéficiaient de l'indexation. Le petit nombre de conventions collectives couvrant les quelque 200,000 syndiqués des secteurs public et parapublic du Québec explique donc le caractère particulier de l'année 1972.

Dans l'ensemble, on peut retenir que durant les années 70, le phénomène d'indexation des salaires aura été fort important au Canada. De plus, c'est sûrement la première fois dans l'histoire économique de ce pays qu'une part aussi importante des conventions collectives demeurent indexées pendant une aussi longue période.

Que doit-on conclure de cette revue historique du phénomène de l'indexation des salaires pour la période 1950 à 1977? Tout d'abord, on doit constater que l'incidence de l'indexation en 1977 ne se différenciait pas

4. Pour les années 1962 et 1965, nous avons consulté *The Labour Gazette* et pour les années 1967 et 1969 nous avons puisé nos renseignements dans *Collective Bargaining Review* (deux mensuels publiés par le Ministère fédéral du Travail).

5. Trois réserves s'appliquent à ces estimations. D'une part, le résumé semble mettre l'accent sur les principaux changements intervenus; d'autre part, à cette époque l'indexation pouvait très bien ne pas faire l'objet de préoccupations attentives au niveau des compilateurs et, troisièmement, il s'agit d'un flux de nouvelles conventions et non du stock global en un point donné de temps.

Tableau 3
**Importance relative des conventions contenant une clause
d'indexation et des employés visés par ces clauses
d'indexation : 1971-1977**
Données de flux (conventions signées à chaque année)

Année	Conventions collectives		Pourcentage*	
	Nombre de contrats	Nombre d'employés	Contrats	Employés
1971	44	36,558	6.2	4.8
1972	92	295,719	11.5	32.3
1973	121	158,814	14.4	19.6
1974	276	405,159	29.5	37.4
1975	292	357,677	33.9	39.9
1976	272	552,509	22.8	35.3
1977	225	272,170	20.6	22.8

Source : Tiré de la banque des données sur les conventions collectives regroupant 200 travailleurs et plus. (Données inédites du Ministère fédéral du Travail)

* Il s'agit du nombre de nouvelles conventions de 200 travailleurs et plus contenant l'indexation des salaires, divisé par le nombre total des nouvelles conventions collectives; le tout multiplié par 100. Pour conserver l'homogénéité de la présentation des données (tableau 1 à 3), il s'agit de données portant sur le flux des nouvelles conventions. Les données de stock (total des conventions en vigueur à chaque année sont présentées en annexe au tableau 2 de la série D.2).

grandement de celle de 1951. Une proportion élevée des conventions contenant une clause d'indexation n'est donc pas un phénomène nouveau. Par ailleurs, même en 1977, l'indexation des salaires affectait de façon directe moins de 15% de la main-d'oeuvre rémunérée. Enfin, on constate que l'avènement des clauses d'indexation a été sporadique. Les clauses d'indexation apparaissent très rapidement et disparaissent plus ou moins rapidement pour atteindre un certain niveau minimum. On pourrait donc difficilement soutenir une thèse voulant que l'indexation des salaires soit un phénomène s'inscrivant progressivement dans les conventions pour constituer une tendance à long terme⁶.

6. À supposer l'asymétrie (à la baisse) de telles clauses, les conséquences seraient celles d'une rigidité progressive des salaires réels à la baisse.

2. La situation actuelle

Jusqu'à maintenant, on a présenté le phénomène de l'indexation sans se soucier de sa répartition à travers les différents secteurs d'activité, les différentes régions ou classes de revenu. Une approche historique par les moyennes globales exige pareille présentation. Il arrive, toutefois, que les moyennes trahissent quelque peu la réalité. À certaines époques, par exemple, les clauses d'indexation se sont retrouvées fortement concentrées dans certains secteurs ou sous-secteurs d'activité économique précis. En 1970 et 1971 plus particulièrement, on a pu observer que 11% des conventions renégociées comportaient une clause d'indexation. Cette moyenne est, toutefois, fort peu significative si on considère que deux secteurs sur six étaient fortement indexés tandis que les autres secteurs ne l'étaient pratiquement pas. Le tableau 4 indique, par exemple, que le secteur des mines et celui du manufacturier étaient indexés à plus de 20% alors que chacun des autres secteurs l'était à moins de 5%. La moyenne de 11% n'est jamais observée et ne s'applique pour aucun secteur.

Cette section a pour objet d'examiner la concentration des clauses d'indexation selon différentes catégories économiques. Les catégories retenues portent sur : 1) les secteurs et sous-secteurs d'activité économique, 2) les régions économiques (cinq grandes régions du Canada plus les conventions multiprovinciales), 3) la taille des unités de négociation, 4) la durée des conventions collectives et 5) le niveau de salaire. Les données portent sur l'année 1977. Le nombre d'observations s'établit à 1 829 conventions

Tableau 4

L'indexation des salaires dans les grandes conventions collectives renégociées au Canada en 1970 et 1971, principaux secteurs d'activité

Secteur	Nombre de conventions indexées en pourcentage du total des conventions
Mines	22.7
Manufacturier	21.9
Transports, communications et autres utilités publ.	4.7
Commerce	0.0
Services	1.9
Administration publique	0.0
Total	11.0

Source : Données inédites de Travail Canada et estimations des auteurs.

touchant 2 215 669 travailleurs. Par opposition aux tableaux 1 à 3, il ne s'agit pas de données portant sur les seules conventions signées en 1977 (données de flux) mais de données de stock. Il s'agit donc du total des conventions en vigueur pour l'année 1977 (200 employés et plus, excluant le secteur de la construction).

2.1 Les secteurs d'activité économique

Comme le montre le tableau 5 (colonne 1), les conventions collectives indexées ne sont pas uniformément répandues à travers les principaux secteurs d'activité économique. Le secteur manufacturier regroupe, à lui seul, la majorité (53.7%) des conventions collectives indexées. On pouvait s'attendre, toutefois, à une certaine importance relative de ce secteur parce qu'il représente, à lui seul, quelque 40.7% du total des conventions collectives (tableau 5, colonne 2), qu'elles soient indexées ou non. Donc, du fait que le secteur manufacturier est celui où l'on retrouve le plus grand nombre de conventions collectives, il est normal qu'on y retrouve un plus grand nombre de conventions collectives indexées. Le secteur des forêts et celui des mines représentent des secteurs peu importants.

Tableau 5
Importance relative des secteurs et importance relative des conventions indexées par secteur. Données de stock : total des conventions en vigueur. 1977 (conventions de 200 employés et plus).

Secteur	Répartitions en pourcentage	
	(1) Conventions indexées	(2) Total des conventions
Forêts	1.1	1.6
Mines	9.8	3.9
Manufacturier	53.7	40.7
Transports, communications et autres utilités publ.	10.7	10.5
Services (autres qu'éducation et santé)	3.8	8.3
Administration publique	6.4	12.0
Parapublic (éducation et santé)	14.6	22.9
Total	100.0	100.0

Source : Données inédites de Travail Canada et calculs des auteurs. (1 829 conventions collectives en vigueur au Canada en 1977, touchant 2 215 669 travailleurs).

Le tableau 6 présente l'incidence des clauses d'indexation par secteur d'activité. On y observe de fortes différences entre les divers secteurs d'activité. Le secteur des mines est celui où il y a la plus forte incidence des clauses d'indexation : 71.3% des conventions collectives de ce secteur et 81.9% des employés visés par ces conventions ont une clause d'indexation. Le secteur manufacturier vient au second rang avec 38.4% des conventions et 51.5% des employés visés par ses conventions, qui ont une clause d'indexation. Parce que le secteur des mines est beaucoup plus petit que le secteur manufacturier, il ne représente, au plus, que 9.8% du total des conventions indexées, alors que le secteur manufacturier en représente 53.7% (voir tableau 5). En somme, le secteur des mines est le secteur le plus indexé, mais c'est le secteur manufacturier qui regroupe le plus grand nombre de conventions indexées.

Tableau 6
Incidence de l'indexation par secteur d'activité
Données de stock : total des conventions en vigueur, 1977

Secteur	Conventions indexées en pourcentage du total des conventions par secteur	Employés visés (en %)
Forêts	20.8	24.4
Mines	71.3	81.9
Manufacturier	38.4	51.5
Transports et autres	29.9	51.4
Services	13.4	15.0
Administration publ.	15.5	18.7
Parapublic	18.5	44.9
Total	29.1	41.1

Source : Données inédites de Travail Canada et calculs des auteurs.
 Idem, tableau 5.

Le secteur des transports, communications et autres utilités publiques a un taux (incidence) d'indexation légèrement supérieur à la moyenne (29.9 versus 29.1), mais le pourcentage des employés ayant l'indexation est sensiblement supérieur à la moyenne (51.4 versus 41.1%). La raison en est que la taille des unités de négociation y est très grande. Elle est de 3 329 employés en moyenne dans les conventions indexées dans ce secteur, contre 1 711 pour la moyenne de l'ensemble des secteurs (voir tableau 7).

Bien que moins indexé, le secteur parapublic présente une certaine analogie avec le secteur des transports, communications et autres utilités

publiques. L'écart entre le pourcentage des conventions indexées (18.5%) et le pourcentage des employés ayant l'indexation (44.9%) y est très marqué (tableau 6). La grande taille des unités de négociation en est encore la cause. En effet, la taille moyenne des conventions collectives indexées dans ce secteur est de 3 477 (tableau 7).

Tableau 7
**Taille des conventions collectives (nombre d'employés en moyenne)
 par secteur d'activité
 Donnée de stock**

Secteur	Conventions indexées	Conventions non indexées
Forêts	682	557
Mines	1 055	580
Manufacturier	990	581
Transports et autres	3 329	1 344
Services	1 046	920
Administration publique	2 602	2 054
Parapublic	3 477	968
Total	1 711	1 007

Source : Données inédites de Travail Canada et calculs des auteurs.
 Idem, tableau 5.

En somme, pour caractériser l'indexation des salaires au niveau sectoriel, il faut tenir compte de trois facteurs : 1) l'importance relative du secteur dans le total des conventions collectives (e.g. manufacturier, tableau 5) ; 2) l'incidence sectorielle de l'indexation (e.g. mines, tableau 6) ; et 3) la taille moyenne des conventions indexées (e.g. transports et parapublic, tableau 7). Pour chacun de ces facteurs, on trouve des inégalités marquées. L'importance relative de chaque secteur est inégale, l'incidence de l'indexation est inégale et la taille moyenne des conventions indexées est inégale.

En vertu de ces trois facteurs, les commentaires suivants s'appliquent aux autres secteurs d'activité. Dans le cas du secteur des forêts, par exemple, on observe que, dans l'ensemble, ce secteur joue un rôle marginal par rapport à l'indexation des salaires. C'est un secteur peu important dans le total des conventions collectives (1.1%, tableau 5), l'incidence de l'indexation y est plus faible que la moyenne (20.8%, tableau 6), et la taille moyenne des conventions indexées y est relativement petite (682, tableau 7).

Le secteur des services personnels et communautaires (exclus l'éducation et la santé) est plus important que le précédent en termes de volume de conventions collectives (3.8%, tableau 5), mais l'incidence de l'indexation y est faible (15.5%, tableau 6), et la taille moyenne des conventions indexées y est également plus faible que la moyenne (1 046 comparativement à 1 711, tableau 7).

Les secteurs de l'administration publique et parapublic (éducation et santé) sont inégalement importants. Le secteur parapublic renferme un plus grand nombre de conventions, l'incidence de l'indexation y est plus élevée et la taille moyenne des conventions indexées y est également plus grande (voir tableaux 5, 6 et 7). Près de 45% des employés visés par les conventions collectives du secteur parapublic avaient une clause d'indexation, contre moins de 20% dans le secteur de l'administration publique (tableau 6). Comme l'indique le tableau 8, toutefois, cette faiblesse de l'administration publique n'est pas uniforme entre ses différentes composantes. Parce qu'aucun employé de l'administration publique fédérale n'avait de clause d'indexation, la moyenne pour l'ensemble des administrations publiques se situe à 18.7%. Les deux autres administrations (provinciales et municipales) renferment une proportion de 30% des employés visés par les conventions de ces sous-secteurs, qui avaient une clause d'indexation dans leur convention collective⁷.

Tableau 8
Incidence de l'indexation des salaires,
détail de l'administration publique
Données de stock

Administration	Employés visés (%)
Fédérale	0.0
Provinciale	29.4
Municipale	30.4
Total	18.7

Source : Données inédites de Travail Canada et calculs des auteurs.
Idem, tableau 5.

7. À cause du Front commun syndical au Québec, cette proportion est susceptible d'être plus élevée que pour l'ensemble canadien.

Compte tenu des faits révélés par cette désagrégation par sous-secteurs au niveau de l'administration publique, il convient de procéder à pareille désagrégation pour le secteur d'activité qui représente le plus grand nombre de conventions indexées, soit le secteur manufacturier. Le tableau 9 fournit cette information.

Tableau 9
Incidence de l'indexation des salaires,
détail du secteur manufacturier
Données de stock

Groupes majeurs	% des employés indexés dans ce groupe par rapport au total	% des employés dans ce sous-secteur par rapport au total	Nombre d'employés indexés en % du sous-secteur (incidence)
Aliments et boissons	3.0	9.9	15.8
Tabac	0.0	1.0	0.0
Caoutchouc	2.8	1.8	80.2
Cuir	0.5	0.9	29.5
Textile	1.5	4.0	18.8
Tricot	0.0	0.3	0.0
Vêtements	4.6	6.9	34.1
Bois	13.8	7.8	91.5
Meubles	0.3	0.6	29.1
Papier	4.5	11.8	19.6
Imprimerie	0.0	1.8	0.0
Métaux primaires	15.5	10.9	73.3
Produits métalliques	6.1	4.4	72.7
Machines	6.0	4.4	70.2
Matériel de transport	28.4	18.2	80.6
Produits électriques	9.7	9.5	52.8
Minéraux non-métalliques	1.7	2.1	40.6
Pétrole et charbon	0.0	0.3	0.0
Produits chimiques	0.5	2.0	13.9
Divers	0.9	1.4	34.3
TOTAL	100.0	100.0	51.5

Source : Données inédites de Travail Canada et estimations des auteurs. Idem, tableau 5.

Ce tableau indique une très grande disparité quant à l'incidence de l'indexation des salaires selon les sous-secteurs d'activité du secteur manufacturier. Cette incidence varie entre 0.0% et 91.5%. Six groupes sont indexés dans une proportion supérieure à 70%, huit dans une proportion inférieure à 20%. La moyenne n'est approchée que dans un seul cas : les produits électriques. Dans les autres cas, l'incidence de l'indexation est soit de beaucoup inférieure, soit de beaucoup supérieure à la moyenne. La moyenne ne reflète donc pas une situation typique, mais représente plutôt un chiffre milieu entre deux blocs extrêmes. D'un côté, on trouve des groupes industriels très indexés : caoutchouc, bois, métaux primaires, produits métalliques, machines et matériel de transport. De l'autre, on trouve les groupes peu indexés ou moins indexés que la moyenne. Trois sous-secteurs sur vingt représentent, à eux seuls, la majorité des employés visés par l'indexation : le bois, les métaux primaires et le matériel de transport. Ce dernier groupe représente, à lui seul, 28,4% de l'ensemble des clauses d'indexation. En conséquence, on remarque que les écarts sous-sectoriels dans l'incidence de l'indexation sont encore plus marqués que les écarts observés entre les grands secteurs d'activité.

