

RIU
✓
306

Université de Montréal

Les facteurs de détermination des salaires et l'évaluation des emplois

par
Isabelle Mercier
École de relations industrielles
Faculté des arts et des sciences

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

novembre 1994

copyright Isabelle Mercier, 1994

Page d'identification du jury

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé:
Les facteurs de détermination des salaires

présenté par:
Isabelle Mercier

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes:

Jean-Guy Bergeron : Président du jury

Jean-Michel Cousineau: Directeur de recherche

Bernard Brody : Membre du jury

Mémoire accepté le : 28 novembre 1994

SOMMAIRE

La présente étude a pour but d'améliorer la compréhension de la composition des salaires de notre économie de marché, et ce, en étudiant les facteurs qui influencent leurs évolution à travers le temps.

Nous avons d'abord identifié des sous-facteurs qui déterminent les salaires à l'aide d'une série de théories économiques; soit la théorie néo-classique du marché du travail, la théorie de la discrimination, la théorie du monopole syndical, la théorie du capital humain et la théorie des différentiels compensatoires.

Une fois ces sous-facteurs correctement identifiés, nous les avons regroupés en 4 grands facteurs soit ceux généralement utilisés lors des évaluations d'emploi. Ces facteurs sont les qualifications, les responsabilités, les conditions de travail et l'effort.

L'unité de mesure de notre banque de données est l'occupation. À cette variable centrale se greffe de l'information concernant l'industrie, le statut syndical, le sexe, le taux de décès (conditions de travail) et les caractéristiques ou attributs reliés aux emplois (qualification, responsabilité, effort).

Nos données proviennent de 3 sources principales soit Travail Canada (1979), la Classification Canadienne Descriptive des Professions (CCDP 1971) et la Commission de Santé et Sécurité au Travail (CSST 1985).

Enfin, notre variable dépendante est le salaire horaire moyen des hommes cols bleus. Celle-ci est également tirée de la banque de données Travail Canada 1979.

Pour plusieurs raisons citées dans le présent travail, notre échantillon est composée uniquement des hommes cols bleus. Aussi, elle contient 458 occupations et 27 323 cas.

Afin de trouver les pondérations associées à chacun des sous-facteurs faisant partis de notre modèle d'évaluation des emplois, nous avons fait une régression des moindres carrés ordinaires. Chacun des coefficients ainsi obtenus représente des points qui peuvent prendre une valeur monétaire. En outre, à partir des coefficients estimés, nous avons généré une grille de pondérations.

C'est ainsi, que nous avons tiré avantage de la complémentarité qui existe entre les théories économiques et les règles administratives utilisées par les praticiens pour effectuer les évaluations des emplois et ainsi fixer les salaires.

Il est aussi possible, grâce à la grille de pondérations élaborée dans ce travail, de décomposer les salaires pour justifier de manière assez précise les différents taux de salaires des postes comblés par les hommes cols bleus.

De ceci découle une série d'implications. Notamment, lors de négociations collectives, si les parties possèdent une base uniforme pour la détermination des salaires, la délimitation d'un terrain d'entente s'en trouve donc facilitée.

En somme, notre étude contribue à concilier équité et efficacité dans le processus de détermination des salaires.

TABLE DES MATIÈRES

1.0	Introduction	1
2.0	Les facteurs économiques	6
2.1	Les théories des facteurs externes à l'entreprise	7
2.1.1	La théories néo-classique du marché du travail	7
2.1.2	Les théories de la discrimination	9
2.1.2.1	Les différences d'attributs	9
2.1.2.2	Les goûts et les préférences discriminatoires	12
2.1.2.3	La discrimination statistique	12
2.1.2.4	La ségrégation sur les marchés du travail	13
2.1.3	Le théorie du monopole syndical	14
2.2	Les théories des facteurs internes à l'entreprise	21
2.2.1	La théorie du capital humain	21
2.2.1.1	La scolarité	21
2.2.1.2	L'expérience	25
2.2.2	La théorie des différentiels compensatoires	28
3.0	Les facteurs d'évaluation des emplois	.36
3.1	Les variables d'évaluation des emplois: nature et utilité	36
3.2	Définitions	37
3.3	Méthodes d'évaluation des emplois	38
3.4	Les facteurs d'évaluation des emplois	40
3.5	Les étapes de l'évaluation des emplois	42
4.0	Méthodologie et données	54
4.1	Modèle empirique	58
5.0	Les résultats	62
6.0	Conclusion	73
annexe 1	Définitions des variables	76
annexe 2	Définitions des variables de responsabilités	78
annexe 3	Liste des groupes occupationnels	81
annexe 4	Autres résultat de régression	82
bibliographie		90

LISTE DES TABLEAUX

tableau 1	Rendement de la formation spécifique entre le secteur syndiqué et non syndiqué	20
tableau 2	Série chronologique des rendements privés de l'éducation aux États-Unis	23
tableau 3	Fréquence des méthodes d'évaluation et des catégories d'emplois évaluées 1990-1991	40
tableau 4	Emplois de production et d'entretien (usine)	42
tableau 5	Facteurs et sous-facteurs de rémunération	44
tableau 6	Répartition des pondérations entre les sous-facteurs	46
tableau 7	Exemple d'une grille d'évaluation pour un critère	47
tableau 8	Exemple de points par occupation pour 3 occupations et 10 sous-facteurs	48
tableau 9	Exemple de grille de classement des emplois	49
tableau 10	Exemple de classes salariales	50
tableau 11	Répartition des facteurs d'évaluation	53
tableau 12	Statistiques descriptives	57
tableau 13	Résultats de régression	63
tableau 14	Les 3 sous-facteurs interreliés	66
tableau 15	Exemples de calcul des salaires à partir de la grille pour 3 occupations	70
tableau 16	Grille de pondérations	72

LISTE DES FIGURES

graphique 1	L'interaction entre l'offre et la demande de travail	8
graphique 2	Effet de pouvoir: secteur syndiqué	15
graphique 3	Effet de marché: secteur non-syndiqué	16
graphique 4	Monopsonne et effet syndical	18
graphique 5	Productivité du travail et salaire	27
graphique 6	Salaire et quantités de désagréments	29
graphique 7	Salaire versus les désagréments du travail dans l'entreprise	30
graphique 8	Courbe enveloppe ou courbe de contrats	31
graphique 9	Paliers salariaux	51
graphique 10	Classes salariales	52
diagramme 1	Investissement en formation spécifique	26

Nous tenons à remercier Monsieur Jean-Michel Cousineau pour sa précieuse collaboration, sa patience remarquable et ses conseils judicieux.

1.0 INTRODUCTION

1.0 INTRODUCTION

Nous sommes en mesure de constater qu'il existe une diversité de salaires pour chacune des occupations. Par exemple, le salaire annuel moyen gagné, au Québec, par les comptables, experts financiers et autres agents financiers est de 38 796\$ tandis que pour les gardiens et préposés à des services de sécurité connexes, ce salaire s'établit à 25 207\$ par année (Statistique Canada 1993)¹. Les données de recensement sont très précises à cet effet puisqu'elles nous offrent une désagrégation à quatre chiffres. Mais la question que l'on se pose lorsque l'on voit les différents taux de salaires est ce qui les déterminent?