En conclusion, l'analyse sectorielle du phénomène indexation a montré qu'il existait trois facteurs de différenciation quant à l'importance relative de ce phénomène : 1) l'importance relative du secteur, 2) l'incidence de l'indexation et 3) la taille des unités de négociation. Le secteur manufacturier s'est montré le plus important, le secteur des mines s'est montré le plus indexé et les secteurs du parapublic et des transports (et autres) se sont montrés les plus imposants en termes de taille de leurs conventions collectives indexées. L'administration publique a relativement peu de conventions indexées par rapport aux autres secteurs. L'absence d'indexation dans les conventions collectives de l'administration fédérale en est la cause⁸. Enfin, il s'est avéré que plus on désagrège, plus on trouve que l'incidence de l'indexation est inégalement répartie.

2.2 Les régions

Notre analyse des autres catégories économiques sera plus brève à cause du moindre degré de complexité de ces autres caractéristiques. Au niveau des régions économiques, par exemple, on trouve que l'Ontario, en raison de sa représentativité dans le total des conventions (40.0% du total

8. Comme il a été montré antérieurement, la clause d'indexation n'est pas essentielle à la réalisation d'augmentations de salaires égales ou supérieures à la progression du coût de la vie. Il semble par ailleurs, que la stratégie adoptée par plusieurs unités de négociation au niveau fédéral était d'accorder la priorité à la revalorisation des postes et à l'indexation des rentes, plutôt qu'à l'indexation du salaire de base. Il serait intéressant, à cet effet, de vérifier les arbitrages ou « trade off », entre l'obtention de certaines compensations et l'indexation.

des conventions, tableau 10) est la région qui regroupe le plus grand nombre de conventions indexées (49.2% des conventions indexées, tableau 10). Par contre, au chapitre de l'incidence de l'indexation, c'est le Québec qui vient en tête. Comme indiqué au tableau 10 (colonnes 3 et 4), 38.5% des conventions collectives québécoises visant 68.7% des employés étaient indexées contre 35.8% et 46.5% respectivement pour l'Ontario. Le fait que plus des deux tiers des employés visés par les conventions collectives au Québec disposent d'une clause d'indexation dans leur convention collective est attribuable à la généralisation de l'indexation dans l'administration provinciale et dans le secteur parapublic de l'éducation et de la santé, secteurs où la taille des unités de négociation est considérable.

Tableau 10
L'indexation des salaires dans les régions du Canada
Données de stock

Région	Répartitions en %		Incidence de l'indexat.	
	Total des conventions	Conventions indexées	Conventions	Employés
	(1)	(2)	(3)	(4)
Prov. Atlantiques	6.6	2.5	11.0	6.0
Québec	20.5	27.1	38.5	68.7
Ontario	40.1	49.2	35.8	46.5
Prairies	12.2	3.1	7.4	6.3
Colombie Britannique	12.2	10.2	24.5	31.7
Multiprovincial	8.4	7.9	27.4	34.4
Total	100.0	100.0	29.1	41.1

Source : Données inédites de Travail Canada et calculs des auteurs.
 Idem tableau 5.

Le niveau d'industrialisation ou la présence relative du secteur manufacturier est également déterminant pour expliquer les différences interrégionales dans l'incidence de l'indexation des salaires. Les Provinces Atlantiques et les Prairies sont deux exemples de régions où le secteur manufacturier occupe une importance relative plus faible qu'en Ontario ou au Québec. L'incidence de l'indexation y est d'ailleurs fort limitée par rapport à la moyenne nationale : 11% des conventions collectives et 6.0% des employés ont l'indexation dans les Provinces Atlantiques contre 7.4% des conventions et 6.3% des employés dans les Provinces des Prairies (tableau 10). Parce que le rythme de croisière de l'inflation a peu de chance de différer entre les régions⁹, la demande d'indexation est fort probablement

9. Voir note 3, chapitre II.

comparable d'une région à l'autre. Les différences interrégionales observées s'expliquent donc difficilement par des anticipations inflationnistes divergentes, mais beaucoup plus à travers les différences dans la composition industrielle de chacune des régions.

2.3 La taille.

Parce que les conventions de moins de 500 employés constituent près de la moitié du total des conventions collectives (47.5%, voir tableau 11), on trouve également qu'une forte concentration des conventions indexées se trouvent dans le groupe des conventions de moins de 500 employés : 42.7% du groupe des conventions collectives indexées se trouve dans des unités de négociation comprenant 499 membres ou moins (tableau 11). Néanmoins, l'incidence de l'indexation s'avère de quelques points plus élevés dans les conventions de 1 500 employés et plus que dans les conventions de moins de 1 500 employés. Le tableau 11 indique, à cet effet, que pour les unités de négociation de 1 500 employés et plus, l'incidence de l'indexation varie entre 37.0% et 38.2%. Pour les unités de négociation inférieures à 1 500 employés, cette incidence ne varie qu'entre 26.3% et 30.6%. En somme, il semble que la taille des unités de négociation ait quelque chose à voir avec l'incidence de l'indexation.

Tableau 11
Indexation des salaires et taille des unités de négociation
Données de stock

Nombre d'employés	Répartition en %		Incidence de l'indexat.	
	Total des conventions	Conventions indexées	Conventions	Employés
Moins de 500	47.5	42.7	26.2	26.9
500 à 999	28.3	29.7	30.6	30.3
1 000 à 1 499	8.9	8.0	26.3	26.2
1 500 à 1 999	3.9	5.1	38.2	38.2
2 000 et plus	11.5	14.6	37.0	49.0
Total	100.0	100.0	29.1	41.1

Source : Données inédites de Travail Canada et calculs des auteurs.
Idem tableau 5.

2.4 La durée des conventions collectives.

Le tableau 12 fait état d'une situation exceptionnelle par rapport aux autres caractéristiques. Les conventions de 30 mois et plus représentent la plus faible concentration du total des conventions collectives (20.6%), mais

elles représentent la plus forte concentration du groupe des conventions indexées (44.7%). Cette situation s'explique par la très forte incidence de l'indexation des salaires dans les conventions de longue durée (30 mois et plus). Comme indiqué au tableau 12, 63.4% des conventions de longue durée touchant 83.7% des employés visés par ces conventions ont une clause d'indexation. Comparativement, l'incidence de l'indexation n'est que de 12.0% des conventions et 10.6% des employés visés par les conventions de moins de 18 mois. Ce tableau montre donc une nette progression de l'incidence de l'indexation avec la durée des conventions. Plus la durée est longue, plus l'indexation est fréquente.

Tableau 12
Indexation des salaires et durée des conventions
Données de stock

Nombre de mois	Répartitions en %		Incidence de l'indexat.	
	Total des conventions	Conventions indexées	Conventions	Employés
Moins de 18	38.7	16.0	12.0	10.6
De 18 à 29	40.7	39.4	28.2	39.4
30 et plus	20.6	44.7	63.4	83.7
Total	100.0	100.0	29.1	41.1

Source : Données inédites de Travail Canada et calculs des auteurs.
 Idem tableau 5.

On constate également une forte disproportion entre l'incidence de l'indexation mesurée en termes de conventions et celle mesurée en termes d'employés visés (63.4% versus 83.7% respectivement). Cette disproportion est le signe que l'indexation est plus fréquente dans les unités de négociation de grande taille. Les grandes tailles et les longues conventions semblent fournir une combinaison favorable à l'indexation des salaires.

2.5 Le niveau de salaire.

Le tableau 13 porte sur les niveaux de salaire. On y trouve que les plus fortes concentrations de l'indexation des salaires se situent dans une tranche salariale qui correspond à environ deux fois le taux de salaire minimum (6.00 \$ de l'heure en 1977). Environ les deux tiers du total des conventions et du groupe des conventions indexées étaient situés dans la tranche salariale variant entre 1.68 fois le salaire minimum et 2.5 fois ce salaire. De même, en ce qui a trait à l'incidence de l'indexation, environ le tiers (35.3%) des conventions de cette tranche salariale étaient indexées. Elles touchaient

près de la moitié (48.1%) des employés dont la rémunération se situait dans cette tranche salariale. Des salaires plus faibles ou plus élevés marquaient, dans un cas comme dans l'autre, une incidence plus faible de l'indexation des salaires.

Tableau 13
Indexation des salaires et tranches salariales
Données de stock

Ratio du taux de salaire de base sur le salaire minimum	Répartitions en %		Incidence de l'indexat.	
	Total des conventions	Conventions indexées	Conventions	Employés
Moins de 1.26	4.3	3.7	18.3	31.0
1.26 à 1.67	29.6	18.7	24.2	40.1
1.68 à 2.50	65.7	65.2	35.3	48.1
Plus de 2.50	10.4	12.4	20.1	31.8
Total	100.0	100.0	29.1	42.1

Source : Données inédites de Travail Canada et calculs des auteurs.
Idem tableau 5.

2.6 Conclusion.

En conclusion, et pour nous résumer, on trouve que l'incidence, la répartition et la taille des conventions indexées sont très inégales dans les diverses caractéristiques économiques étudiées. Au niveau de la taille, le secteur des transports, communications et autres utilités publiques ainsi que les secteurs du parapublic et de l'administration publique ont affiché des tailles de conventions indexées très élevées.

Par ailleurs, si on classe l'ensemble des caractéristiques par ordre d'importance en termes de répartition des clauses d'indexation, on trouve que le secteur manufacturier, l'Ontario, les unités de négociation de moins de 500 employés, les conventions de 30 mois et plus et des employés rémunérés à quelque 2 fois le salaire minimum sont les grands groupes qui représentent la plus forte concentration des clauses d'indexation. Si le classement se fait en termes d'incidence, toutefois, l'ordre se modifie : le secteur des mines remplace le secteur manufacturier, le Québec remplace l'Ontario et les unités de négociation de 1 500 employés et plus remplacent celles de moins de 500 employés. Les catégories de durée et de salaire restent les mêmes.

En somme, selon la question posée, le classement change. Si on se demande où sont les conventions indexées, l'importance relative de chaque groupe dans l'ensemble est déterminante (sauf dans le cas de la durée). Si

la question posée est : quels groupes sont les plus indexés ? l'incidence de l'indexation pour chacun de ces groupes devient déterminante. Une réponse à la première question, combinée à une mesure du nombre d'employés visés, fait référence à une variable d'impact qui mesure l'étendue où l'importance du phénomène dans l'économie. Une réponse à la seconde question fait référence à une variable de décision qui mesure la propension qu'a une caractéristique à être plus ou moins indexée qu'une autre. Par exemple, le secteur des mines montre une propension à l'indexation beaucoup plus forte que celui des forêts. Les unités de négociations de grande taille montrent également une plus forte propension à l'indexation. De même en est-il des conventions de longue durée.

Ces résultats soulèvent la question suivante : Est-ce que les relations observées sont fiables ou ne s'agit-il pas plutôt d'un phénomène d'interaction entre plusieurs variables. Par exemple, le fait que l'incidence de l'indexation soit plus forte au Québec et en Ontario reflète-t-elle une différence réelle et particulière dans la propension à l'indexation de chacune des régions ou s'agit-il d'une coïncidence attribuable au fait que le secteur manufacturier est plus concentré dans ces régions qu'ailleurs ? En somme, qu'est-ce qui fait que l'incidence de l'indexation est plus élevée : la région ou le secteur d'activité ? Seule une analyse multivariée qui tienne compte d'un ensemble de facteurs agissant simultanément peut nous permettre de séparer ces effets et de mieux comprendre les causes de l'indexation. Cette préoccupation fait l'objet du chapitre suivant.

CHAPITRE IV

LES FACTEURS EXPLICATIFS DE LA CLAUSE D'INDEXATION

Le problème de la détermination des clauses d'indexation a deux volets. Tout d'abord, on peut chercher à savoir ce qui fait qu'en certaines années il y a un nombre beaucoup plus grand de conventions collectives indexées qu'en d'autres années. Il a été constaté, à cet effet, qu'au cours des années 60, le nombre de conventions collectives indexées était faible, alors qu'au début des années 50 et à partir de la moitié des années 70, ces clauses étaient fortement répandues. L'approche est alors macroéconomique et consiste à identifier un certain nombre de facteurs globaux comme l'inflation, la variabilité de l'inflation et l'activité économique générale, qui conduisent à une présence plus ou moins grande de clauses d'indexation en certaines années ou périodes. Ce sont des facteurs d'environnement économique général.

Par ailleurs, on doit se demander pourquoi une convention collective particulière est indexée, alors qu'une autre ne l'est pas. Est-ce à cause du secteur d'activité auquel elle appartient ? Est-ce relié à la taille de l'unité de négociation à laquelle s'applique cette convention ? Ou encore, est-ce que les travailleurs parmi les mieux rémunérés ont plus de chances de voir leur convention collective dotée d'une clause d'indexation que les travailleurs à faible salaire ? L'aspect considéré est alors microéconomique et porte sur les caractéristiques particulières des négociants.

Nous discuterons, tout d'abord, des facteurs d'ordre macroéconomique. À cet égard, on est souvent tenté d'identifier le taux d'inflation comme le seul déterminant du phénomène d'indexation. La réalité est plus complexe, toutefois, et nécessite l'introduction d'autres facteurs tels la variabilité de cette inflation et l'état de la conjoncture économique.

1. Les facteurs macroéconomiques

1.1 L'inflation.

Sur le plan macroéconomique, l'inflation est appelée à jouer un rôle déterminant. D'une part, s'il n'y a pas d'inflation, on voit difficilement la nécessité d'une clause d'indexation. D'autre part, plus l'inflation est élevée,

plus le manque à gagner risque d'être élevé. Il ne suffit pas, toutefois, que l'inflation existe ou encore qu'elle soit élevée pour qu'il y ait demande de clauses d'indexation de la part des travailleurs. Si l'inflation était régulière et parfaitement prévisible d'année en année, on pourrait en arriver, de part et d'autre, à une entente salariale qui tienne compte de cet important paramètre. C'est lorsque l'inflation est très variable et difficilement prévisible qu'il se crée un climat d'incertitude propice à l'intégration de clauses d'indexation. En ce sens, la clause d'indexation se présente comme un arrangement ou une police d'assurance institutionnelle contre une accélération imprévue de l'inflation. Donc, la variabilité de l'inflation, tout autant que son niveau, apparaissent comme des facteurs déterminants de la clause d'indexation.

On peut établir, d'une part, que plus l'inflation a été inégale ou variable par le passé, plus l'incertitude est grande quant au futur. Donc, plus l'inflation a été variable par le passé et plus la demande de clauses d'indexation par les travailleurs sera grande. Il faut ajouter, toutefois, qu'il y a interaction entre le niveau de l'inflation et sa variabilité. À variabilité égale en pourcentage, les risques de pertes par une inflation imprévue sont beaucoup plus considérables à un taux d'inflation élevé qu'à un taux d'inflation faible. Une erreur de prévision constante de 30% appliquée sur un taux d'inflation de 20% peut entraîner des pertes de l'ordre de 6%, tandis que cette même erreur de prévision de 30%, appliquée sur un taux d'inflation de 3%, n'entraîne au maximum qu'une perte de .9%. Donc, à risque égal, plus les dommages attendus sont grands plus la demande d'indexation sera élevée. En reprenant l'image d'une police d'assurance, on remarquera qu'on ne s'assure pas, règle générale, contre des événements qui ne risquent pas de se produire ou encore dont l'éventualité n'entraîne que des pertes minimales. À l'inverse, plus le risque est grand et plus les dommages sont importants, plus la demande d'assurance sera élevée. La demande pour l'indexation des salaires sera donc une fonction croissante des facteurs risques et dommages. Le risque en question est celui de voir l'inflation réalisée *ex post* dépasser l'inflation anticipée *ex ante*. Les dommages en cause sont reliés à l'écart probable entre l'inflation réalisée et l'inflation anticipée. La variabilité de l'inflation reflète ici le niveau du risque, tandis que le niveau de l'inflation reflète l'état des dommages. En conséquence, même si la variabilité de l'inflation peut avoir tendance à varier dans le même sens que le niveau de l'inflation, le niveau de l'inflation et sa variabilité ne sont pas tautologiques parce qu'ils reflètent des facteurs explicatifs différents et autonomes.

Notre analyse empirique a su confirmer ces hypothèses. C'est en tenant compte d'un vaste ensemble de facteurs tels la taille de l'unité de négociation, le salaire de base des travailleurs visés, le secteur d'activité, la con-

joncture économique globale, la phase des contrôles des prix et des revenus, et d'autres facteurs, qu'on a pu établir, par analyse de régression multiple, l'incidence de l'inflation et de la variabilité de cette inflation sur la fréquence des clauses d'indexation¹. Les données qui ont servi d'appui à cette analyse portent sur des micro données à savoir chacune des 2 704 conventions collectives signées dans le secteur privé canadien entre janvier 1970 et septembre 1978².

On a pu établir, par exemple, qu'une augmentation de 1 point de pourcentage dans le taux d'inflation³ augmente la proportion des conventions indexées de l'ordre de 5 points de pourcentage. Par extrapolation, on peut expliquer une différence de 40 points de pourcentage dans la proportion des conventions indexées entre une inflation de 2 % et une autre de 10%. De ces résultats empiriques, on peut tirer la conclusion que l'inflation constitue un facteur macroéconomique déterminant et majeur pour expliquer les différences dans la fréquence des clauses d'indexation à diverses époques. De ce fait, on peut prédire que si l'inflation venait à se modérer de façon appréciable, la présence de clauses d'indexation pourrait se réduire considérablement, comme ce fut le cas sur l'ensemble de la période 1953-1970. Par ailleurs, si l'inflation venait à entrer dans une nouvelle phase d'accélération, on peut prévoir une étendue encore plus considérable de ce phénomène.

Il arrive, toutefois, qu'à taux d'inflation égal entre deux années différentes, le pourcentage des conventions collectives indexées soit inégal. En 1972 par exemple, le taux d'inflation était le même qu'en 1969, alors que le pourcentage des nouvelles ententes salariales qui contenaient une clause d'indexation était de 11.5% en 1972 contre 4.5% seulement en 1969⁴. Une partie de l'explication réside dans le fait qu'à taux d'inflation égal, la variabilité de l'inflation pouvait être inégale. Ainsi, à taux d'inflation identique, la fréquence des clauses d'indexation peut être largement différente selon que le passé récent de cette inflation démontre une plus ou moins grande instabilité. C'est le facteur risque ou incertitude qui entre en jeu.

1. Tous les détails de l'analyse technique et économétrique sont présentés à l'annexe A.

2. Données inédites du Ministère fédéral du Travail. Le secteur public (administration publique, éducation et santé) et le secteur de la construction ont été omis parce qu'ils nécessitaient une analyse particulière et séparée. Depuis 1971, le secteur de l'administration publique et parapublique (éducation et santé) provinciale au Québec comporte une clause d'indexation pour l'ensemble de ses employés, tandis qu'au fédéral, selon l'époque, on ne trouve que peu ou pas de clauses d'indexation. La situation est plus variable dans le secteur municipal.

3. L'inflation est définie en termes d'augmentation annuelle en pourcentage de l'indice général des prix à la consommation au Canada.

4. D'autres exemples de cas semblables peuvent être identifiés pour divers mois ou années.

Àfin de tenir compte explicitement de ce phénomène, une mesure de l'écart-type de l'inflation sur les huit mois précédant la signature de chacune des conventions collectives a été retenue comme indice ou coefficient de variabilité de l'inflation. Compte tenu de l'ensemble des facteurs énumérés ci-haut, l'analyse de régression a montré qu'une variation de 1 point de pourcentage dans le coefficient de variabilité de l'inflation explique une différence de 15 points de pourcentage en plus ou en moins dans la proportion des conventions collectives indexées. À taux d'inflation égal, on peut donc observer des différences de l'ordre de 15 points de pourcentage, en plus ou en moins, dans le pourcentage des conventions collectives indexées, selon que la variabilité de l'inflation est grande ou petite^{5,6}. Le facteur « variabilité » de l'inflation ne peut donc être qualifié de négligeable.

En théorie, nous avons vu que l'inflation constituait une condition nécessaire pour qu'il y ait indexation. À certains égards, cette explication peut sembler banale ou même tautologique. Néanmoins, pareille condition n'est pas apparue suffisante pour expliquer certaines des fluctuations dans l'incidence des clauses d'indexation à travers le temps. Il ne suffit pas que l'inflation existe pour expliquer l'ampleur de l'indexation, car une inflation régulière et constante d'année en année est aisément prévisible. Encore faut-il que cette inflation prenne un caractère incertain ou difficilement prévisible. En pratique, il a été observé que l'inflation jouait effectivement un rôle déterminant dans l'explication du phénomène d'indexation, mais que sa variabilité ou son caractère incertain pouvait expliquer des différences importantes quant à l'impact de l'inflation sur la présence plus ou moins grande de clauses d'indexation dans les conventions collectives.

1.2 La conjoncture économique et les contraintes de l'employeur.

Jusqu'à présent, l'analyse s'est déroulée comme si le seul fait que les travailleurs demandent l'indexation était suffisant pour qu'ils l'obtiennent. Or, comme dans toute négociation ou entente salariale, encore faut-il que l'employeur y donne son consentement. Quelles sont alors les conditions qui rendront les employeurs tantôt plus favorables et tantôt moins favorables à l'inclusion de clauses d'indexation ? La réponse réside dans la nature conjoncturelle de l'inflation. Si l'inflation est telle

5. On peut également trouver un même pourcentage de conventions collectives indexées pour des taux d'inflation inégaux en vertu des différences compensatrices dans la variabilité de l'inflation.

6. Les valeurs du coefficient de variabilité fluctuent entre .4 et 2.0. En moyenne, de trimestre en trimestre, elles se modifient de .3.

qu'elle augmente les profits⁷ de l'entreprise, l'employeur se montrera moins réticent à céder la clause d'indexation, tandis que si l'inflation contribue à réduire les profits d'entreprise, les employeurs se montreront plus réticents à céder pareille clause. En d'autres mots, une inflation par la demande favorisera la présence de clauses d'indexation, tandis qu'une inflation par les coûts freinera la montée de l'indexation⁸. Une inflation par la demande agit sur le revenu net des entreprises par le biais des prix de ventes ou encore par celui des quantités vendues, tandis qu'une inflation par les coûts agit plutôt sur les coûts de production (coût du matériel, paiements d'intérêts, ...). Dans le premier cas, la sensibilité des revenus réels nets d'entreprise par rapport à l'inflation est positive, les revenus réels nets d'entreprise augmentent avec l'inflation. Dans le second cas, la sensibilité des revenus réels nets d'entreprise par rapport à l'inflation est négative, les revenus réels nets d'entreprise diminuent avec l'inflation. Ainsi, on peut s'attendre à ce que le type d'inflation, par le biais des contraintes que ce type d'inflation impose à l'employeur, joue un rôle déterminant pour expliquer les différences intertemporelles dans la fréquence des clauses d'indexation.

Pour un taux d'inflation donné, 5% par exemple, l'analyse empirique a montré qu'un écart de 10 points de pourcentage dans la proportion des conventions collectives indexées pouvait séparer une inflation par la demande d'une inflation par les coûts⁹. La mesure retenue pour qualifier l'inflation a été de pondérer (multiplier) le taux d'inflation par un indice du taux de postes vacants. Ce dernier a été construit à l'aide de l'indice de l'offre d'emploi initialement publié par le Ministère fédéral des Finances et celui de Statistique Canada et normalisé pour tenir compte de la population active (comme il est fait dans le cas du taux de chômage)¹⁰. À taux d'inflation donné l'indicateur en cause prend donc une valeur plus élevée si le taux de postes vacants (reflétant la demande globale) est élevé ou une valeur plus

7. La notion de revenus réels net d'entreprise serait préférable à celle de profits parce que ceux-ci peuvent incorporer le coût des projets d'investissement ou de développement. Les revenus réels nets d'entreprises sont la différence entre les revenus courants des ventes et les coûts variables de production tels que définis selon la formule suivante : ventes — coût du matériel — paiement d'intérêts + profits d'inventaires — impôts sur les profits ; le tout exprimé en termes réels. Les salaires sont également exclus parce que c'est le résultat net de cette formule qui conditionnera la politique salariale de l'entreprise.

8. Dans la mesure toutefois où le comportement de la demande (acheteurs) est affecté par la progression des coûts, il n'y a pas parfaite étanchéité entre l'inflation par les coûts et l'inflation par la demande. Quel que soit le conditionnement de la demande cependant, c'est elle qui affectera la position de l'entreprise vis-à-vis l'indexation des salaires.

9. En pratique, il est très difficile de séparer une inflation par la demande d'une inflation par les coûts. Par le truchement d'une simulation, toutefois, il est aisé de reproduire une situation où pour une inflation donnée, le niveau de la demande globale est très faible ou très élevé.

10. La formule précise est décrite à l'annexe A.

faible, si le taux de postes vacants est faible. De cette façon, l'incidence de l'inflation sur la fréquence des clauses d'indexation dépend du taux de postes vacants, c'est-à-dire d'une mesure de l'état de la demande excédentaire. À cause de l'interaction entre inflation et demande globale, la mesure d'impact est susceptible de varier selon la situation d'inflation retenue au point de départ et de ce qui peut être qualifié de demande globale forte ou faible. L'exemple donné en début de paragraphe est fidèle à une situation moyenne d'inflation sur la période 1970-1978 et à des extrêmes conjoncturels observables sur cette même période.

1.3 Conclusion sur les facteurs macroéconomiques.

En somme, sur le plan macroéconomique, trois facteurs sont ressortis de l'analyse pour expliquer les différences intertemporelles dans l'incidence des clauses d'indexation. Ce sont le taux d'inflation, l'incertitude rattachée à son évolution future (type instable ou type stable) ainsi que la nature conjoncturelle de cette inflation (type « par la demande » ou type « par les coûts ». Le taux d'inflation n'est donc pas le seul facteur explicatif de la variabilité intertemporelle dans l'incidence des clauses d'indexation. Au contraire, chacun de ces facteurs s'est montré significatif sur le plan empirique et apportait une réelle contribution à l'explication du phénomène d'indexation. Le taux d'inflation constitue un facteur explicatif d'importance mais encore faut-il qu'il prenne un caractère imprévisible ou incertain pour favoriser une plus grande émergence des clauses d'indexation et que l'inflation en cause prenne sa source dans une certaine expansion économique. Dans le cas d'une inflation par les coûts, les pressions seront grandes pour adopter pareille clause de la part des travailleurs, mais les employeurs se montreront réticents quant à son inclusion¹¹. En conclusion, c'est une combinaison de ces trois facteurs qui pourra mieux expliquer la spécificité d'une année ou d'une période particulière en matière de clauses d'indexation, plutôt qu'un seul de ces facteurs. Compte tenu des estimations d'impact présentées ci-haut, le tableau suivant présente un dégradé (du haut vers le bas) des conditions favorables à la présence de clauses d'indexation. Par ordre d'importance vient le taux d'inflation en premier et suivent ensuite la variabilité de l'inflation et l'état de la demande globale.

2. Les facteurs d'ordre microéconomique

Sur le plan microéconomique ou semi-agrégé, divers facteurs peuvent être mis en évidence. Nous avons retenu les facteurs suivants : la durée des

11. Pareille situation est donc susceptible de conduire à des arrêts de travail plus nombreux.

Tableau 1
Facteurs explicatifs de la fréquence intertemporelle
des clauses d'indexation

Pourcentage des conventions collectives indexées	Taux d'inflation	Variabilité de l'inflation	État de la demande globale
Très élevé	Élevé	Élevé	Élevé
	Élevé	Élevé	Faible
	Élevé	Faible	Faible
	Faible	Élevé	Élevé
	Faible	Élevé	Faible
Très faible	Faible	Faible	Faible

conventions collectives, la taille des unités de négociation, le niveau du taux de salaire de base et le secteur d'activité économique.

2.1 La durée des conventions collectives.

La durée des conventions collectives représente un facteur de risque. Plus la durée des conventions collectives est longue, plus la probabilité que l'inflation réalisée diverge de l'inflation anticipée est élevée. En fait, c'est poser que l'incertitude est une fonction croissante de l'horizon temporel. Les tableaux statistiques du chapitre précédent ont déjà montré qu'il existait une forte concentration de clauses d'indexation parmi les conventions de longue durée (trois ans et plus). L'analyse de régression n'a pas contredit cette observation. Chaque mois additionnel de durée accroît de 2 points de pourcentage la probabilité d'indexation. Entre une convention d'un an et une autre de 2 ans, la probabilité d'indexation s'accroît de 25 points de pourcentage et, entre une convention de 1 an et une autre de 3 ans, la probabilité d'indexation s'accroît de 52 points. La durée d'une convention collective joue donc un rôle déterminant quant à l'allocation des clauses d'indexation. En période de forte inflation, on s'ajuste soit en réduisant la durée de la convention collective, soit en intégrant une clause d'indexation à une convention collective de longue durée.

2.2 La taille des unités de négociation.

La taille de l'unité de négociation a été retenue comme « proxy »¹² du revenu de l'entreprise. Ce facteur est susceptible d'affecter le degré d'aver-

12. Une variable « proxy » est une variable empirique qui a pour objet de mesurer ou refléter le plus adéquatement possible une variable théorique sur laquelle on ne dispose pas d'observations directes. Il n'y a pas de données publiées sur le revenu de chacune des entreprises opérant au Canada. La taille des unités de négociation a donc été retenue comme « proxy » pour le revenu de l'entreprise.

sion pour le risque de l'employeur. On suppose ici que plus le revenu brut des entreprises est élevé, plus elles sont en mesure de se protéger contre les risques d'une montée imprévue de l'inflation, par leur capacité d'emprunt, la diversité de leur portefeuille ou de leur production. Bien que significative, cette variable ne s'est pas montrée très importante sur le plan empirique. Seuls de très grands écarts dans la taille des unités de négociation impliquent un écart sensible dans la probabilité d'indexation. Ainsi, un écart de 1,000 employés entraîne un faible écart de .8 point de pourcentage dans la probabilité d'indexation. Il faut donc un écart de 5,000 employés pour trouver un écart de 4 points dans la probabilité d'indexation. Dans la mesure où la plupart des unités de négociations se concentrent dans une taille autour de la moyenne, avec un écart-type d'au plus 1,000 employés, on ne peut dire que le facteur taille explique une large partie dans la fréquence des clauses d'indexation pour ces unités de négociation. Ce facteur n'explique tout au plus que des écarts de 8 points de pourcentage entre des unités de petites tailles (moins de 200 employés) et des unités de très grande taille (10,000 employés).

2.3 Le niveau de revenu des travailleurs.

Le troisième facteur retenu est celui du niveau de revenu des travailleurs. Le taux de salaire de base a été choisi comme « proxy » de ce revenu. La raison pour retenir ce facteur est double. D'une part, comme l'explique Blinder (1978), si le travailleur cherche à maximiser sa consommation par le truchement de revenus salariaux et de revenus d'actifs, ces derniers entrent dans la fonction d'utilité des travailleurs. Dans la mesure où les revenus d'actifs diminuent avec l'inflation, les travailleurs chercheraient à récupérer ces pertes par le truchement d'une indexation des salaires supérieure à 100%. On s'attend donc à une relation positive ou croissante entre la demande d'indexation et le montant ou le revenu d'actifs. Il reste alors à supposer que ce montant ou ces revenus seraient eux-mêmes une fonction du taux de salaire.

D'autre part, on peut justifier une certaine corrélation positive entre le salaire et la demande d'indexation par un mécanisme beaucoup plus simple. Si on conserve l'analogie entre une clause d'indexation et une police d'assurance par exemple, on peut supposer que l'indexation des salaires est un « bien normal » et que sa consommation aura tendance à croître avec le revenu. L'analyse empirique a montré à cet effet qu'entre un salaire horaire de \$10 et un autre de \$5 (dollars de 1980) l'écart dans la probabilité d'indexation était de 27 points de pourcentage. L'écart de salaire s'est donc

avéré un facteur microéconomique d'importance quant à la répartition des clauses d'indexation entre les différents groupes de travailleurs¹³.