A notre connaissance, il y a deux façons d'aborder les facteurs qui déterminent les salaires. D'une part avec les théories développées en économie du travail et d'autre part à l'aide du processus d'évaluation d'emplois que les spécialistes en relations industrielles utilisent. Il faut toutefois noter que les deux approches ne sont pas exclusives l'une de l'autre.

Si nous nous attardons tout d'abord aux facteurs économiques, nous retrouvons entre autres, la scolarité, l'expérience, la syndicalisation, certains désagréments ou risques liés aux emplois, le sexe (la discrimination) et les conditions du marché reliées à l'entreprise, à l'industrie et la région dans laquelle s'exerce l'occupation.

Par la suite, nous pouvons identifier les facteurs d'évaluation d'emplois soient les quatre critères généralement utilisés: les qualifications, les responsabilités, l'effort et les conditions de travail.

¹ *Les données salariales représentent le salaire moyen des personnes ayant travaillées toute l'année à temps plein. Les chiffres sont en dollars de 1985.*

Ces facteurs sont très utilisés au niveau empirique. En effet, ils forment la base des évaluations d'emplois constituant les règles pour les praticiens (Roland Thériault 1991). Toutefois, afin d'être en mesure de justifier leur fondement théorique, nous devons nous référer aux théories économiques explicatives des salaires.

Parmi les facteurs économiques certains sont internes à l'entreprise comme par exemple le capital humain (scolarité, expérience) et les différentiels compensatoires. Tandis que pour ce qui est du syndicalisme, du marché et de la discrimination salariale fondée sur le sexe, c'est plutôt externe à l'entreprise. Il importe de faire cette distinction puisque lorsque l'on examine le processus d'évaluation des emplois, on constate que celui-ci est de niveau interne. En fait, l'évaluation des emplois vient spécifiquement soutenir la théorie économique des différentiels compensatoires. Nous allons distinguer les 2 niveaux de facteurs (interne et externe) dans le texte en utilisant les termes facteurs de portée interne ou externe à l'entreprise.

En effet, la théorie des différentiels compensatoires dresse une liste de facteurs désagréables qui devraient être compensés via une prime salariale afin d'annuler la perte d'utilité des travailleurs visés par ces désagréments. Du côté de la pratique, les personnes chargées de faire les évaluations des emplois vont aller piger parmi les facteurs comportant une prime salariale afin de déterminer le niveau de salaire de chacune des occupations. Cette étape est donc cruciale vu les coûts économiques et sociaux qui pourraient résulter d'une erreur d'évaluation à cette étape.

Suite aux lectures effectuées, on se rend compte que la théorie des différentiels compensatoires n'a jamais été testée dans le but d'attribuer une pondération à chacun des facteurs ou conditions

de travail désagréables qu'elle vise. Toutefois, il est à noter que certaines études ont testé un facteur particulier comme par exemple les risques reliés au travail. Néanmoins, il semble qu'aucune recherche ait tenté de tester l'ensemble des facteurs dans une même équation. Une étude s'en est rapprochée soit celle de Dauffenbach et Greer (1986). Cependant, lorsqu'ils incluait les variables économiques traditionnelles (scolarité, expérience, syndicalisme, taux de décès) avec celles touchant aux évaluations des emplois (responsabilité, effort, ...) les résultats des variables d'évaluation des emplois étaient dans l'ensemble non-significatifs².

Dans le guide Mercer (Roland Thériault 1991), on peut voir que les praticiens, quant à eux, observent ce qui est fait dans des entreprises similaires et fixent leurs pondérations en fonction de valeurs maison ou encore en fonction de valeurs standardisées ou préétablies mais variables d'une méthode à l'autre (ex.: questionnaire structuré (Mercer) vs méthode Hay). Il est donc fort difficile de s'entendre sur le poids objectif à accorder aux différents facteurs puisque les praticiens n'ont pas de base solide pour justifier leurs niveaux de salaire.

De plus, afin d'être en mesure d'expliquer les différences de salaires qui existent entre les travailleurs, il faut inclure les caractéristiques spécifiques développées dans l'emploi. Ces caractéristiques font parties des exigences requises pour combler le poste, ou sont apportées par le titulaire du poste. Dans ce dernier cas, l'importation d'aptitudes effectuée par l'individu peut devenir une norme pour l'ensemble des travailleurs qui auront à faire des tâches similaires.

Il ressort clairement qu'il y a une évolution dans le temps du contenu des occupations causée soit

² *Il faut dire cependant que les données de référence étaient des données de marché et non des données pour une entreprise spécifique.*

par l'individu, soit par les changements dans l'environnement (ex.: automatisation). C'est pourquoi il importe d'étudier en profondeur les facteurs influençant les salaires, puisqu'une meilleure compréhension de ceux-ci pourrait aider les organisations et les syndicats à s'adapter en fonction de cette évolution et ainsi conserver ou obtenir des salaires compétitifs.

Or, les données contenues dans la Classification Canadienne Descriptive des Professions (C.C.D.P.), aujourd'hui appelée Code National des Professions (C.N.P.), offrent la possibilité d'identifier la pertinence et la valeur au marché d'un certain nombre de facteurs d'évaluation des emplois. Ainsi, il est possible d'identifier les habiletés nécessaires pour réussir avec succès dans les différents secteurs de l'économie. Plus important encore, si ces habiletés étaient correctement identifiées, il serait possible de découvrir les habiletés les plus en demande et de favoriser de la sorte leur développement dans la population.

Voilà pourquoi nous allons, dans cette étude, tester à l'aide du cadre théorique des différentiels compensatoires les facteurs utilisés dans la pratique afin d'être en mesure de les associer à une pondération reconnue par le marché du travail et ainsi tenter d'améliorer notre compréhension de la formation des salaires dans une économie de marché.

Notre étude est faite à l'aide d'une série de codes occupationnels visant les hommes catégorisés cols bleus. Nous nous limitons à cette catégorie de travailleurs afin d'uniformiser notre échantillon et ainsi trouver des pondérations aux facteurs d'évaluation des emplois qui sont représentatives des occupations étudiées. De plus, l'instrument de travail utilisé (CCDP 1971) pour déterminer les facteurs ou habiletés rémunérés sur le marché est mieux adapté aux emplois cols bleus. En effet, pour cette catégorie de travailleurs, il y a un rapprochement entre les niveaux théorique et

empirique. Ceci est dû au fait que d'un poste à l'autre, ce sont les mêmes facteurs qui reviennent mais à des degrés différents. Aussi, les cols bleus forment un groupe plus homogène que les cols blancs puisque ces derniers visent autant les employés de bureau que les cadres. De plus, la rémunération des cadres est fixée sur une base plus individuelle et ce, en fonction de leur rendement (Roland Thériault 1991). Il est donc très onéreux de tenter de décomposer la rémunération en facteurs distincts. En outre, les tâches reliées aux postes des cols bleus sont généralement plus simples à diviser ce qui rend l'association des pondérations aux exigences du poste moins complexe. Finalement, notre banque de données contient un plus grand nombre d'observations au sujet des cols bleus³.

C'est en se basant sur cette série d'arguments que nous avons décidé de découper notre échantillon de façon à étudier spécifiquement les salaires des cols bleus.