En somme, compte tenu de l'ensemble des facteurs énumérés antérieurement, ce que ne permettait pas l'analyse par tableaux (chapitre III), les travailleurs au revenu les plus élevés se sont avérés ceux qui bénéficiaient le plus de clauses d'indexation¹⁴.

2.4 Le secteur d'activité industrielle.

Enfin, au niveau semi-agrégé, le secteur d'activité industrielle a été retenu comme facteur de différenciation dans la probabilité d'indexation entre les diverses unités de négociation. Ce facteur tient compte des situations particulières liées à chaque marché et, en particulier, de la sensibilité des revenus nets d'entreprise à l'inflation¹⁵. L'analyse empirique permet de distinguer trois groupes : le secteur des mines, le secteur manufacturier et les autres secteurs d'activité (forêts, services, transports, communications et autres utilités publiques). Le secteur des mines affiche la plus forte probabilité d'indexation avec 42 points de pourcentage d'écart par rapport au troisième groupe. Le secteur manufacturier affiche un écart de 20 points de pourcentage par rapport au troisième groupe. Le secteur d'activité industriel agit donc comme facteur de différenciation quant à la probabilité d'indexation.

2.5 Conclusion sur la partie microéconomique

En somme, mis à part le facteur institutionnel que représente le facteur durée de la convention collective, c'est le niveau de salaire des travailleurs qui est le plus important en matière de différenciation de clauses d'indexation. Les salaires élevés sont plus indexés que les faibles salaires. Les autres facteurs sont le secteur d'activité et la taille. Cette dernière n'explique, toutefois, que des écarts entre des unités de négociation de très grande ou de très petite taille.

13. Le secteur des forêts par exemple est un secteur à hauts salaires, mais à faible incidence de l'indexation. La faible indexation n'y est toutefois par attribuable au niveau de salaire, mais au secteur d'activité. C'est précisément ce que permet de dégager l'analyse de régression.

14. Compte tenu de la spécification en cents de l'heure par point d'augmentation de l'IPC de la plupart des clauses d'indexation, un lecteur a suggéré qu'elles seraient plus avantageuses pour les bas salaires. Il suggère à cet effet qu'on pourrait trouver un résultat inverse en considérant les salaires moyens plutôt que les taux de base facteur explicatif.

15. Un lecteur nous a suggéré l'hypothèse à l'effet que ce seraient les entreprises à caractère oligopolistique qui prennent les devants dans le domaine de l'indexation et que le phénomène se propagerait par la suite aux autres entreprises. Compte tenu des limites de cette étude, cette hypothèse intéressante n'a pu être vérifiée.

3. Conclusion générale

Cet ensemble de résultats et d'analyses peut se résumer de la façon suivante. D'un point de vue explicatif, la clause d'indexation est apparue comparable à une police d'assurance contre une montée imprévue de l'inflation. D'un côté, les travailleurs s'identifient aux acheteurs d'une telle police et les employeurs sont vus comme les vendeurs.

Du point de vue de la demande (acheteurs) trois facteurs explicatifs apparaissent comme pertinents. Ce sont : 1) le revenu des acheteurs ; 2) les risques et les dommages associés à une inflation plus élevée que prévue et 3) le degré d'aversion pour le risque des acheteurs. Du point de vue des offreurs (vendeurs), le degré d'aversion pour le risque et la capacité de payer des entreprises sont des facteurs susceptibles de conditionner la présence de clauses d'indexation.

On a trouvé que le niveau des revenus constituait un important facteur de différenciation entre les diverses unités de négociation. Concernant les risques et les dommages, ils sont affectés par des facteurs tant macroéconomiques que microéconomiques. Sur le plan macroéconomique, la variabilité de l'inflation agit comme facteur de risques et peut expliquer des écarts de 15 points de pourcentage dans la fréquence ou la probabilité d'indexation. Le niveau de l'inflation, pour sa part, représente un facteur de dommages potentiels. Il explique une différence de quelque 40 points de pourcentage dans la probabilité d'indexation entre une situation de faible inflation (2%) et une autre de forte inflation (10%).

Au niveau microéconomique, c'est la durée des conventions collectives qui constitue un facteur de risques et de dommage potentiel. Elle peut expliquer un écart de 25 points de pourcentage dans la probabilité d'indexation entre une convention d'un an et une autre de deux ans, et de 27 points additionnels entre une convention de deux ans et une autre de trois ans.

Le degré d'aversion pour le risque des acheteurs n'a pas été tenu en compte de façon explicite. Néanmoins, il apparaît de façon implicite dans d'autres variables telles le salaire des travailleurs, le secteur d'activité (au niveau microéconomique) et les variables d'inflation (au niveau macroéconomique). Une proxy a été retenue pour tenir compte du degré d'aversion de la part des entreprises, à savoir la taille des unités de négociation. Elle s'est avérée significative sur le plan statistique mais peu importante en termes d'impact.

La capacité de payer des entreprises a été étudiée sous deux angles. D'une part, sur le plan macroéconomique, l'état de la demande globale s'est avéré pouvoir être une contrainte à l'avènement de clauses d'indexa-

tion. Une inflation par la demande, à travers son effet sur les revenus réels nets d'entreprise, facilite l'octroi des clauses d'indexation par les employeurs alors qu'une inflation par les coûts aura l'effet contraire. Un écart de 10 points de pourcentage dans la fréquence ou la probabilité d'indexation peut séparer une inflation par la demande d'une inflation par les coûts.

Enfin, le secteur industriel a une incidence significative sur la probabilité d'indexation. Ce résultat ne doit pas surprendre puisque le secteur reflète un ensemble de conditions spécifiques de coûts, de revenus et d'attitudes face au risque.

Par ordre d'importance de leur effet sur l'indexation, les facteurs macroéconomiques explicatifs sont : l'inflation, sa variabilité et l'état de la demande globale. Les facteurs microéconomiques ou semi-agrégés se classent ainsi : la durée des conventions collectives, le niveau de salaire, le secteur d'activité et la taille des unités de négociation.

CHAPITRE V

LES CONSÉQUENCES DE L'INDEXATION DES SALAIRES SUR L'ÉCONOMIE

Avec la réapparition massive des clauses d'indexation des salaires dans les conventions collectives au cours des années 70, il convient de s'interroger quant aux conséquences de l'indexation des salaires sur l'économie. À cet effet, l'indexation des salaires pose un certain nombre de questions, dont quatre seront discutées.

Premièrement, on peut s'interroger sur l'incidence de l'indexation des salaires sur la stabilité de l'économie. Autrement dit, est-ce que l'indexation complète et généralisée des salaires conduit à plus d'instabilité dans l'emploi, la production et les prix ?

Deuxièmement, l'indexation des salaires a été proposée par certains économistes, dont Milton Friedman, comme un élément de support à une politique de lutte à l'inflation. En fait, l'indexation des salaires minimiserait les coûts d'un retour à la stabilité des prix. Dès lors, on doit se demander si l'indexation des salaires est susceptible d'accroître l'efficacité des politiques macroéconomiques de stabilisation.

Troisièmement, advenant une indexation complète et généralisée des salaires au Canada, il importe de s'interroger sur l'impact de cette éventualité sur des variables aussi critiques que l'inflation, le chômage et les variations de salaire réel.

On peut ajouter à cet ensemble de considérations, une quatrième conséquence de l'indexation des salaires sur l'économie : son incidence sur l'activité de grève. La clause d'indexation constitue-t-elle un facteur de paix industrielle ou, au contraire, un facteur de conflits industriels plus nombreux ?

1. Indexation des salaires et stabilité économique

Les gouvernements se donnent, ordinairement, des objectifs plus ou moins précis concernant la croissance économique, la stabilité des prix, le niveau de l'emploi et la balance des paiements. L'atteinte de ces objectifs est régulièrement menacée par l'avènement de chocs exogènes et souvent

aléatoires affectant l'offre globale ou la demande globale¹. Est-ce qu'une économie où les salaires sont indexés réagira différemment d'une économie sans indexation à de tels chocs ? En d'autres mots, l'indexation des salaires rend-elle une économie plus stable ou moins stable ? Ce problème peut être posé dans les termes suivants : les salaires avec une clause d'indexation sont flexibles en termes nominaux mais rigides en termes réels, alors que les salaires sans clause d'indexation sont rigides en termes nominaux mais flexibles en termes réels. Dès lors, lorsqu'on examine l'effet de l'indexation des salaires sur la stabilité économique, entre une situation où les salaires réels sont rigides et une autre où ils sont flexibles, laquelle est la plus susceptible de conduire à plus de stabilité économique ?

Les défenseurs de l'indexation des salaires disent qu'une indexation complète du salaire nominal atténue les effets indirects de l'inflation et de la déflation non anticipée en évitant les distortions dans les prix relatifs, en stabilisant les salaires réels et en limitant les changements transitoires dans l'emploi.

En l'absence de clauses d'indexation, une inflation imprévue aura pour effet de diminuer les salaires réels tandis qu'une déflation imprévue aura pour effet de les augmenter. Selon la qualité des anticipations sur les prix, l'évolution des salaires sera différente d'une unité de négociation à l'autre. Il y aura donc changements de salaires relatifs et changements de prix relatifs. Ces changements entraîneront des changements transitoires dans l'emploi et dans la production. Une économie partiellement indexée produira des effets similaires. En somme, dans pareil contexte, l'indexation complète des salaires aura pour effet de stabiliser les prix, l'emploi et la production.

Les économistes qui sont moins favorables à l'indexation des salaires estiment toutefois qu'en d'autres circonstances l'indexation des salaires pourrait être déstabilisatrice. Comment compenser par exemple, pour de mauvaises récoltes, une modification des termes d'échanges internationaux ou une baisse de la productivité. On ne peut protéger les salaires réels contre de tels changements. Tous ces événements qui, en somme, modifient les prix relatifs doivent conduire à des réaménagements de l'économie. L'indexation des salaires constituerait alors un empêchement à ces ajustements et contribuerait à exacerber le chômage et à stimuler l'inflation. Le type d'inflation ou de choc exogène semble donc déterminant quant au jugement à poser vis-à-vis l'effet de l'indexation des salaires sur la stabilité d'une économie.

1. Un exemple de choc affectant la demande globale est la guerre du Vietnam. Un exemple de choc affectant l'offre globale est la très forte hausse du prix du pétrole décrétée par les pays exportateurs de pétrole (OPEP).

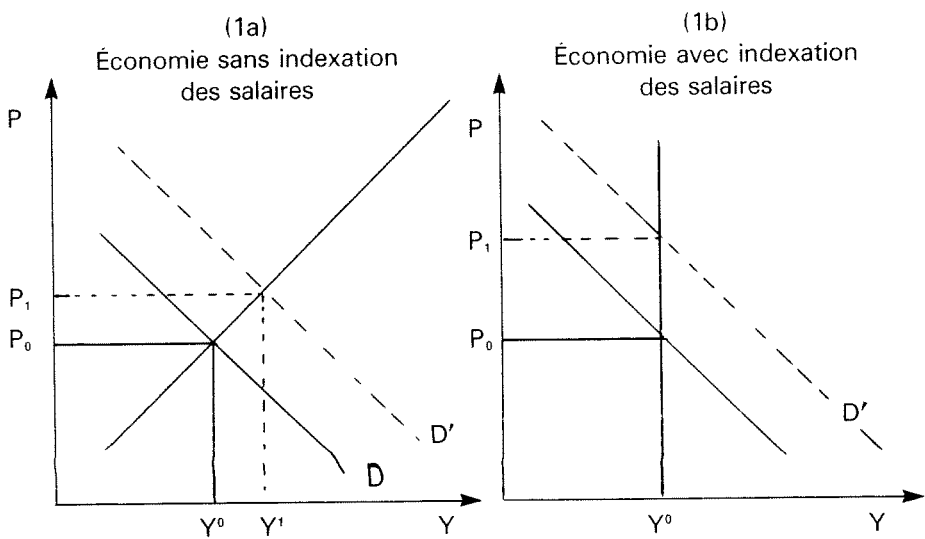
En fait, si l'inflation était parfaitement anticipée et que les salaires s'y ajustaient instantanément et complètement, il n'y aurait pas de différence entre une économie avec indexation complète et immédiate des salaires et une économie sans indexation. De même, à long terme, lorsque les ajustements sont faits, on devrait aboutir à des résultats relativement similaires pour l'une et l'autre économie. Cependant, si on discute de stabilité économique à court terme, avec la possibilité d'inflation incorrectement anticipée ou de chocs exogènes non prévus sur la demande et/ou l'offre globales, l'économie dans laquelle les salaires sont indexés pourrait se distinguer de l'économie non indexée quant à la stabilité. C'est dans ce contexte, et après avoir replacé l'indexation dans des modèles d'équilibre général que récemment des auteurs ont discuté, de façon systématique, de l'indexation des salaires sur la stabilité économique (Fisher 1977, Azariadis 1978). Ces auteurs arrivent aux deux conclusions suivantes :

1— l'indexation complète des salaires tendra à éliminer les variations temporaires dans l'emploi lorsque ces dernières proviennent de fluctuations dans la demande agrégée. Le coût en sera, toutefois, une plus grande volatilité dans les prix ;

2— il semblerait que l'indexation déstabiliserait l'emploi et les prix lorsque l'offre agrégée fluctue.

On peut illustrer les principales conclusions de ces modèles à l'aide d'une représentation graphique simple de l'offre et de la demande globales dans l'espace prix-production.

Graphique 1



Comme nous le disions antérieurement, une économie théorique avec pleine indexation des salaires en est une où les salaires réels sont fixes alors qu'une économie sans indexation des salaires en est une où les salaires réels sont flexibles à cause de salaires nominaux plus rigides. La plus ou moins grande rigidité des salaires nominaux dans une économie non indexée peut s'expliquer de diverses façons. Elle peut provenir de l'existence des conventions collectives ayant des durées variables d'une à trois années au cours desquelles le salaire nominal est fixé pour des périodes plus ou moins longues. Cette rigidité des salaires nominaux pourrait être aussi imputable à l'illusion monétaire ou aux erreurs d'anticipations.

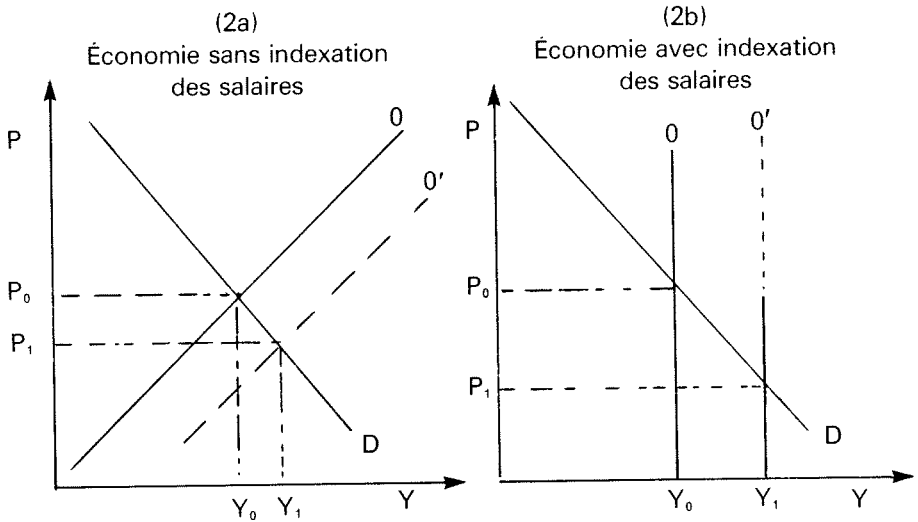
Le moins que, pour une raison ou l'autre, il n'y a pas parfaite flexibilité du salaire nominal, l'offre globale dans l'économie sans l'indexation des salaires aura une certaine élasticité qui la distinguera de l'offre globale dans l'économie avec indexation des salaires. En ce sens, le fait que nous nous plaçons dans ce qui suit dans des situations limites, nous permet de simplifier notre présentation mais ne modifie en rien les conclusions qu'on pourra tirer de cas moins extrêmes et donc plus proches de la réalité. Cette élasticité de l'offre proviendra du fait que l'augmentation des prix entraînera, compte tenu d'une certaine rigidité des salaires nominaux, une baisse de salaire réel impliquant une production optimale plus élevée. S'il y a ajustement complet des salaires nominaux à l'augmentation des prix, comme c'est le cas dans une économie indexée, le salaire réel ne varie pas suite à une variation de prix et la production d'équilibre reste inchangée. C'est ce qui explique la configuration des offres globales dans les graphiques (1a) et (1b).

Supposons maintenant une perturbation de la demande pouvant provenir, par exemple, d'une hausse des exportations². Sur nos graphiques, la demande passera de D à D' . Dans l'économie sans indexation des salaires (graphique 1a), cette hausse de la demande entraînera et une hausse de prix (de P_0 à P_1) et une augmentation de la production (de Y_0 à Y_1). Cette augmentation de la production s'explique par la baisse du salaire réel résultant de la hausse des prix se conjuguant à une certaine rigidité du salaire nominal. Par contre, dans l'économie avec indexation complète des salaires, suite à la hausse de la demande il y aura une augmentation des prix (P_0 à P_1) mais stabilité de la production. En effet, dans cette économie, la hausse des prix s'accompagnant d'une hausse proportionnelle des salaires nominaux, les salaires réels ne sont pas modifiés et la production d'équilibre reste la même.

2. Le même modèle peut être utilisé pour discuter des conséquences sur les prix et la production d'une baisse de la demande.

Voyons, maintenant, quelles seraient les conséquences d'une variation de l'offre globale sur la stabilité économique selon les deux types d'économie considérés. Les graphiques (2a) et (2b) nous illustrent le phénomène.

Graphique 2



Si nous supposons une augmentation de l'offre globale résultant, par exemple, d'une augmentation de la productivité, nous constatons

- que dans le cas d'une économie avec indexation des salaires, il y aura une plus grande instabilité de la production ;
- que dans le cas d'une économie sans indexation des salaires, il y aura une plus grande stabilité et de la production et des prix.

Au total, on peut dire, à partir des cas limites que nous avons étudiés qu'une économie sans indexation des salaires aura un niveau de prix plus stable qu'une économie avec indexation des salaires. De plus, une économie sans indexation des salaires aura une production plus stable qu'une économie indexée face à des perturbations de l'offre, mais une production moins stable face à des perturbations de la demande. On ne peut donc pas affirmer sans nuances que l'indexation accroît ou diminue l'instabilité de l'économie. Tout dépend des facteurs à l'origine de l'instabilité.

2. L'indexation des salaires et le retour à la stabilité des prix³

Dans le contexte d'une politique monétaire restrictive visant à réduire l'inflation, on peut s'interroger sur les avantages de l'indexation des salaires. À cet effet, une décélération dans le rythme d'augmentation des prix résultant d'une politique monétaire restrictive entraînera une diminution de l'emploi si elle n'est pas accompagnée d'une décélération parallèle dans le rythme d'augmentation des salaires nominaux puisqu'elle occasionnerait alors une augmentation du salaire réel. Or, l'indexation des salaires favoriserait cette décélération synchronisée du rythme d'augmentation des prix et des salaires, atténuerait la diminution du niveau d'emploi et minimiserait donc le coût du retour à la stabilité des prix. Néanmoins, en pratique, pour que l'indexation des salaires puisse avoir un tel effet bénéfique sur l'emploi en période de stabilisation des prix, il faut remplir un certain nombre de conditions, à savoir :

- que l'indexation couvre une proportion importante des salaires ;
- que les clauses d'indexation restent en vigueur au cours de la période de décélération de l'inflation ;
- que l'indexation soit la composante majeure dans l'ajustement des salaires à l'inflation.

Si l'on se fie au cas canadien, il semble qu'aucune de ces conditions ne sera satisfaite si l'indexation des salaires résulte d'un choix négocié des agents économiques. Le survol historique que nous avons présenté au chapitre III nous a indiqué que les clauses d'indexation ne sont pas nécessairement récurrentes dans les conventions collectives. Ainsi, après avoir eu 21.4% des conventions collectives avec une clause d'indexation en 1951, ce pourcentage était réduit de moitié en 1953 et tombait à 4.3% en 1954. Par ailleurs, les données que nous avons présentées pour les années 60 nous indiquent la disparition presque complète des clauses d'indexation au cours de cette décennie. Enfin, la poussée inflationniste des années récentes s'est accompagnée d'une forte croissance du nombre de conventions collectives ayant une clause d'indexation. Cette revue historique du phénomène de l'indexation nous avait déjà fait réaliser que les clauses d'indexation apparaissent rapidement lorsque le taux d'inflation est non seulement élevé mais s'accélère et disparaissent aussi vite lorsque le taux d'inflation et sa variabilité diminuent. Le chapitre précédent sur l'offre et la demande d'indexation nous a clairement démontré que l'indexation des salaires librement négociée ne pourra conduire à une récurrence des clauses

3. Pour un examen plus approfondi de ce problème, cf. Cousineau, J.-M. et R. Lacroix (1977).

d'indexation que s'il y a récurrence des conditions d'environnement économique qui l'occasionnent.

Au Canada, l'incidence de l'inflation sur l'évolution des salaires via la clause d'indexation est relativement faible. Ainsi, par exemple, pour l'ensemble des nouvelles conventions collectives signées dans le pays, l'élasticité des salaires à l'inflation via la clause d'indexation était la suivante pour les années récentes :

1974 : .26

1975 : .21

1976 : .03

1977 : .13

Les calculs que nous avons faits, par ailleurs, nous ont aussi révélé une variation très considérable de ces élasticités selon les secteurs industriels et selon les régions⁴. On doit aussi souligner l'effet asymétrique des clauses d'indexation au sens où elles ne peuvent jouer que positivement sur le taux d'augmentation des salaires, tout au moins au Canada.

Informés de ces faits, reprenons donc les conditions que nous avons posées au début de cette section pour que l'indexation stabilise l'emploi en période de décélération de l'inflation.

Nous avons, comme première condition, que l'indexation devait couvrir une proportion importante des salariés. Or, au plus fort de l'indexation en 1951, seulement 7.6% des travailleurs rémunérés non agricoles bénéficiaient de l'indexation de leur salaire. En 1977, une autre année de pointe concernant le phénomène de l'indexation, quelque 15% seulement des travailleurs rémunérés non agricoles bénéficiaient de l'indexation de leur salaire. Il est donc évident que cette première condition n'est pas satisfaite au Canada.

La deuxième condition ne l'est pas davantage puisque notre revue historique du phénomène de l'indexation nous a révélé que l'indexation des salaires augmentait considérablement avec la croissance du niveau et de la variabilité de l'inflation mais disparaissait tout aussi rapidement au moment de la décélération de l'inflation.

Enfin, comme troisième condition, nous avons que l'indexation devait être la composante majeure dans l'ajustement des salaires à l'inflation. Or, l'élasticité la plus forte des salaires à l'inflation via l'indexation que nous ayons trouvée au cours des dernières années s'élevait à .26. Ce qui revient

4. Voir les tableaux 1 à 5 à l'annexe D-1.

à dire qu'une part très élevée des ajustements salariaux sont prédéterminés dans la convention collective malgré l'indexation, ce qui implique une rigidité importante du salaire nominal.

Au total donc, on réalise que lorsque l'indexation des salaires résulte d'un processus de négociation entre les agents, on n'aboutit par nécessairement à une indexation des salaires qui soit telle qu'elle puisse être vue comme un éventuel facteur de stabilisation de l'emploi.

3 ... et si les salaires étaient complètement indexés

On peut maintenant se demander ce qui se passerait dans l'économie canadienne si l'indexation des salaires était complète, immédiate et généralisée. Par rapport à une situation de référence qui aurait prolongé dans le temps la situation actuelle avec une certaine sensibilité des salaires à l'inflation et aux conditions du marché du travail et une certaine proportion des ententes salariales contenant une clause d'indexation, qu'est-ce qu'entraînerait la généralisation de l'indexation des salaires ? Cette question n'est pas tout à fait semblable aux questions théoriques que nous avons soulevées et auxquelles nous avons tenté de répondre dans la première section de ce chapitre. Dans cette section, nous avons les cas extrêmes où, en l'absence d'indexation, les salaires nominaux étaient fixes et avec l'indexation généralisée, les salaires réels étaient fixes. La réalité est rarement aux extrêmes si bien que la situation de référence pour l'économie canadienne en serait une où les salaires nominaux ont une certaine flexibilité même s'ils ne sont pas indexés et où un certain nombre d'ententes salariales ont des clauses d'indexation.

C'est à partir de ce contexte réel de l'économie canadienne qu'un chercheur du Conseil économique du Canada a tenté d'estimer l'impact d'une indexation généralisée des salaires sur un certain nombre de variables macroéconomiques⁵. À l'aide du modèle CANDIDE 2.0 représentant l'économie canadienne, l'auteur a effectué plusieurs simulations afin de découvrir les effets à moyen terme de diverses formes d'indexation des salaires sur l'ensemble de l'économie canadienne.

Nous nous limiterons à la présentation partielle des résultats d'une des simulations. Il s'agit de celle portant sur l'impact de l'indexation complète et immédiate des salaires en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

Par rapport à une situation où rien n'aurait été modifié quant à l'indexation des salaires, le tableau 1 nous donne les différences occasionnées par

5. « The Relative Impact of Wage-Price Controls and Wage-Indexation on Economic Growth and Price Stability », P. Someshwar Rao. Discussion paper No 166, C.E.C. 1980.

la pleine indexation des salaires. On y constate d'abord, qu'à moyen terme, les grandes variables que sont l'inflation et le chômage seraient, tous comptes faits, bien peu affectées par la pleine indexation des salaires. Toutefois, les salaires nominaux et réels évolueraient plus fortement sous un régime de pleine indexation.

De la même simulation, on peut tirer que la pleine indexation des salaires conduirait à une certaine détérioration des principales composantes de la balance des comptes courants (marchandises et services) impliquant une légère baisse de la valeur du dollar canadien.

Tableau 1
L'impact de la pleine indexation des salaires

	1982	1985
Différence en % dans la rémunération horaire moyenne	6.79	8.52
Différence en % dans le taux de salaire réel	3.65	4.24
Différence en % dans le taux d'inflation (IPC)	0.5	0.0
Changement dans le taux de chômage	0.3	0.5

Source: CEC, P.S. Rao, op. cit. divers tableaux.

Les conclusions principales que nous retenons de cette étude de Rao sont les suivantes :

- l'indexation des salaires (même dans sa forme la plus poussée) n'entraînerait pas à la longue ni accélération ni décélération significative de l'inflation ;
- la politique monétaire est plus efficace pour contrôler l'inflation quand les salaires sont (parfaitement) indexés au coût de la vie ;
- néanmoins, l'indexation complète des salaires aggraverait le problème de la montée en spirale des prix et des salaires pouvant résulter de changements subits du taux de change, des prix énergétiques et de toute perturbation de l'offre globale. Résultat tout à fait conforme aux déductions théoriques que nous avons faites au début de ce chapitre.

Ceci dit, l'impression que l'on retire de l'analyse des diverses simulations quant à l'impact de l'indexation généralisée des salaires sur les trois grands agrégats que sont la dépense nationale brute, l'inflation et le chômage est

que l'économie canadienne ne serait pas très sensible à l'indexation des salaires. Doit-on se surprendre de ce résultat ?

Pas tellement si l'on tient compte du fait que les ententes salariales sans clauses d'indexation ont été conclues en tenant compte des anticipations quant à l'inflation probable durant la durée de l'entente salariale. À moins que ces anticipations soient complètement erronées, on ne devrait pas trouver de différences considérables entre l'évolution des salaires dans une économie indexée et l'évolution des salaires dans une économie sans indexation, mais tenant compte des anticipations sur l'inflation dans les ententes salariales⁶. C'est en définitive ce que les résultats semblent nous indiquer. Avant de conclure, toutefois, il reste à examiner la question de la relation entre l'indexation des salaires et la fréquence des arrêts de travail.

4. Indexation des salaires et paix industrielle

Est-ce que l'indexation des salaires peut conduire à des conflits de travail plus ou moins nombreux ? La réponse à cette question n'est pas simple parce que deux forces opposées entrent en jeu. D'une part, l'indexation des salaires peut réduire le nombre des conflits de travail en réduisant ou éliminant les problèmes de pertes de salaire réel (rattrapage par rapport au coût de la vie) engendrés par une mauvaise anticipation de l'inflation. En éliminant ou en atténuant les problèmes de rattrapage, l'indexation réduit une source de conflits lors de la renégociation des contrats collectifs. Par ailleurs, pour en arriver à ce résultat, il faut avoir obtenu, au préalable, une clause d'indexation. Or, l'obtention elle-même des clauses d'indexation peut constituer une source de conflits industriels plus nombreux. Pour connaître l'effet net de chacune de ces forces, il importe d'en préciser l'impact sur les arrêts de travail.

D'un point de vue théorique, l'obtention d'une clause d'indexation des salaires est susceptible de conduire à des arrêts de travail plus nombreux si les prix de l'entreprise ne montent pas au même rythme que ceux de l'économie en général (indice général des prix à la consommation) ou encore, si l'aversion pour le risque est très élevée de part et d'autre. En vertu de ces hypothèses, on devrait s'attendre à ce que les conventions indexées affichent un nombre de grèves plus élevé que les conventions non indexées. L'indexation des salaires n'étant, toutefois, pas le seul motif d'arrêts de travail, il a fallu tenir compte d'autres facteurs explicatifs pour vérifier cette attente. Un modèle de régression a été spécifié de façon à tenir

6. La section 4 du chapitre II tend à confirmer ces attentes : les augmentations de salaires dans les conventions indexées n'ont pas été différentes des augmentations de salaires dans les conventions non indexées.

compte des facteurs habituellement retenus dans la littérature sur l'activité de grève, soit une mesure de l'activité économique (indice du taux de postes vacants) et une autre de l'inflation (indice général des prix à la consommation)⁷. Les résultats d'estimation ont montré que l'obtention de clauses d'indexation n'a pas conduit à des arrêts de travail plus nombreux. Compte tenu du niveau d'inflation et de l'état de la demande excédentaire, les périodes où l'indexation des salaires était plus fréquente n'ont pas été caractérisées par une activité de grève plus intense. À choisir entre l'inflation ou l'indexation, c'est l'inflation qui s'avère le facteur déterminant de l'activité de grève.

Par ailleurs, on peut se demander si, en éliminant les problèmes de rattrapage, une clause d'indexation des salaires ne serait pas susceptible d'atténuer les conflits de travail. Dans la mesure où l'inflation est incorrectement anticipée par les travailleurs ou leurs représentants syndicaux, comme cela a été fréquemment le cas plus particulièrement entre 1973 et 1975 au Canada (voir tableau 2), une convention collective peut donner lieu à des augmentations de salaire inférieures à l'évolution du coût de la vie, telle que mesurée par les variations en pourcentage de l'indice général des prix à la consommation. Pareille situation est susceptible de hausser les demandes syndicales tout en laissant inchangées les offres patronales.