Dans la première partie de ce travail nous aborderons les facteurs économiques en présentant les aspects théoriques et certains résultats empiriques qui les vérifient. Dans la seconde partie, nous nous attarderons aux facteurs d'évaluation d'emplois en discutant des variables habituellement retenues lors du processus d'évaluation des emplois. Dans la troisième partie, nous présenterons la méthodologie utilisée ainsi que le modèle empirique qui se présente sous forme d'une équation économétrique composée de variables mesurant chacun des 4 grands facteurs d'évaluation des emplois. De plus, nous présenterons les résultats que nous avons obtenus suite à l'estimation de cette équation, par le biais d'une régression (MCO). Enfin, nous examinerons les résultats d'estimation que l'on aura transcrits sous forme de pondérations afin de rendre le tout conforme à un système d'évaluation des emplois.

³ Voir liste des groupes occupationnels visés par notre étude à l'annexe 2.

2.0 LES FACTEURS ÉCONOMIQUES

2.0 LES FACTEURS ÉCONOMIQUES.

L'utilisation de facteurs économiques pour expliquer le processus de détermination des salaires est chose courante. En effet, il existe une abondante littérature sur les facteurs explicatifs des salaires au niveau strictement économique. Plusieurs auteurs mettent l'emphase sur ces facteurs et les regroupent sous trois théories. Ceci est notamment le cas dans les travaux de Gunderson et Riddell(1986), Cousineau(1989) et Poulet(1990). Les théories le plus souvent relevées concernent le capital humain, les primes salariales de risques (différentielles compensatoires), le syndicalisme (effet de pouvoir et effet de marché), le sexe et le marché⁴.

Les cinq théories développées possèdent un support empirique important. Dans cette partie nous présenterons chacune des théories et certains résultats empiriques les confirmant. Autrement dit, nous allons justifier le fondement des règles utilisées par les praticiens effectuant les évaluations des emplois à l'aide des théories économiques précédemment citées.

Dans la première partie de cette section, nous allons faire une revue des facteurs externes à l'entreprise qui sont regroupés sous forme de théories c'est-à-dire celles de marché (théorie néo-classique), des disparités salariales entre sexes et de la syndicalisation. Cette revue ne se veut pas exhaustive puisque ces théories n'influencent pas les évaluations des emplois. Toutefois comme ces théories ont un impact certain sur les salaires et que notre modèle contient des variables qui les contrôlent, nous ferons un survol de celles-ci.

⁴ *La législation qui vient fixer le salaire minimum a aussi un impact sur le salaire. Cependant, nous n'avons pas à l'inclure explicitement dans notre modèle puisqu'on la retrouve dans le terme constant.*

La deuxième partie consistera en l'approfondissement des deux théories portant sur les facteurs internes à l'entreprise ainsi que de leur support empirique qui sont le fondement des évaluations d'emplois; soit celle du capital humain et celle des différentiels compensatoires.

Nous présenterons maintenant les différentes théories explicatives ainsi que leur support empirique.

2.1 LES THÉORIES DES FACTEURS EXTERNES À L'ENTREPRISE⁵

2.1.1 LA THÉORIE NÉO-CLASSIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Au niveau d'une industrie, d'une occupation ou d'une région, le théorie définit le salaire d'équilibre au point de rencontre entre l'offre et la demande de travail.

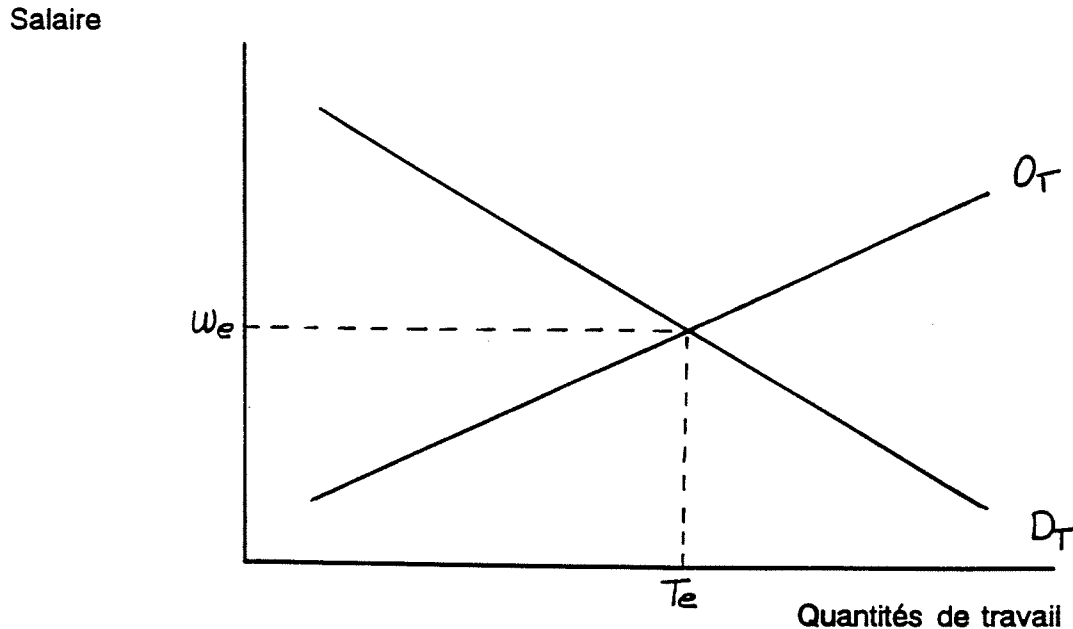
L'offre de travail représente les quantités offertes de travail venant des travailleurs. La pente de cette courbe est positive. Autrement dit, les quantités offertes de travail augmentent au fur et à mesure que le salaire augmente.

La demande de travail, quant à elle, représente les quantités demandées de travail provenant des employeurs. La pente de cette courbe est négative. Ceci signifie que les quantités demandées de travail diminueront avec l'augmentation du salaire.

Le graphique 1 illustre l'interaction entre l'offre et la demande de travail où le point de rencontre des deux courbes vient fixer le taux de salaire (W_e) et le niveau d'emploi d'équilibre (T_e).

⁵ *Il est à noter que l'ensemble de la théorie de cette section est basée sur l'ouvrage de Jean-Michel Cousineau, 2e édition (1989).*

GRAPHIQUE 1
L'interaction entre l'offre et la demande de travail.



Il existe quelques facteurs extérieurs à l'offre et à la demande de travail qui créent des disparités salariales significatives entre les individus. Parmi ces facteurs on retrouve le secteur d'activité, l'occupation, le statut syndical et le sexe. Afin d'être en mesure de comprendre de quoi est formé le salaire, nous devons contrôler ces facteurs qui contribuent à la compréhension de la composition du salaire.

Notre modèle empirique tiendra compte dans une large mesure de l'ensemble de ces facteurs. Premièrement, nous avons inclus l'ensemble des industries pour ainsi tenir compte du secteur d'activité. Le deuxième facteur concerne l'occupation. Or, l'unité de mesure de notre échantillon est le code occupationnel⁶. Pour ce qui est des deux derniers facteurs soit le statut syndical et le sexe, en plus d'être inclus dans notre modèle, nous avons consacré les deux prochaines sous-

⁶ Il est à noter que les industries sont codées à 2 chiffres et que les occupations à 7 chiffres. Le nombre de chiffre indique le degré de désagrégation de la variable. Par exemple, l'industrie no 28 représente l'industrie des services et l'occupation gardien de sécurité porte le code 6115-138.

sections pour les traiter.

2.1.2 LES THÉORIES DE LA DISCRIMINATION⁷

On constate dans les faits qu'il existe une disparité salariale entre les hommes et les femmes. En effet, la rémunération des femmes est en général inférieure à celle des hommes. Les facteurs explicatifs les plus souvent cités sont les différences dans les attributs reliés à la rémunération ou à la productivité du travail, les goûts et les préférences discriminatoires, la discrimination statistique et la ségrégation sur les marchés du travail. Nous allons passer en revue chacun de ces facteurs.

2.1.2.1 Les différences d'attributs

L'approche dominante des économistes pour expliquer l'écart salarial entre les individus de quelque sexe qu'ils soient considère, au point de départ, les différents niveaux de productivité. On peut tenter de comprendre ces différences en étudiant les dotations en capital humain, le taux d'absentéisme, le taux de roulement de la main-d'oeuvre et les attitudes discriminatoires envers les femmes (Gunderson et Riddell 1988).

La dotation en capital humain se compose d'attributs acquis. C'est notamment le cas de la scolarité, de l'expérience de travail, de la formation au travail, de l'information sur le marché du travail et de la mobilité de la main-d'oeuvre. Il y a aussi les attributs innés qui sont composés de l'intelligence, de la force physique, de la dextérité, de la persévérance, etc.. Le seul attribut inné qui pourrait avoir un impact sur les différences de salaire entre les hommes et les femmes

⁷ *Malgré le fait que notre étude porte exclusivement sur les hommes cols bleus, nous tenions à discuter des théories de la discrimination car ce concept a un impact non négligeable sur les salaires dans notre économie de marché.*

est la force physique. Toutefois dû à la mécanisation et la robotisation de notre économie, ce facteur s'applique de moins en moins.

Donc le différentiel salarial entre les sexes serait dû aux différences dans les attributs acquis. Dès lors, on suppose que ce qui ne peut être expliqué par ceux-ci sera imputable à des comportements discriminatoires envers les femmes.

Nous allons passer en revue chacun des facteurs explicatifs de cette importante disparité salariale.

En premier lieu il y a les heures travaillées. Pour plusieurs femmes il est difficile de concilier enfants et travail. C'est pourquoi les femmes ont moins d'heures travaillées à leur actif que les hommes. Au niveau empirique les résultats de l'étude de Boulet et Lavallée(1984) montrent que l'absentéisme pour les femmes est légèrement plus élevé que pour les hommes lorsque celles-ci n'ont pas d'enfants ou encore lorsque ces derniers sont en âge scolaire. L'absentéisme est sept fois plus élevé pour les femmes ayant des enfants préscolaires. A la lumière de ces résultats, il ne fait aucun doute que la relation enfants-travail a un impact négatif sur le salaire des femmes.

Le deuxième facteur vise l'éducation, l'expérience et la formation spécifique. A ce niveau, il faut avoir à l'esprit que la décision d'un individu d'investir dans son capital humain dépend surtout du rendement qu'il compte tirer de cet investissement. Étant donné que traditionnellement les femmes avaient une vie active plus courte, la période où les bénéfices marginaux sont supérieurs aux coûts marginaux est aussi plus courte. Donc sûrement qu'il y avait un temps où la décision

de ne pas investir dans le capital humain était, autant pour la femme que pour l'entreprise, un choix économiquement rationnel.

Cependant, ce genre de décision est de moins en moins justifiable selon une étude menée sur la question par R. Lacroix (1988). En effet, si l'on examine la répartition des sexes à l'Université on se rend compte rapidement que les femmes se sont imposées. Les femmes devenant plus stables sur le marché du travail, il devrait y avoir une diminution des écarts d'expérience entre les deux sexes, et conséquemment des disparités salariales.

Nous avons donc pu constater à la lumière des concepts précédemment explicités qu'il existe une série d'attributs positifs ou négatifs, reliés à la rémunération. Comme attributs positifs, il y a ceux reliés à la scolarité, à l'expérience, à l'appartenance syndicale et aux heures de travail. Pour ce qui est des attributs que l'on associe de façon négative à la rémunération, il y a le taux d'absentéisme et le roulement de la main-d'oeuvre. Il y a un lien entre ces attributs et le salaire versé puisqu'ils influencent, à la hausse ou à la baisse, la productivité du travail.

Si l'on compare ces attributs entre les hommes et les femmes, on constate que l'ensemble des attributs positifs sont plus souvent présents chez les hommes. En effet, ceux-ci sont en général plus scolarisés, ils ont une plus grande expérience de travail, etc.. Aussi lorsque l'on examine les attributs négatifs, les femmes sont généralement plus visées par ceux-ci (Gunderson, Riddell 1988).

Malgré le fait que l'ensemble de ces critères sont objectifs, ils s'avèrent discriminatoires lorsqu'appliquées aux femmes. En effet, celles-ci ont des taux de roulement et d'absentéisme

plus élevés car la plupart sont en charge des responsabilités ménagères ce qui rend plus difficile leur stabilité sur le marché du travail (Gunderson, Riddell 1988).

2.1.2.2. Les goûts et les préférences discriminatoires

Cette théorie stipule que les employeurs ont un degré de satisfaction moindre lorsqu'ils sont en présence d'individus envers lesquels s'exerce une discrimination. Deux possibilités s'offrent à l'employeur. Soit de refuser l'embauche, ce qui mène à la ségrégation sur le marché du travail, ou d'embaucher mais à un salaire moindre, ce qui est de la discrimination salariale directe. Nous pouvons visualiser cette dernière possibilité à l'aide de l'équation suivante:

$$W^D = \frac{W^{ND}}{(1+\delta)} \text{ soit que } W^D < W^{ND} \text{ pour } \delta > 0$$

où W^D = salaire du travailleur discriminé
 W^{ND} = salaire du travailleur non-discriminé
 δ = taux de discrimination

Donc, afin de pallier à son faible niveau de satisfaction, l'employeur offrira un salaire moindre au travailleur discriminé. La différence de salaire entre un travailleur discriminé et un travailleur non-discriminé correspondra au coefficient δ .

2.1.2.3 La discrimination statistique

Cette théorie est basée sur la perception qu'ont les employeurs des travailleurs. En fait, ils croient que certains d'entre eux ont une productivité inférieure à celle des autres travailleurs. Donc, la productivité marginale des individus victimes de discrimination est supposée moindre que les autres:

$$Vpm^D = Vpm^{ND} (1 - \delta)$$

où Vpm^D = Valeur de la productivité marginale d'un travailleur victime de discrimination.
 Vpm^{ND} = Valeur de la productivité marginale d'un travailleur non-discriminé.
 δ = Taux de discrimination.

2.1.2.4 La ségrégation sur les marchés du travail

La ségrégation sur le marché du travail se définit comme étant une concentration, d'hommes ou de femmes, plus grande sur un marché en particulier que pour l'ensemble de l'emploi.

Il existe plusieurs facteurs explicatifs de ce phénomène. En effet, la ségrégation peut être en partie due au fait que certains emplois ont des barrières artificielles (taille, force, poids,...). De plus, les coutumes sociales, l'éducation familiale ainsi que les goûts et les préférences des hommes et des femmes pour les différentes occupations viennent expliquer une autre part de la ségrégation existante.