Tableau 2

Renouvellement de conventions en situation de pertes de salaire réel, grandes conventions collectives, Canada, 1973-75

Année	Proportions des conventions avec pertes %	Proportion des employés touchés %	Pertes de salaire réel en pourcentage
1973	19.1	18.6	-1.5
1974	43.6	30.9	-3.7
1975	34.2	33.1	-4.8

Source : Cousineau et Lacroix (1977).

Du point de vue syndical, il paraît des plus légitimes de fonder ses réclamations sur un tel manque à gagner. Du point de vue patronal, toutefois, la baisse dans les coûts du travail peut avoir servi à un accroissement de l'embauche si on était en situation d'offre excédentaire sur le marché du travail. Par ailleurs, l'accroissement des profits, si accroissement

7. Pour une description plus détaillée du modèle, voir Cousineau (1979).

il y eut — les profits de même que les salaires peuvent avoir diminué en termes réels —, peut avoir été affecté à des projets d'investissement où à l'achat de matières premières. Enfin, il apparaît plus probable que les calculs de l'entreprise en négociation s'effectuent en fonction des prévisions de ventes et de prix dans le futur, plutôt que sur le résultat passé d'une précédente convention collective. Les offres salariales de la partie patronale pourront donc demeurer relativement insensibles au problème de rattrapage. Toutes choses égales par ailleurs, pareille situation est susceptible d'accroître la probabilité de grève. Une clause d'indexation efficace, en faisant disparaître cette cause d'arrêts de travail plus nombreux, en ferait disparaître l'effet.

De façon à vérifier l'incidence des problèmes de pertes de salaire réel sur les arrêts de travail, on a ajouté au modèle d'activité de grève précédemment décrit, une variable additionnelle : le pourcentage des conventions renégociées qui faisaient suite à une précédente convention collective où les gains salariaux s'étaient avérés inférieurs à l'augmentation des prix à la consommation. Tel qu'attendu, les arrêts de travail se sont avérés étroitement corrélés à la fréquence des problèmes de rattrapage. Entre autres, au moment même où les problèmes de rattrapage étaient fort répandus, les arrêts de travail ont été beaucoup plus nombreux que ce qu'auraient laissé prévoir les seuls éléments conjoncturels entourant l'état de la demande excédentaire sur le marché du travail et le niveau observé de l'inflation.

En conclusion, alors que l'obtention de clauses d'indexation ne semble pas avoir causé de problèmes particuliers par le passé, les situations de pertes de salaire réel en ont produit en quantité significative. L'indexation des salaires est donc susceptible, non pas de diminuer en termes absolus le nombre des arrêts de travail, mais d'empêcher des situations qui généreraient des conflits industriels plus nombreux.

5. Conclusion

On est souvent porté à croire, a priori, qu'une généralisation de l'indexation des salaires dans une économie ne peut qu'accroître son instabilité et même conduire à une inflation galopante. Rien du point de vue théorique ne nous permet d'appuyer une telle affirmation. En effet, l'indexation des salaires peut augmenter ou diminuer l'instabilité de l'économie selon la provenance des chocs perturbateurs.

L'indexation des salaires, lorsque librement négociée, n'est pas un phénomène récurrent. Elle peut disparaître aussi rapidement qu'elle est apparue. Dans ces conditions, lorsque l'on discute d'une économie avec indexation pleine et généralisée des salaires, on ne doit pas croire que cette

situation résultera des négociations collectives. L'indexation des salaires a tendance à se contracter avec une diminution dans le rythme ou encore la variabilité de l'inflation. Conséquemment, il serait plutôt illusoire, dans un contexte comme celui de l'économie canadienne, de compter sur l'indexation des salaires librement négociée pour réduire le coût en emploi d'un retour à la stabilité des prix.

Par ailleurs, contrairement à ce qu'on pourrait penser, une étude empirique récente sur l'économie canadienne nous indique que les conséquences à moyen terme sur l'inflation, le chômage et la dépense nationale brute d'une généralisation de la pleine indexation des salaires ne seraient absolument pas catastrophiques. Elles seraient tout juste perceptibles.

Enfin, en ce qui a trait à la relation indexation des salaires, activité de grève, l'hypothèse voulant qu'une clause d'indexation efficace réduise le nombre des arrêts de travail n'a pas été rejetée par les faits. L'indexation des salaires est donc susceptible d'atténuer les conséquences d'une inflation mal anticipée sur le nombre des conflits de travail.

VI. CONCLUSION

Le but que nous poursuivions en entreprenant cet ouvrage était de faire le point sur la question de l'indexation des salaires en présentant le plus simplement possible les faits, l'explication de leur évolution et les conséquences de l'indexation sur l'ensemble de l'économie. Le sujet est complexe et nous ne voulons pas laisser l'impression que nous avons mis le point final à toute recherche dans ce domaine. Malgré tout, un certain nombre de conclusions s'imposent à la suite de ce travail.

1.- L'indexation des salaires telle que nous la connaissons aujourd'hui est, tout compte fait, un phénomène relativement récent dans l'histoire des faits économiques. Le développement parallèle de la force syndicale et des indices du coût de la vie au début du 20^e siècle a été un facteur déterminant de l'insertion croissante de clauses d'indexation dans les conventions collectives. Par ailleurs, on doit retenir que l'indexation des salaires n'est absolument pas un phénomène homogène dans l'espace. À côté d'économies où l'indexation des salaires est pratiquement généralisée, il y en a d'autres où l'indexation est pratiquement inexistante. On réalise que l'indexation n'est qu'un des canaux par lesquels les salaires s'adaptent aux augmentations du coût de la vie.

2.- Les modalités d'indexation des salaires sont fort nombreuses et souvent bien différentes de la formule simple « % d'augmentation des salaires égal à celui de l'augmentation des prix à la consommation ». En fait, cette formule simple n'est, comme telle, pratiquement pas utilisée. La clause d'indexation renferme des contraintes et s'ajoute toujours à des augmentations initiales de salaire incorporant souvent des anticipations sur le taux d'inflation futur. C'est pourquoi la variation des salaires imputable à la clause d'indexation est souvent beaucoup plus faible que la variation du coût de la vie. Mais l'entente salariale n'est pas seulement qu'une clause d'indexation et on ne peut ni ne doit l'évaluer qu'en fonction de cette clause. Ainsi donc, il est important de retenir que dans les faits, l'indexation des salaires est un phénomène très hétérogène dans ses modalités mêmes. Par ailleurs, si on n'inclut que les montants intégrés à l'échelle, il s'est avéré que les augmentations de salaires dans les conventions indexées n'ont été ni supérieures ni inférieures aux augmentations de salaires réalisées dans les conventions non indexées. Cela peut signifier d'une part que les travailleurs ont su s'adapter ou ont anticipé adéquatement l'inflation sur une moyenne

période et que la clause d'indexation n'est pas la seule façon de s'ajuster à l'inflation. Des durées de conventions plus courtes et des clauses de réouvertures sont autant de moyens pour ce faire. Ce résultat ne signifie pas, toutefois, que la clause d'indexation n'apporte rien aux travailleurs. Au contraire, l'indexation des salaires offre une sécurité ou une police d'assurance contre une inflation imprévue sur un contrat de longue durée.

3.- L'indexation des salaires n'est pas un phénomène croissant régulièrement dans le temps pour éventuellement couvrir tous les contrats de travail dans les différents secteurs industriels. Les clauses d'indexation apparaissent rapidement dans les conventions collectives à diverses époques mais semblent souvent disparaître tout aussi rapidement. Tant et si bien que la proportion de conventions collectives ayant une clause d'indexation peut passer selon les époques de 3 à 4% à plus de 50%. Et ces clauses d'indexation sont loin d'être uniformément réparties dans l'ensemble des secteurs et des sous-secteurs de l'économie. Là encore, on réalise que l'indexation n'est pas un phénomène homogène quant à sa localisation. On pourrait ajouter également que l'indexation des salaires est un phénomène très inégalement réparti entre les régions, les tailles d'unités de négociation, les durées de conventions et les classes de revenus.

4.- Sans pouvoir expliquer toute la complexité du phénomène d'indexation, nous avons réussi à montrer en quoi et comment l'évolution temporelle de l'indexation et sa localisation dans les conventions collectives de certains groupes de travailleurs particuliers étaient reliées à des facteurs macroéconomiques et microéconomiques. L'inflation bien sûr est le premier de ces facteurs, mais la variabilité de cette inflation s'est avérée être un facteur explicatif majeur. Sous un angle prospectif, on peut en déduire que tant qu'il y aura de fortes inflations à caractère instable, il y aura des clauses d'indexation. Notons toutefois que l'activité économique joue aussi un rôle important dans l'explication des variations de l'indexation des salaires dans le temps. Au niveau microéconomique, compte tenu de l'incidence de la durée des conventions sur la probabilité d'indexation, nous avons trouvé que le facteur explicatif dominant était le niveau de salaire du groupe de travailleurs concernés par une convention collective. Plus ce niveau est élevé, plus la probabilité de trouver une clause d'indexation dans la convention est forte.

5.- On est souvent porté à penser que l'indexation des salaires ne peut conduire qu'à la spirale inflationniste où les salaires courent après les prix qui ne cessent de s'accroître parce que les salaires augmentent. À cet effet, le chapitre V nous a montré deux choses. D'abord, l'indexation peut augmenter ou diminuer la stabilité de l'économie dépendant du type de perturbations auxquelles elle est soumise. Si le type de perturbation vient de

l'offre globale, l'indexation est de nature déstabilisatrice. Si elle provient de la demande globale, toutefois, elle renferme des éléments stabilisateurs. En conséquence, on peut affirmer qu'il n'y a pas de réponse unique concernant l'incidence de l'indexation des salaires sur la stabilité économique. Ensuite, il n'est pas du tout certain que la généralisation de l'indexation des salaires aurait un grand impact sur la croissance et la stabilité de l'économie canadienne.

Par ailleurs, le chapitre V nous a également renseigné sur d'autres aspects de l'incidence de l'indexation des salaires sur une économie. Dans la mesure où l'indexation des salaires permet d'atténuer les conséquences d'une inflation mal anticipée sur les salaires, elle est source de réduction des conflits de travail.

ANNEXE A :

UN MODÈLE DE DÉTERMINATION DES CLAUSES D'INDEXATION

En vertu des hypothèses émises au chapitre IV quant aux facteurs explicatifs de la probabilité d'indexation, le modèle empirique retenu est le suivant :

La variable dépendante est une variable dichotomique indiquant, pour chaque observation, si la convention collective est dotée d'une clause d'indexation (= 1) ou non (= 0). La période d'observation s'étend de janvier 1970 à septembre 1978. Le nombre d'observations s'établit à 2 704 conventions collectives individuelles : toutes les conventions de 500 employés et plus, à l'exclusion du secteur de la construction, et une grande partie des conventions de moins de 500 employés. Une fois estimé, le modèle génère des probabilités d'indexation. (P(I)).

Les variables indépendantes sont au nombre de 12. La première est celle du taux d'inflation. Celui-ci est mesuré par la variation annuelle moyenne en pourcentage de l'indice des prix à la consommation, décalé de six mois par rapport au moment où la convention collective a été signée (période estimée par itération de formation des dossiers de négociation). On s'attend à une relation positive entre la probabilité d'indexation (P(I)) et le taux d'inflation (\dot{P}) :

$$(1) P(I) = a_{00} + a_1 \dot{P}$$

où a_0 = terme constant et telle que $a_1 > 0$.

La seconde variable indépendante est celle de la déviation des taux d'inflation autour de la moyenne sur les 8 trimestres précédant la signature de la convention

$$\left\{ \dot{D}\dot{P} = \sqrt{\sum_{i=0}^7 \left| \dot{P}_{t-i} - \bar{P}_t \right|^2} \right\} n, \text{ où } n = 8, i = \text{trimestre et}$$
$$\left. \bar{P}_t = \sum_{i=0}^7 \dot{P}_{t-i} / 8 \right\}$$

Cette mesure est sensée refléter le degré d'incertitude entourant l'évolution anticipée de l'inflation. On s'attend à une relation positive entre $P(I)$ et $\dot{D}\dot{P}$. De façon cumulative :

$$(2) \quad P(I) = a_1 + a_1\dot{P} + a_2\dot{D}\dot{P}$$

où $a_0 =$ terme constant et telle que $a_1 > 0$ et $a_2 > 0$.

La troisième variable indépendante pondère le taux d'inflation par un indice du taux de postes vacants. Cet indice est formé d'un croisement des données du Ministère fédéral des Finances sur l'indice de l'offre d'emploi, des données de l'*Enquête sur les postes vacants* (Statistique Canada) et des données de Denton, Feaver et Robb (1974)¹. Lorsque l'inflation vient de la demande, le taux d'inflation est ainsi multiplié par un indice de postes vacants élevé. Lorsque l'inflation vient des coûts, le taux d'inflation est multiplié par un indice de postes vacants plus faible. Un même taux d'inflation peut donc exercer un impact différent sur la probabilité d'indexation, selon que le taux de postes vacants est faible ou élevé. La théorie prédisait une probabilité d'indexation plus forte en situation d'inflation par la demande (les entreprises se montrant moins réticentes) qu'en situation d'inflation par les coûts (les entreprises se montrant plus réticentes vis-à-vis l'octroi de clauses d'indexation). L'indice du taux de postes vacants étant un indicateur de l'état de la demande, on s'attend à une relation positive entre la probabilité d'indexation et la variable $\dot{V}\dot{P}$ (V pour indice de postes vacants et \dot{P} pour taux d'inflation) :

$$(3) \quad P(I) = a_0 + a_1\dot{P} + a_2\dot{D}\dot{P} + a_3\dot{V}\dot{P}$$

où $a_0 =$ terme constant, a_1, a_2 et $a_3 > 0$.

La quatrième variable est celle du taux de salaire. Il s'agit du taux de salaire de base antécédent (avant la signature du nouveau contrat de la convention collective en cause, exprimé en termes réels, i.e. divisé par l'IPC, base 1971 = 100, et multiplié à nouveau par 100). Dans la mesure où le niveau d'actifs croît avec le salaire ou encore, dans la mesure où l'indexation est un bien normal (dont la consommation croît avec le revenu), on s'attend à une relation positive entre le taux de salaire réel (SR) et la probabilité d'indexation :

$$(4) \quad P(I) = a_0 + a_1\dot{P} + a_2\dot{D}\dot{P} + a_3\dot{V}\dot{P} + a_4SR$$

où $a_0 =$ Terme constant et $a_1, a_2, a_3, a_4 > 0$

La cinquième variable indépendante est celle de la taille des unités de négociation. Celle-ci est mesurée par le nombre d'employés visés par la

1. Pour plus de détails, voir Cousineau et Lacroix (1980).

convention collective. On s'attend à une relation positive entre la taille des unités de négociation (T) et la probabilité d'indexation.

$$(5) \quad P(I) = a_0 + a_1\dot{P} + a_2D\dot{P} + a_3V\dot{P} + a_4SR + a_5T$$

où $a_0 =$ terme constant, a_1, a_2 et $a_3, a_4, a_5 > 0$.

La sixième variable est celle du secteur des mines (MIN). Elle indique, de façon dichotomique (1,0), si la convention collective en cause appartient au secteur des mines (= 1) ou non (= 0). De la même façon, une variable MANUF a été retenue pour identifier le secteur manufacturier, et deux autres (TRANSP et SERV) pour identifier les secteurs des transports, communications et autres utilités publiques et le secteur des services privés respectivement. Faute d'informations additionnelles, aucune attente particulière n'a été formée sur chacune de ces variables, sauf l'hypothèse qu'elles affichent des propensions différentes vis-à-vis l'indexation :

$$(6) \quad P(I) = a_0 + a_1\dot{P} + a_2D\dot{P} + a_3V\dot{P} + a_4SR + a_5T + a_6MIN$$

$$+ a_7MANUF + a_8TRANSP + a_9SERV$$

où $a_0 =$ terme constant, $a_1, \dots, a_5 > 0, a_6, \dots, a_9 = ?$
le secteur des forêts est le secteur omis.