La conséquence d'une telle concentration est l'existence de marchés différents. Par exemple, nous pourrions expliquer une partie du différentiel salarial entre hommes et femmes à l'aide des emplois à forte concentration de femmes (guettos d'emplois). On se retrouve alors sur un marché où l'offre de travail est plus abondante sur le marché des femmes ce qui a pour effet de faire des pressions à la baisse sur les salaires.

Ces quatre théories expliquent une large part de la discrimination salariale existante sur les marchés du travail.

Afin d'éviter d'établir des pondérations qui pourraient être biaisées dû à la discrimination salariale

entre sexes, nous avons exclu l'ensemble des candidats féminins de l'échantillon étudié.

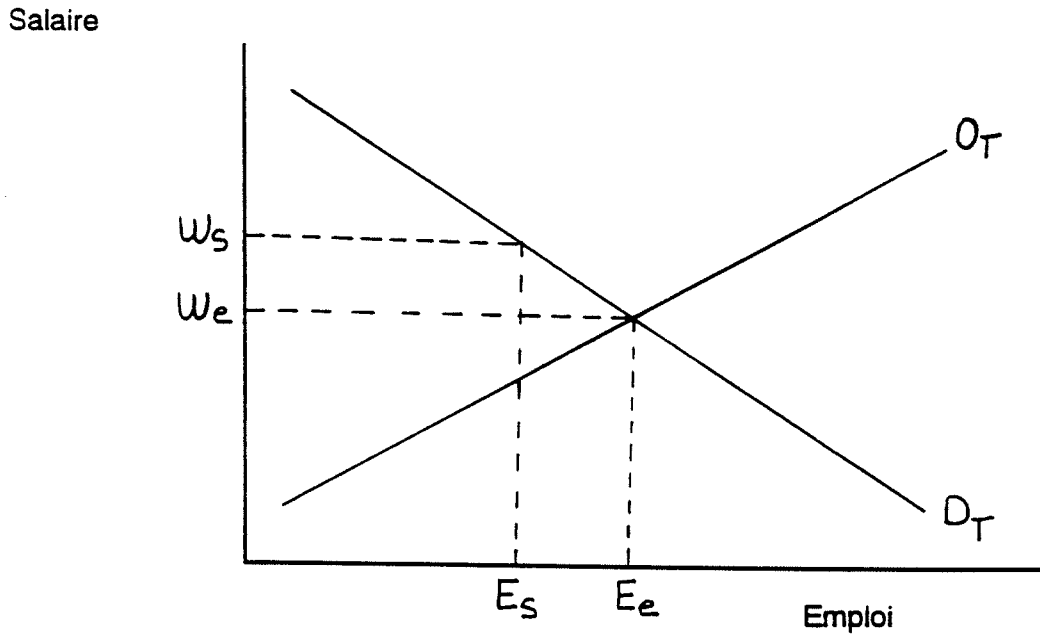
La dernière théorie de portée macro-économique développée traite de l'impact de la négociation collective sur les salaires.

2.1.3.LA THEORIE DU MONOPOLE SYNDICAL

La syndicalisation entraîne une hausse du salaire. En effet, elle fixe le salaire au-dessus du salaire de marché.

Pour ce qui est de la variable syndicalisme, ce sont les mêmes conditions que dans l'investissement en capital humain qui s'appliquent c'est-à-dire que les bénéfices doivent être supérieurs aux coûts. Dans ce cas-ci, les coûts représentent les frais d'adhésion, les cotisations syndicales et les risques de représailles (Cousineau 1989). Les syndicats entraînent deux types d'effet sur l'offre et la demande de travail ce qui fait varier les salaires et le niveau d'emploi. Le graphique 2 représente l'effet de pouvoir du syndicat ($W_s - W_e$). W_s représentant le prix plancher. Nous pouvons aussi constater que ce nouveau salaire va réduire la quantité demandée d'emplois (E_s).

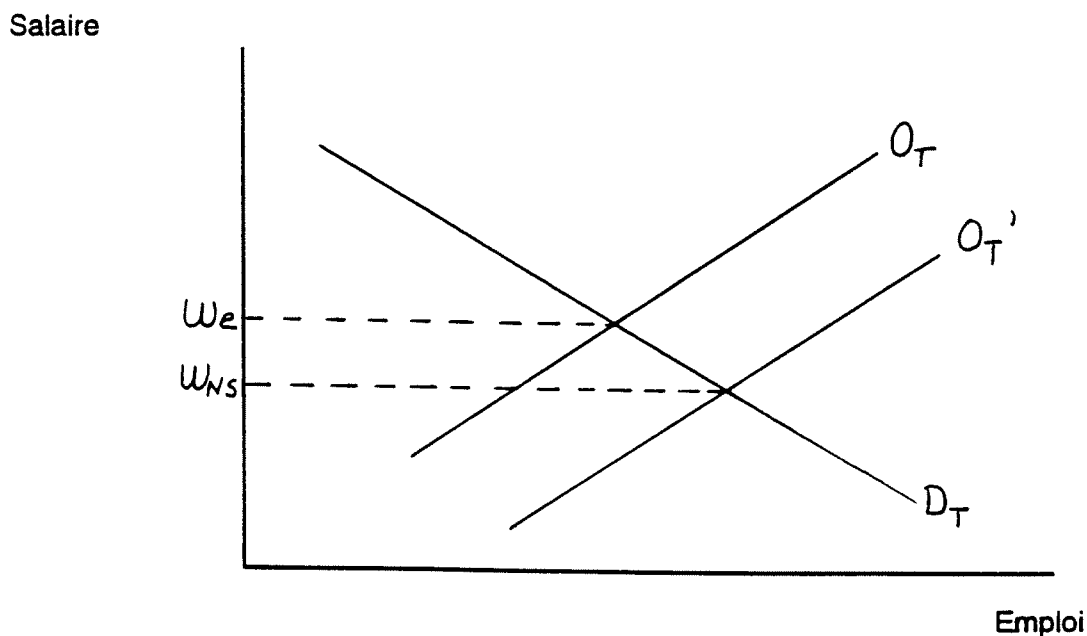
GRAPHIQUE 2
Effet de pouvoir: secteur syndiqué



En plus d'y avoir un effet de pouvoir, il y a un effet de marché c'est-à-dire que les travailleurs qui seront refoulés iront sur le marché non-syndiqué ce qui provoquera un déplacement vers la droite de la courbe d'offre (une augmentation) et une diminution de salaire en résultera⁸. Cet effet est représenté au graphique 3 ($W_e - W_{ns}$). Dans la réalité, nous assisterons plutôt à une pression à la baisse sur les augmentations de salaires.

⁸ Un cas intermédiaire peut se présenter lorsqu'en situation oligopolistique (quelques employeurs), des entreprises cherchent à éviter la syndicalisation en offrant des conditions de travail compétitives avec les syndiqués.

GRAPHIQUE 3
Effet de marché: secteur non-syndiqué



Le différentiel salarial entre les travailleurs syndiqués et non-syndiqués équivaut donc à la différence entre W_s et W_{ns} qui se compose de la somme des écarts entre W_s et W_e puis, W_e et W_{ns} .

Le comportement de l'offre et de la demande précédemment étudié, correspond à une situation de concurrence parfaite c'est-à-dire que le salaire est égal au point d'équilibre entre l'offre et la demande tel qu'indiqué au point b du graphique 4. L'emploi se fixe au niveau E_c et le salaire au niveau W_c .

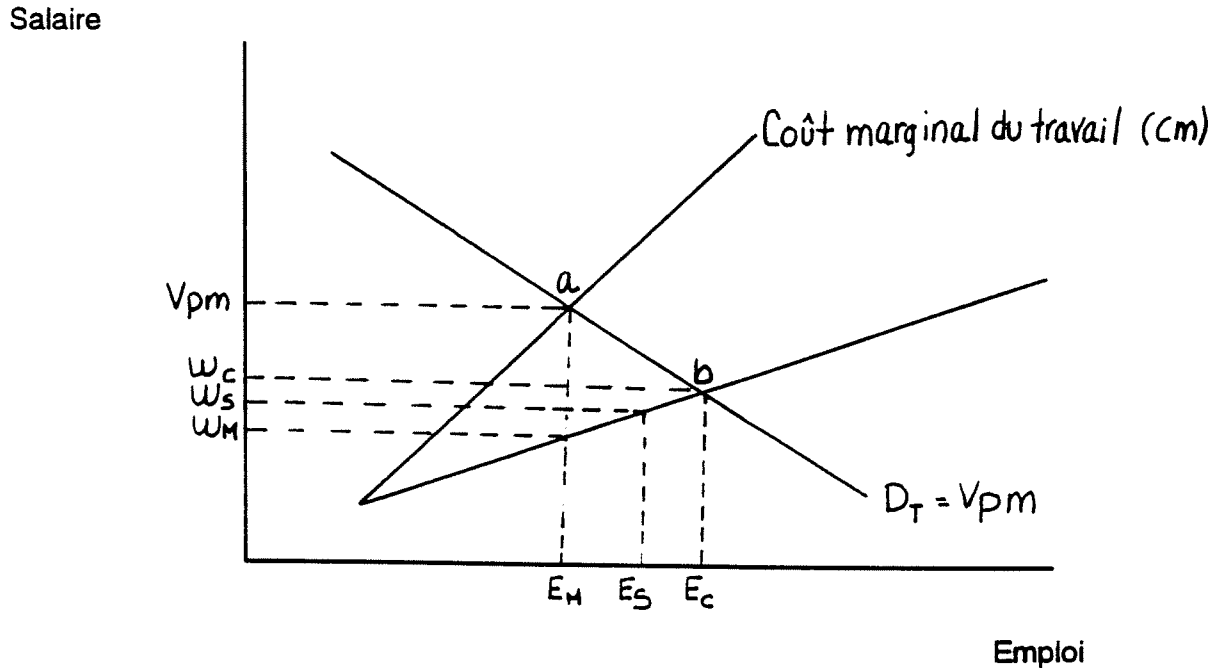
Dans le cas de monopsonie (graphique 4), l'employeur peut fixer un salaire inférieur au marché. Son coût marginal étant plus élevé qu'en situation de concurrence (C_m par rapport à O) puisque

chaque nouveau travailleur embauché coûte plus que son salaire⁹. La rencontre a lieu où la valeur de productivité marginale est égale au coût marginal, donc à un niveau d'emploi E_m (point a) inférieur au niveau de concurrence E_c (point b). Le salaire sera fixé à partir de la courbe d'offre au niveau W_m plus faible qu'en situation de concurrence W_c .

Cependant, on peut rappeler que dans le cas de monopsonie, l'effet syndical peut théoriquement avoir pour conséquence de hausser et le salaire et l'emploi. En effet, le syndicat a pour effet de tronquer l'offre de travail à un niveau supérieur au salaire en situation de monopsonie et inférieur au niveau de la VPM de monopsonie. Ainsi, entre W_m et W_s , s'il y a augmentation de salaire suite à l'entrée d'un syndicat, l'emploi augmentera aussi en E_s . Autrement dit, passé un certain niveau, une augmentation de salaire exogène, peut hausser l'emploi dans une entreprise monopsonie.

⁹ *Le nouveau travailleur embauché coûte plus cher que son salaire car en situation de monopsonie, les salaires sont si bas que si un travailleur additionnel est requis, l'employeur doit s'organiser pour que l'individu soit prêt à quitter son poste pour venir travailler pour lui. Pour ce faire, il devra lui offrir un salaire plus élevé que celui du dernier travailleur embauché. Or, s'il augmente le salaire pour ce travailleur, l'employeur devra verser l'équivalent à l'ensemble des travailleurs déjà à son emploi. Ainsi, il en résulte que chaque nouveau travailleur coûte plus que son salaire.*

GRAPIQUE 4
Monopsonne et effet syndical



Étant donné que les taux de salaires diffèrent selon le type de marché sur lequel on se trouve, il importe de contrôler pour le type d'industrie. Or, ces variables font parties du modèle de cette présente étude.

Au niveau empirique, Greg Lewis (1963) fut le premier à estimer l'impact du syndicalisme sur les salaires des travailleurs aux États-Unis et ce, de façon détaillée. Il trouva un différentiel salarial entre travailleurs syndiqués et non syndiqués se situant entre 10–15%. Le différentiel étant plus grand en récession et plus petit pendant les périodes d'expansion.

Plus tard, on constate qu'il importe de contrôler les caractéristiques personnelles (scolarité, expérience, formation spécifique) des travailleurs afin d'avoir une évaluation plus juste de l'impact des syndicats sur les salaires. Donc, les études plus récentes évaluent l'effet du syndicalisme

(1980) trouvent que l'importance du capital humain comme facteur de détermination des salaires est moindre lorsque les travailleurs sont syndiqués.

Aussi les résultats de l'étude de Simpson W. (1985) montrent que l'effet syndical diminue avec l'augmentation de la formation spécifique. La banque de données utilisée renferme de l'information sur les entreprises ayant plus de 20 employés. A la lumière des résultats, on constate que les coefficients de régression des variables de formation spécifique (6 niveaux¹⁰) sont tous plus grands dans les entreprises non-syndiqués et ce pour l'ensemble des secteurs étudiés c'est-à-dire manufacturier, non-manufacturier, public et privé. Les résultats sont présentés au tableau 1.

¹⁰ Les 6 niveaux de formation spécifique codés de 3 à 8 sont définis à l'annexe 1.

TABLEAU 1
Rendement de la formation spécifique entre le secteur syndiqué et non-syndiqué¹¹

Manufacturier	Syndiqué	Non-syndiqué
FS	2	2
3	0.3%	8.3
4	8.7	23.9
5	4.4	27.9
6	19.3	53.8
7	35.9	50.06
8	48.6	111.4
Non-manufacturier		
3	7.3	10.8
4	17.5	28.3
5	22.4	32.8
6	35.3	57.7
7	37.5	68.2
8	48.3	131.3
Public		
3	3.4	12.5
4	9.8	20.3
5	14.9	29.9
6	27.4	36.1
7	28.2	89.6
8	46.3	145.9
Privé		
3	4.9	8.4
4	14.2	27.3
5	18.4	32.2
6	29.9	56.6
7	39.8	61.5
8	49.9	119.9

*Source: Simpson 1985, p.179

¹¹ Le point de comparaison utilisé dans le tableau est le niveau 2 de la formation spécifique soit une durée de formation qui est au-delà de la démonstration et jusqu'à un maximum de 30 jours.