Les dixième et onzième variables indépendantes du modèle tiennent compte de la période de contrôles des prix et des revenus. Cette période a été divisée en deux phases. Dans une première phase (1975 IV à 1976 IV), la clause d'indexation était permise en autant qu'elle ne conduise pas à des augmentations de salaire supérieures aux normes prescrites. Cette phase ne changeait donc que peu de choses par rapport à la situation antérieure. Au cours de la phase finale, cependant (1977 jusqu'à la fin), la clause d'indexation pouvait servir d'échappatoire aux contrôles en accordant des augmentations de salaire automatiques en dehors de la période de contrôles (contrats de 2 ans ou plus). On s'attend donc à peu de changements au cours de la première phase des contrôles ($C_1 = 0$ avant octobre 1975 et $= 1$ entre octobre 1975 et décembre 1976), mais à une hausse de la probabilité d'indexation au cours de la phase terminale ($C_2 = 0$ avant janvier 1977 et $= 1$ par la suite) :

$$(7) \quad P(I) = a_0 + a_1\dot{P} + a_2D\dot{P} + a_3V\dot{P} + a_4SR$$

$$+ a_5T + a_6MIN + a_7MANUF$$

$$+ a_8TRANSP + a_9SERV + a_{10}C_1 + a_{11}C_2$$

où $a_0 =$ terme constant, $a_1, \dots, a_5 > 0, a_6, \dots, a_9 = ?$
 $a_{10} = 0$ et $a_{11} > 0$

La douzième variable indépendante est celle de la durée de la convention collective visée. Dans la mesure où la clause d'indexation est un

substitut à un raccourcissement de la durée des conventions collectives, on s'attend à ce que la probabilité d'indexation varie directement avec la durée de la convention collective en cause (D_c) :

$$(8) \quad P(I) = a_0 + a_1\dot{P} + a_2D\dot{P} + a_3V\dot{P} + a_4SR + a_5T \\ + a_6MIN + a_7MANUF + a_8TRANSP \\ + a_9SERV + a_{10}C_1 + a_{11}C_2 + a_{12}D_c$$

où a_0 = terme constant, $a_1, \dots, a_5 > 0$, $a_6, \dots, a_9 = ?$
 $a_{10} = 0$, $a_{11} > 0$ et $a_{12} > 0$.

L'équation (8) résume le modèle et ses attentes. Le tableau 1, pour sa part, présente les résultats d'estimations. La méthode d'estimation est « probit ». Cette méthode a été préférée à celle des moindres carrés ordinaires parce qu'elle évite des estimations qui généreraient des probabilités supérieures à l'unité ou inférieures à 0 (négatives). Elle remédie également aux problèmes d'hétéroscédasticité associés à l'estimation par les moindres carrés ordinaires (MCO) en pareilles circonstances (variable dépendante dichotomique).

Par ailleurs, le problème d'estimation ne se limitait pas au cas d'une variable dépendante dichotomique mais se doublait d'un problème de simultanéité entre cette variable dépendante et une variable indépendante, la durée des conventions collectives (D_c) ; ces deux variables se déterminent simultanément. Selon la méthodologie développée par J.J. Heckman (1978), une approche par le maximum de vraisemblance a permis d'apporter une solution au problème. Il a fallu, pour ce faire, procéder à l'estimation d'une équation auxiliaire mettant en évidence la variable de durée (D_c) comme variable dépendante. Les résultats de cette estimation sont présentés au tableau 2.

Les coefficients estimés par probit ne s'interprètent pas directement en termes de variations discrètes dans la probabilité d'indexation, mais doivent être transformés pour donner lieu à une telle interprétation. La deuxième colonne du tableau 1 présente les coefficients ainsi transformés. On y lit par exemple que chaque mois additionnel dans la durée des conventions accroît la probabilité d'indexation de 2,4 points de pourcentage, que le fait d'appartenir au secteur des mines plutôt qu'à celui des forêts (secteur omis) accroît la probabilité d'indexation de 42 points de pourcentage². L'interpréta-

2. L'interprétation de l'incidence de l'inflation \dot{P} sur la probabilité d'indexation $P(I)$ nécessite, toutefois, une considération du niveau des postes vacants V , parce que ces deux variables sont croisées. La formule précise est : $\frac{\partial P(I)}{\partial \dot{P}} = 0,031 + ,00014 V$.

Tableau 1
Résultats empiriques

Variables indépendantes	(1) Coefficients (test « t »)	(2) Coefficients transformés**
Terme constant (a_0)	-5.73 (-10.57)	—
Durée de la convention (D)	0.076 (5.06)	0.024
Inflation (\dot{P})	0.098 (3.71)	0.031
Variabilité de l'inflation ($D\dot{P}$)	0.48 (6.27)	0.15
Inflation x Postes vacants ($V\dot{P}$)	0.00044 (4.60)	0.00014
Taille (T)	0.000024 (3.07)	0.000008
Taux de salaire de base réel (SR)	0.34 (7.00)	0.11
<u>Secteur d'activité</u>		
Mines (MIN)	1.12 (4.80)	0.42
Manufacturier (MANUF)	0.66 (3.26)	0.20
Transport et al (TRANSP)	0.40 (1.85)	0.13
Services privés (SERV)	0.24 (1.09)*	0.08
<u>Contrôles</u>		
Phase 1 (C_1)	-0.12 (-1.30)*	-0.04
Phase 2 (C_2)	0.50 (3.78)	0.15

* Non significatif au seuil de 5%.

** Soit la variable X_i avec un coefficient a_i . Le coefficient transformé C_i^T de cette variable représente la dérivée de la probabilité d'indexation par rapport à cette variable. Nous avons $C_i^T = \partial P(I) / \partial X_i = a_i f(\bar{X})$ où $f(\bar{X})$ est la fonction de densité évaluée au point moyen des variables explicatives X .

tion de ces résultats est donnée au chapitre IV³. En résumé, les variables se conforment aux attentes.

Le tableau 2, pour sa part, nécessite quelques explications. La variable dépendante est celle de la durée de chacune des conventions collectives. La

3. Une discussion technique plus approfondie est présentée dans Cousineau et Lacroix (1980).

variable dichotomique *CI* indique si la convention en cause est indexée ou non. On s'attend à ce que la durée des conventions soit positivement reliée à l'incidence d'une clause d'indexation. Les autres variables ont déjà été décrites sauf la variable *G* qui identifie s'il y a eu une grève ou non. L'hypothèse était à l'effet qu'une grève est susceptible de constituer un facteur d'allongement des conventions collectives.

Tableau 2
Résultats empiriques sur la durée des conventions

Variables indépendantes Terme constant	Coefficients	Test « t »
(a_0)	35.37	(17.47)
<i>CI</i>	1.25	(2.14)
<i>P</i>	-0.80	(-7.76)
<i>DP</i>	-1.48	(-2.93)
C_1	-0.08	(0.17)
C_2	-6.16	(-15.23)
<i>MIN</i>	-0.93	(-0.71)
<i>MANUF</i>	-1.23	(-1.24)
<i>TRANSP</i>	-4.44	(-4.68)
<i>SERV</i>	-3.25	(-3.33)
<i>G</i>	4.10	(9.53)

Les autres attentes étaient à l'effet que l'inflation (\dot{P}) de même que sa variabilité ($D\dot{P}$) réduisent la durée des conventions collectives. Dans leur première phase, les contrôles pouvaient ne pas affecter la durée des conventions collectives, tandis que dans la seconde phase, ils pouvaient inciter les agents à en raccourcir la durée de façon à renégocier librement aussitôt les contrôles terminés⁴. Les coefficients de régression obtenus s'interprètent en termes de moindres carrés ordinaires.

4. De façon à satisfaire les conditions d'identification, un certain nombre de variables ont été omises dans l'équation de durée (*VP*, *T*, *SR* et une autre a été ajoutée (*G*)).

ANNEXE B :

L'INCIDENCE DE L'INDEXATION DES SALAIRES SUR LES AUGMENTATIONS DE SALAIRE

Les clauses d'indexation peuvent affecter les augmentations de salaire observées de deux façons. Tout d'abord, la clause d'indexation a la propriété de permettre des augmentations de salaire additionnelles à celles prescrites de façon statutaire dans le déroulement de la convention collective, ce que ne permettent pas les conventions non indexées. Pour cette raison, on s'attend à ce que les conventions indexées accordent des augmentations moyennes de salaires inférieures, au point de départ, aux conventions non indexées. Par contre, à la fin des contrats, les clauses d'indexation ont pu être opérantes et donner lieu à des augmentations de salaires inférieures, comparables ou même supérieures aux augmentations de salaire réalisées dans les conventions non indexées.

Afin de tester l'hypothèse d'augmentations de salaire initiales inférieures dans les conventions indexées, un modèle de détermination des salaires a été spécifié de façon à rendre comparables les conventions indexées et les conventions non indexées. La variable dépendante est les augmentations de salaire moyennes en pourcentage de chacune des conventions négociées entre 1967 et 1978 (données inédites du Ministère fédéral du Travail) au Canada, au Québec et en Ontario, pour le secteur privé de ces économies¹.

Les variables indépendantes sont : a) un terme constant (a_0), b) un indice du taux de postes vacants² (ITV²) pour tenir compte de l'état de la demande excédentaire sur le marché du travail (relation attendue : +), c) une mesure de l'inflation (variation annuelle moyenne en pourcentage de l'indice général des prix à la consommation au Canada décalée de six mois, P^2); on s'attend à ce que les augmentations de salaire négociées soient positivement reliées aux taux d'inflation mesurés, d) une mesure du salaire relatif (SM = salaire minimum divisé par le taux de salaire de base antécé-

1. Le secteur public faisant bande à part tant du point de vue des clauses d'indexation (peu fréquentes mais couvrant un grand nombre de travailleurs) que du processus même de la détermination des salaires, il a été exclu.

2. Voir description en Annexe A.

dent de la convention collective en cause) de façon à savoir si les travailleurs à bas salaires ont connu des augmentations de salaire différentes des travailleurs à hauts salaires, aucune attente particulière ; e) quatre variables dichotomiques sectorielles (mines-MIN, manufacturier-MANUF, transports-communications et autres utilités publiques-TRANSP, services privés-SERV) pour tenir compte du secteur dans lequel chacune des conventions a été négocié³, aucune attente particulière ; f) une variable dichotomique ($C = 0$ avant les contrôles anti-inflation ; puis .25, .5, .75 pour les trois premiers trimestres de contrôles et 1, par la suite (pour tenir compte de la politique canadienne des contrôles de prix et de revenus (signe attendu : -) ; g) une variable dichotomique pour tenir compte du fait que la convention était indexée ($INDEX = 1$) ou non ($INDEX = 0$). On s'attend à ce que le coefficient affectant la variable INDEX soit affecté d'un signe négatif. Les résultats d'estimation obtenus sont les suivants :

Tableau 1
Un modèle de détermination des salaires :
résultats empiriques (MCO)

	Québec	Ontario	Canada
a_0	7.91 (10.6)	5.45 (7.9)	8.71 (15.2)
ITV ²	.000042 (5.8)	.000073 (6.2)	.00012 (9.4)
\bar{P}^2	0.42 (8.8)	.0315 (8.2)	.0401 (9.6)
SM	5.10 (6.0)	5.27 (7.3)	0.11 (1.07)
MIN	-4.06 (-5.1)	-.86 (-1.1)	-2.34 (-3.3)
MANUF	-3.54 (-6.10)	-1.47 (-2.5)	-2.41 (-4.2)
TRANSP	-1.04 (-1.2)	-0.73 (-0.1)	-1.49 (-2.5)
SERV	-2.57 (-3.8)	0.21 (0.3)	-0.79 (-1.3)
PERI	-2.25 (-3.4)	— —	— —
C	-2.15 (-5.2)	-2.25 (-6.3)	-2.0 (-5.8)
INDEX	-1.15 (-2.9)	-1.64 (-6.5)	-2.04 (-7.3)
Test F	45.9	67.3	91.6
\bar{R}^2	.38	.39	.23

Les tests « t » apparaissent entre parenthèse sous les coefficients.

3. Une variable péripublic (PERI) a été ajoutée pour le Québec. Il s'agit de sociétés de la Couronne ou autres sociétés dépendant des gouvernements.

En ce qui a trait à la variable INDEX qui nous intéresse, son coefficient est de signe attendu (négatif) et significatif (au seuil de 5%). Il indique que, compte tenu de la conjoncture économique dans laquelle ont été négociées chacune des conventions, du taux d'inflation qui prévalait, du salaire de base de l'unité de négociation, du secteur d'activité industriel et de la période de contrôle, les conventions collectives indexées bénéficiaient, au point de départ, d'augmentations de salaire significativement (sur le plan statistique) inférieures aux conventions non indexées. La différence est de 1.15 point de pourcentage pour le Québec, 1.64 point de pourcentage pour l'Ontario et 2.0 points de pourcentage pour l'ensemble canadien.

Afin de savoir si, *ex post*, les conventions indexées avaient donné lieu, toutes choses égales par ailleurs, à des augmentations de salaire inférieures, égales ou supérieures aux conventions non indexées, la variable dépendante a été transformée pour tenir compte des augmentations de salaire réalisées *ex post* dans toutes les conventions, i.e. compte tenu du résultat d'opération des clauses d'indexation. Les résultats d'estimation sont présentés au tableau 2. Ce tableau nous indique que, compte tenu des

Tableau 2
**Une comparaison *ex post* des augmentations de salaire
entre les conventions indexées et les conventions non indexées**

	Québec	Ontario	Canada
a_0	8.38 (7.6)	7.18 (6.4)	6.45 (9.2)
ITV ²	.000068 (7.5)	.000062 (3.1)	.00013 (10.0)
\hat{p}^2	0.0536 (7.4)	.0351 (4.5)	.0419 (8.6)
SM	5.89 (5.0)	4.36 (3.6)	6.00 (9.0)
MIN	-4.80 (-4.3)	-0.40 (-0.3)	-2.50 (-3.4)
MANUF	-4.68 (-5.4)	-1.94 (-2.1)	-3.02 (-5.0)
TRANSP	-3.17 (-2.6)	-1.38 (-1.2)	-3.03 (-4.9)
SERV	-3.58 (-3.65)	0.27 (0.25)	-1.58 (-2.4)
PERI	-1.52 (-1.7)	—	—
INDEX	.77 (1.2)	.84 (1.8)	.11 (0.5)

Les tests « t » sont indiqués entre parenthèse.

mêmes facteurs que précédemment, les conventions indexées n'ont pas donné lieu à des augmentations de salaire (*ex post*) différentes de celles obtenues dans les conventions non indexées. La variable INDEX est affectée d'un petit coefficient positif mais non significatif sur le plan statistique (seuil de 5%).

ANNEXE C :

**INFORMATIONS ADDITIONNELLES
SUR LA NATURE DES CLAUSES D'INDEXATION**

Tableau 1
**Montant maximum de l'indemnité de vie chère et
 période à laquelle le maximum s'applique (Formule
 d'indemnité de vie chère basée sur l'augmentation
 en cents l'heure pour chaque augmentation d'un point
 dans l'I.P.C.) le 31 décembre 1976**

Disposition	Conventions	Travailleurs
Par trimestre		
8-10 cents l'heure	6	36 610
12	1	160
20	1	360
Varie chaque trimestre	1	600
Sous-total	9	37 280
Chaque année d'application de la convention		
3 cents l'heure	1	600
4	4	750
5	5	2 835
6-7.5	4	1 235
8	3	5 675
10	8	2 465
12	4	9 175
15	13	14 910
20	14	9 135
25	13	19 010
26-30	2	2 430
Varie chaque année	15	18 635
Autre	7	7 900
Sous-total	93	94 755
Durée de la convention		
7 cents l'heure	1	800
10-12	3	1 015
15	9	4 620
20	22	16 395
25	6	2 510
35-36	5	2 020
50	1	380
90	1	2 500
Autre	1	215
Sous-total	49	30 455
Total avec un maximum	151	162 490
Total sans un maximum	457	420 285
Total	608	582 775

Source: *Données sur le travail et les salaires*, 1977, p. 10.