Enfin, l'étude de Gregory et Daly (1992) montre que les syndicats augmentent plus les salaires des travailleurs non scolarisés que ceux qui le sont. De plus, le syndicalisme augmente le salaire des jeunes travailleurs ainsi que de ceux ayant 25 ans ou plus d'expérience de travail.

Bien entendu notre modèle contrôle pour le statut syndical.

2.2 LES THÉORIES DES FACTEURS INTERNES À L'ENTREPRISE¹²

2.2.1 LA THÉORIE DU CAPITAL HUMAIN

La théorie du capital humain stipule qu'une variation du niveau de scolarité et des années d'expérience de travail entraînera une variation positive avec le niveau des salaires.

Sur le plan théorique, Cousineau(1989) explique qu'un investissement représente une dépense ou un placement à un moment donné dans le temps et qui produit, ultérieurement, une séquence de revenus étalés à travers le temps. Pour constituer un investissement, une activité doit donc satisfaire 2 conditions: il faut qu'il y ait, d'une part, une dépense ou un coût, et d'autre part, des revenus futurs attribuables à cette dépense ou à ce coût.

2.2.1.1 La scolarité

La théorie du capital humain, par analogie avec la théorie de l'investissement, postule donc que les études comportent un coût¹³ (manque à gagner, frais de scolarité) et génèrent des bénéfices (différence de salaire) associés à une productivité plus élevée. Donc, les gens vont

¹² *Ne pas confondre avec la théorie des marchés internes de Piore qui examine la structure hiérarchique. En fait, comme notre variable dépendante est une moyenne, les échelons hiérarchiques y sont assimilés.*

¹³ *On analyse les coûts en termes des opportunités alternatives auxquelles on renonce.*

plus se scolariser si et seulement si:

$$\sum_{t=1}^N \frac{BÉNÉFICES}{(1+r)^t} > \sum_{t=0}^n \frac{COÛTS}{(1+R)^t}$$

où r est égal au taux d'escompte c'est-à-dire un taux égal au montant de revenu additionnel exprimé en pourcentage, que l'on exige en retour d'un sacrifice de consommation.

Sur le plan empirique, Mincer (1974) et Psacharopoulos (1988) montrent que le taux de rendement de l'instruction sur le salaire calculé est généralement plus élevé lorsque le niveau de scolarité est bas.

Afin de pouvoir constater l'ampleur du rendement de la scolarité, nous avons reproduit au tableau 2 la quantification des rendements privés de la scolarité aux États-Unis. Aussi, comme le montre le tableau 2, on constate que le rendement privé (pour chaque individu) de l'éducation tend à décroître avec les années. Ceci serait dû au fait que lorsqu'un pays se développe, ou que la capacité de son système d'éducation s'accroît, le rendement de l'investissement en éducation diminue (Psacharopoulos 1988).

TABLEAU 2
Série chronologique des rendements privés de l'éducation aux États-Unis

Année	Niveau de formation	
	Secondaire	Supérieur
1970	11.3	8.8
1971	12.5	8.0
1972	11.3	7.8
1973	12.0	5.5
1974	14.8	4.8
1975	12.8	5.3
1976	11.0	5.3

Source: Psacharopoulos 1988, p.62.

Une autre étude soit celle de Duncan et Holmlund(1983) tente de tracer un portrait sur un grand nombre d'individus dans le temps(cohortes). En fait, ils examinent l'évolution de leur salaire entre 1968 et 1974. Les résultats montrent que durant cette période, le plus grand nombre d'années de scolarité et d'expérience sont les principaux facteurs explicatifs des variations de leur salaire.

Lewis et Nyland (1991) montrent que la scolarité explique 52.9% des variations de salaires chez les femmes et 49.7% chez les hommes. Ils disent aussi que si la proportion des femmes qualifiées passait de 0.42 (qui est le taux actuel) à 0.52 (qui est le taux actuel des hommes), le salaire horaire des femmes passerait de 8.55\$ à 9.32\$ de l'heure.

Pour sa part, Ashenfelter (1991) a fait une étude sur le rôle de la scolarité en tant qu'investissement. Pour ce faire il utilise un échantillon contenant 500 jumeaux identiques. Ceux-ci ont la particularité d'avoir des gènes similaires ainsi que les mêmes antécédents familiaux.

Donc, le seul facteur qui diffère est le niveau de scolarité. A ce sujet, les données montrent que le jumeau le mieux scolarisé reçoit environ 7% de plus de salaire pour chacune des années de scolarité supplémentaire que son pair. Les résultats montrent que la scolarité supplémentaire est responsable de la croissance salariale des travailleurs. Aussi, Marshall (1991) soutient que les travailleurs mieux scolarisés s'adaptent plus rapidement aux changements technologiques car ils ont appris à travailler avec des concepts abstraits. Or, les changements technologiques ont pour principale conséquence d'augmenter la productivité, donc le salaire. Ainsi les travailleurs désirant recevoir de hauts salaires devront se scolariser afin d'être en mesure d'utiliser une technologie de pointe. Enfin, dans une étude sur le différentiel salarial entre hommes et femmes, Hersch (1993) montre que la part du différentiel dû aux qualifications augmente lorsque l'on contrôle pour les conditions de travail¹⁴. A la lumière de cette étude, on constate qu'afin d'obtenir une mesure plus juste de l'impact des qualifications sur le salaire il importe d'inclure dans notre modèle une série de variables qui contrôlent pour les conditions de travail. Aussi nous avons dans notre modèle en plus de la variable mesurant la formation générale (scolarité) une variable de taux de décès¹⁵ qui mesure les risques liés au travail (conditions de travail).

La scolarité : un indice de productivité?

Plusieurs employeurs vont se servir de la scolarité comme étant un indice de productivité individuelle. En effet, lors de l'embauche, un niveau de scolarité élevé donne le signal à l'employeur que la personne a du potentiel, qu'elle est en mesure d'apprendre rapidement. La scolarité sert donc de filtre lors du recrutement.

¹⁴ *Hersh inclut dans les conditions de travail: les risques, les responsabilités, la formation requise, l'effort mental et physique.*

¹⁵ *Nous avons effectué une régression en incluant une variable mesurant les accidents non-fatals par occupation. Le coefficient obtenu est de signe contraire à nos attentes et non-significatif. Cette variable a donc été éliminée de notre modèle.*