Tableau 2

Montant de l'augmentation minimum de l'I.P.C., avant le versement de l'indemnité de vie chère (Formule d'indemnité de vie chère basée sur l'augmentation en cents l'heure pour chaque augmentation d'un point dans l'I.P.C.) le 31 décembre 1976

Disposition	Conventions	Travailleurs
Augment. procentuelle de l'IPC		
1.0-2.0	11	16 940
3.0-3.5	9	6 105
4.0	1	250
5.0	5	1 640
6.0	19	18 125
8.0	10	3 895
9.0-10.0	3	1 310
11.0	1	200
Varie chaque année	10	22 165
Sous-total	69	70 630
Hausse de points à l'IPC		
2.0	2	520
3.0-4.0	2	800
5.0	8	3 710
6.0-7.0	1	1 005
8.0	6	12 870
10.0	4	685
12.0-13.0	2	1 275
15.0-20.0	3	1 145
Sous-total	29	22 085
Après un certain seuil donné		
à l'IPC	49	96 810
Autre	26	47 740
Total avec un minimum	173	237 265
Total sans un minimum	435	345 510
Total	608	582 775

Source: *Données sur le Travail*, « Indemnité de vie chère », le 31 décembre 1976, Travail Canada (Ottawa, août 1977).

Tableau 3
Fréquence de l'application de l'indemnité
de vie chère, le 31 décembre 1976

Période	Conventions	Travailleurs
Tous les mois	54	47 785
Tous les trois mois	470	473 255
Tous les six mois	90	100 595
Tous les ans	149	206 995
Autre	52	53 910
Non indiquée	87	166 010
Total	902	1 048 550

Source : *Données sur le travail*, « Indemnité de vie chère », le 31 décembre 1976, Travail Canada (Ottawa, août 1977).

ANNEXE D :
TABLEAUX STATISTIQUES*

Série D-1. Élasticités de la clause d'indexation

Tableau 1
**Élasticité des clauses d'indexation
 Québec, Ontario, Canada, 1970-1975,
 tous les secteurs**

Année	Québec	Ontario	Canada
1970	.36	.35	.30
1971	.30	.44	.39
1972	.61	.32	.51
1973	.27	.48	.37
1974	.20	.39	.26
1975	.36	.24	.21

Tableau 2
**Élasticité des clauses d'indexation
 Québec, Ontario, Canada, 1970-1975,
 secteur manufacturier**

Année	Québec	Ontario	Canada
1970	.36	.35	.32
1971	.30	.55	.46
1972	.23	.35	.34
1973	.28	.48	.42
1974	.22	.46	.41
1975	.19	.50	.26

*Tous les tableaux qui suivent résultent des calculs des auteurs faits à partir de données inédites de Travail Canada sur les conventions collectives regroupant 200 employés et plus.

Tableau 3
Élasticité des clauses d'indexation
Québec, Ontario, Canada, 1970-1975,
secteur public versus secteur privé

Année	Québec		Ontario		Canada	
	public	privé	public	privé	public	privé
1970	—	.36	—	.35	—	.31
1971	—	.30	—	.44	—	.39
1972	.64	.25	—	.32	.64	.32
1973	.24	.28	.00	.48	.25	.38
1974	.00	.21	.23	.40	.25	.27
1975	—	.36	.06	.30	.03	.26

Tableau 4
Élasticité des clauses d'indexation
par catégorie de durée, 1970-1975, Canada

Durée	Élasticité
De 1 à 17 mois (1 an)	.15
De 18 à 29 mois (2 ans)	.14
De 30 mois et plus (3 ans)	.50

Tableau 5
Élasticité des clauses d'indexation
par sous-secteur d'activité, 1970-1975, Canada

	1970	1971	1972	1973	1974	1975
Privé						
Forêts	—	—	—	—	.74	.19
Mines	.00	.65	.33	.09	.39	.81
Manufacturier	.32	.46	.34	.42	.41	.26
Transport et al.	—	.12	.15	.21	.08	.05
Services privés	—	—	.44	.30	.24	.00
Public						
Fédéral	—	—	—	—	.00	—
Provincial	—	—	.48	.00	.10	.00
Municipal	—	—	—	.56	.24	.05
Parapublic	—	—	.72	.55	.31	.06

Série D-2. Divers

Tableau 1
**Comparaison des augmentations de salaire ex ante
 et ex post entre les conventions indexées et les
 conventions non indexées du secteur manufacturier,
 Canada, 1970-1975**
Données de flux (nouvelles ententes)

Année	Augmentations de salaire initiales		Augmentations de salaire ex post	
	indexées	non indexées	indexées	non indexées*
1970	7.0	8.6	9.0	8.6
1971	7.0	8.7	10.2	8.7
1972	7.6	10.1	10.6	10.1
1973	8.2	13.4	11.9	13.4
1974	12.6	16.9	16.3	16.9
1975	14.4	17.9	16.3	17.9

*Les conventions non indexées peuvent avoir connu des ajustements de salaire au cours de la convention (e.g. paiements forfaitaires ou réouvertures de clauses salariales).

Tableau 1
**Évolution de l'incidence des clauses d'indexation
 par secteur d'activité, 1970-1977, Canada,**
**Données de stock : total des conventions collectives
 en vigueur**

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
Privé								
Forêts	0.0	0.0	0.0	0.0	12.9	43.4	39.3	20.8
Mines	1.1	2.5	14.0	20.1	28.8	61.2	72.6	71.3
Manufacturier	1.1	6.5	12.1	21.0	31.7	42.4	44.3	38.4
Transports et al	0.0	1.1	5.5	8.1	18.0	36.4	35.4	29.9
Serv. privés	0.0	1.4	3.1	3.6	16.3	24.3	18.6	13.4
Public								
Fédéral	0.0	0.0	0.0	0.9	2.0	1.5	0.0	0.0
Provincial	0.0	10.5	12.1	13.7	24.8	25.9	23.6	15.4
Municipal	0.0	0.0	0.0	1.0	6.3	24.0	29.1	22.1
Parapublic	0.0	4.2	6.5	7.2	11.9	18.2	18.2	18.5
Grand total	0.6	4.4	8.6	13.7	22.8	33.9	34.0	29.1

Tableau 3
Évolution de l'incidence des clauses d'indexation
par secteur d'activité, 1970-1977, Canada,
nombre d'employés
Données de stock

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
Privé								
Forêts	0.0	0.0	0.0	0.0	13.6	46.6	44.5	24.4
Mines	1.5	3.1	26.4	49.4	53.5	79.8	86.9	81.9
Manufacturier	1.5	9.8	17.7	31.6	47.8	57.5	55.9	51.5
Transports et al	0.0	0.6	7.8	10.8	15.9	55.7	56.5	51.4
Serv. privés	0.0	1.3	3.0	3.3	26.5	37.1	23.6	15.0
Public								
Administration publique	0.0	8.1	10.1	10.2	12.2	17.6	21.1	18.7
Parapublic	0.0	27.4	47.0	44.8	54.5	55.8	46.7	44.9
Grand total	0.5	10.0	19.8	24.9	34.6	47.6	45.1	41.1

Tableau 4
Taille des unités de négociation ayant une convention
indexée par secteur et par année, Canada, 1970-1977
Données de stock

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
Privé								
Forêts	—	—	—	—	548	595	653	682
Mines	1 650	1 187	1 551	1 990	1 555	1 155	1 075	1 055
Manufacturier	1 451	1 226	1 059	1 035	1 027	932	877	990
Transports et al	—	1 355	2 714	2 600	1 691	3 051	3 192	3 329
Services privés	—	888	780	729	1 402	1 330	1 152	1 046
Public								
Administration publique	—	9 083	9 000	6 339	2 933	1 889	1 985	2 602
Parapublic	—	12 820	11 056	9 292	6 328	4 326	3 667	3 477

Tableau 5
**Durée moyenne des
nouvelles conventions collectives,
Canada, 1964-1977**
Données de stock

Année	Nombre de mois
1964	33.9
1965	30.8
1966	26.8
1967	25.3
1968	26.1
1969	26.4
1970	26.7
1971	26.0
1972	25.5
1973	24.9
1974	22.2
1975	20.0
1976	20.7
1977	16.5

Tableau 6
**Flux de nouvelles conventions indexées
(employés visés), Canada,
secteur privé, 1970-1977**

Année	Conventions %	Employés %
1970	3.4	6.7
1971	9.0	8.3
1972	13.8	21.5
1973	20.0	29.1
1974	41.2	52.1
1975	46.6	58.8
1976	28.5	41.0
1977	26.9	35.6

BIBLIOGRAPHIE

- ASCAH, L. (1980), « La diversité des clauses d'indemnité de vie chère dans les conventions collectives », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 35, n° 1.
- AZARIADIS, C. (1978), « Escalator Clauses and the Allocation of Cyclical Risks », *Journal of Economic Theory* 18, pp. 119–155.
- BARRO, R.J. (1976), « Indexation in a Rational Expectations Models », *Journal of Economic Theory* 13, pp. 229-244.
- BLINDER, A.S. (1978), « Indexing the Economy Through Financial Intermediation », dans *Stabilization of the Domestic and International Economy*, Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policies. K. Brunner et A.H. Meltzer (éd.) a supplementary series to the *Journal of Monetary Economics*, North-Holland, pp. 69-105, vol. 5.
- BRAITHWAITE, C. (1976), « The Effects of Indexing on the Built-In Stability of the Canadian Economy », Discussion Paper No. 65, Economic Council of Canada.
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (1978), *L'indexation des salaires dans les pays industrialisés à économie de marché*, Genève.
- CARR, E. (1925), « The Use of Cost-of-Living Figures in Wage Adjustments », Bull. No. 369, *BLS*, May.
- COUSINEAU, J.M. et R. LACROIX (1977), *La détermination des salaires dans le monde des grandes conventions collectives : une analyse des secteurs privé et public*, Conseil Économique du Canada, Ottawa.
- COUSINEAU, J.M. et R. LACROIX (1977), « L'indexation des salaires et le retour à la stabilité des prix », *Analyse de Politiques/Canadian Public Policy*, III, 2 pp. 155-163.
- COUSINEAU, J.M. (1979), « Indexation des salaires et paix industrielle », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 34 n° 4, pp. 793-798.
- COUSINEAU, J.M., R. LACROIX et D. BILODEAU, (1980), « The Determinants of Escalator Clauses In Collective Agreements », Cahier 8049, Département de Sciences Économiques, Université de Montréal,
- FISHER, I. (1911), *The Purchasing Power of Money*.
- FISHER, I. (1918), « Adjusting Wages to the Cost-of-Living », *Monthly Labor Review*, Novembre.
- FISHER, I. (1922), *The Making of Index Numbers*, Houghton-Mifflin Co, Boston.

- FISHER, S. (1976), « Wage-Indexation and Macro-Economic Stability », MIT Discussion Paper, No. 177.
- FISHER, S. (1977), « Long-Term Contracts, Rational Expectations and the Optimal Money Supply Rule », *Journal of Political Economy* 85, pp. 191-205.
- FORTIN, P. (1980), *Chômage, inflation et régulation de la conjoncture au Québec*, l'Institut de recherches C.D. Howe (Montréal), 144 p.
- FRIEDMAN, M. (1974), « Monetary Correction », dans *Essays on Inflation and Indexation*, American Enterprise Institute, Washington, D.C.
- FRIEDMAN, M. (1974), « Using Escalators to Help Fight Inflation », *Fortune*, July.
- GRAY, J.A. (1976), « Wage Indexation : A Macroeconomic Approach », *Journal of Monetary Economics*, 2, pp. 221-235.
- HECKMAN, J.J. (1978), « Dummy Endogeneous Variables in a Simultaneous Equation System », *Econometrica*, Vol. 46, No. 6.
- HOLZMAN, F.D. (1964), « Escalation and Its Use to Mitigate the Inequities of Inflation », dans *Inflation Growth, and Employment*, Commission on Money and Credit, Prentice Hall, pp. 177-229.
- JEVONS, S. (1910), *Money and the Mechanism of Exchange*, Kegan P., Trench and Co., London.
- JUD, G.D. (1971), « Inflation and the Use of Indexing in Developing Countries », Praeger Special Studies.
- LACROIX, R. et C. MONTMARQUETTE (1975), « Inflation et Indexation : perspective canadienne et considérations théoriques », *Canadian Public Policy/Analyse de Politiques* 1, 2, pp. 185-195.
- LOWE, J. (1822), *The Present State of England in Regard to Agriculture, Trade and Finance*.
- LOWERSTERN, H. (1974), « Adjusting Wages to Living Costs : A Historical Note », *Monthly Labor Review*, July.
- MINISTÈRE DES FINANCES, *Revue Économique*, Ottawa (annuel)
- MINISTÈRE DU TRAVAIL (1977) *Données sur le travail, Indemnités de vie chère*, Ottawa.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL, *The Labour Gazette*, Ottawa (mensuel)
- MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Collective Bargaining Review*, Ottawa (mensuel).
- PEITCHINIS, (1970), « Applied Wage Criteria », dans *Canadian Labour Economics, An Introductory Analysis*, McGraw Hill, Montreal, pp. 330-354.
- RAO, P. Someshwar (1980), « The Relative Impact of Wage-Price Controls and Wage Indexation on Economic Growth and Price Stability », Document n° 166, Conseil Économique du Canada, Ottawa.

- RENAUD, A. (1954), « L'échelle mobile des salaires au Canada », *L'Actualité Économique*, oct.-déc. 1954, pp. 387-420.
- SCHUMPETER, J.A. (1966), *History of Economic Analysis*, Oxford University Press.
- SOLOW, R. (1979), « The Intelligent Citizen's Guide to Inflation », *Public Interest*, hiver 1979.
- SHAVELL, S. (1976), « Sharing Risks of Deferred Payment », *Journal of Political Economy*, Vol. 84, No. 1, pp. 161-168.
- WILTON, D.A. (1980), « An Analysis of Canadian Wage Contracts With Cost-of-Living Allowance Clauses », Document n° 165, Conseil Économique du Canada, Ottawa.

COLLECTION MONOGRAPHIE

Numéros déjà publiés

Numéro 1 1978	La jurisprudence arbitrale québécoise en matière de congédiement, par C. D'Aoust et L. Leclerc, 181 p.	10,00\$
Numéro 2 1978	Salaire et marché du travail interne à l'entreprise, par J.P. Daubigney, 51 p.	3,00\$
Numéro 3 1978	Le système de planification des ressources humaines dans l'entreprise, par G. Guérin, 95 p.	5,50\$
Numéro 4 1979	L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise, par C. D'Aoust et G. Trudeau, 62 p.	4,00\$
Numéro 5 1980	Stress, santé et rendement au travail, par S. Dolan et A. Arseneault, 186 p.	13,00 \$
Numéro 6 1980	Les protocoles de retour au travail: une analyse juridique, par C. D'Aoust et L. Leclerc, 81 p.	7,00\$
Numéro 7 1980	L'environnement et le jeu des personnalités dans la négociation collective, par G. Hébert et J. Vincent, 77 p.	6,50\$
Numéro 8 1980	Le droit québécois de la responsabilité civile des syndicats en cas de grève illégale, par C. D'Aoust et I. Vershelden, 82 p.	7,00\$
Numéro 9 1981	La jurisprudence arbitrale en matière d'ancienneté, par C. D'Aoust et F. Meunier, 147 p.	10,00\$
Numéro 10 1981	L'indexation des salaires, par J.-M. Cousineau et R. Lacroix, 119 p.	8,00\$