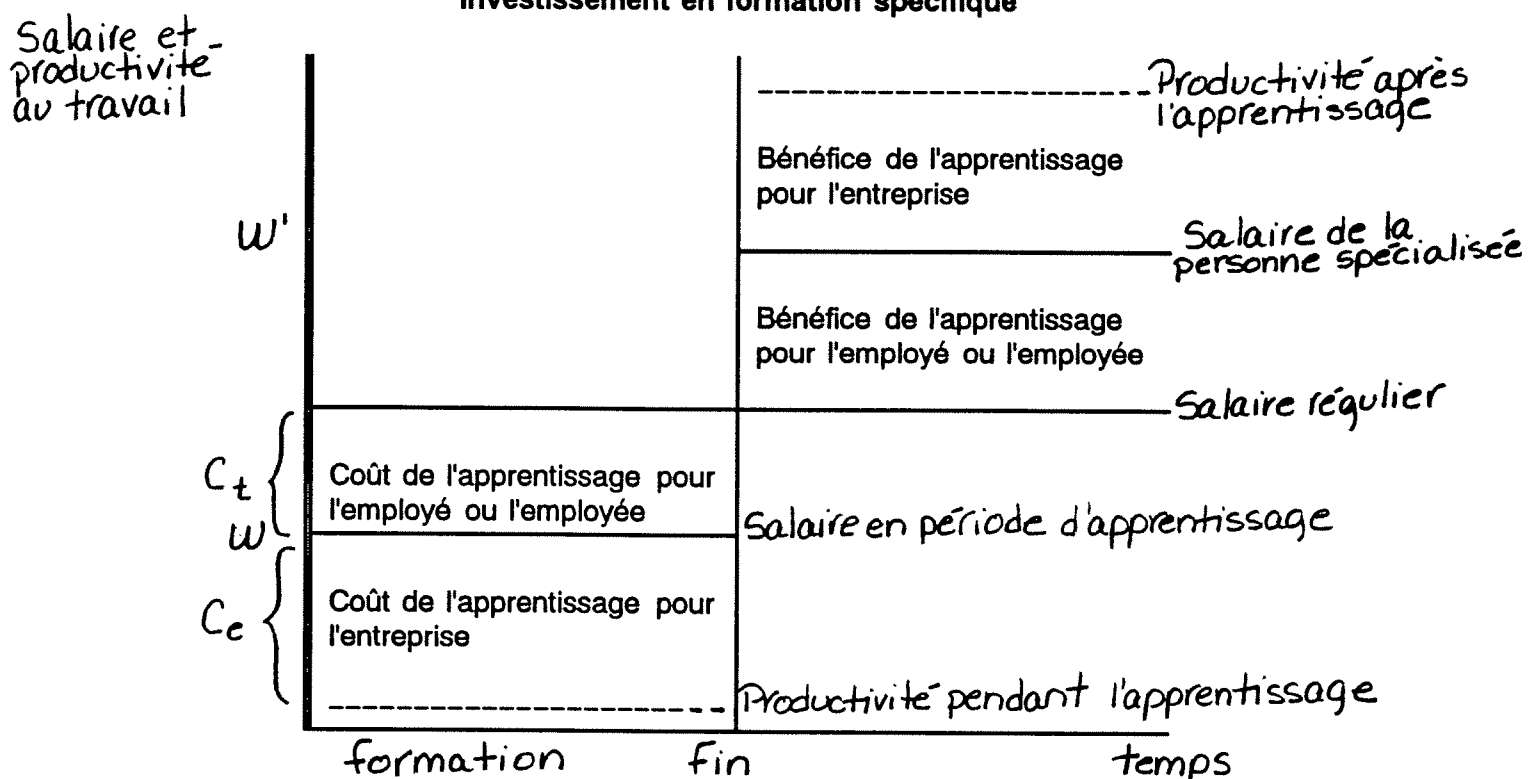
La limite de la scolarité en tant que signal est causée par le fait qu'elle repose sur la perception que la scolarité d'un travailleur représente de façon adéquate sa productivité sur le marché du travail. En fait, il est possible que les qualifications scolaires servent à identifier les travailleurs ayant des aptitudes, des attributs ou des attitudes particuliers. Donc, les revenus plus élevés des travailleurs scolarisés peuvent refléter ces traits plutôt que leur niveau d'éducation (Psacharopoulos 1988).

2.2.1.2. L'expérience

Pour ce qui est de la formation spécifique, la théorie du capital humain stipule que celle-ci sera reliée positivement avec le salaire. De plus, contrairement à la formation générale (scolarité), la formation spécifique a surtout de la valeur pour l'entreprise qui la donne.

Toutefois, étant donné les coûts engendrés d'un tel investissement dans sa main-d'oeuvre, l'entreprise cherchera à partager les coûts afin de minimiser les risques de perte associés au départ des travailleurs formés (Voir diagramme 1). C'est pourquoi le travailleur devra se contenter pendant la durée de sa formation d'un salaire inférieur à celui qu'il recevrait s'il n'était pas en formation (coût pour le travailleur). L'entreprise, de son côté, lui versera tout de même un salaire supérieur à sa productivité pendant l'apprentissage (coût pour l'entreprise).

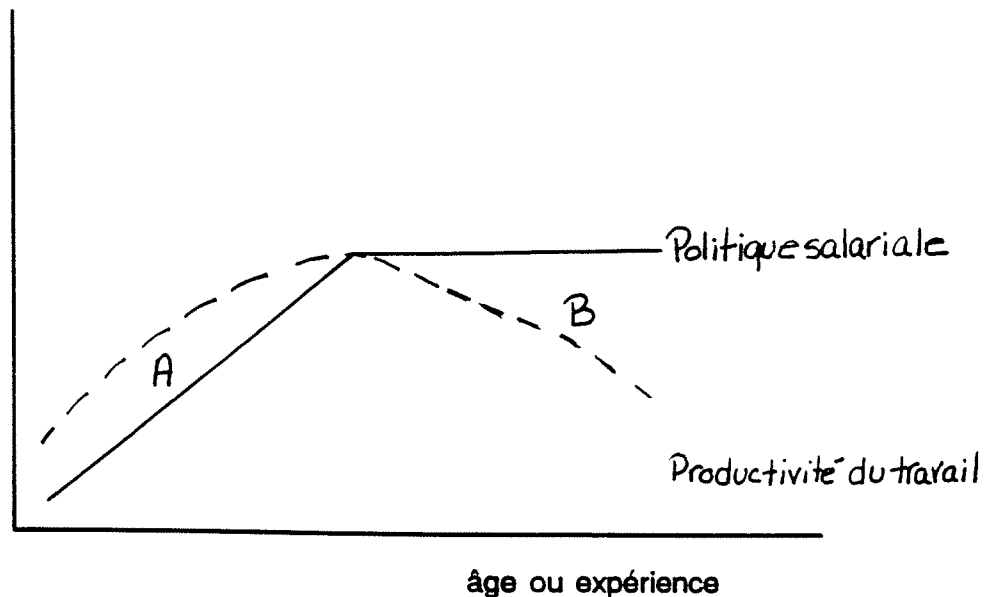
DIAGRAMME 1
Investissement en formation spécifique



A la lumière du diagramme 1, il est possible de constater que l'employeur et le travailleur retireront certains bénéfices suite à la formation reçue. En effet, le travailleur touchera un salaire supérieur à ce qu'il aurait reçu s'il n'était pas formé. L'entreprise, quant à elle, perçoit une productivité supérieure après l'apprentissage fournie à sa main-d'œuvre. Finalement, nous devons souligner qu'au fur et à mesure que l'expérience s'accumule, les taux de croissance de la productivité sont de moins en moins élevés. Cette relation inverse est attribuable en partie aux rendements décroissants. En effet, au début de la vie de travail d'un individu, le salaire a tendance à s'accroître dû à son niveau de scolarité à l'accumulation progressive de formation. Toutefois, avec le temps, on assiste à une dépréciation du capital humain ainsi qu'à une moins grande incitation à investir dans ce même capital causée par l'approche de la retraite. Donc, rendu à un certain moment dans le temps, on assiste au ralentissement puis au renversement de la progression des salaires avec l'âge.

GRAPHIQUE 5
Productivité du travail et salaire

Salaire et
 productivité



Graphiquement la courbe épouse la forme d'un U inversé. Au graphique 5, on peut voir que la zone A montre qu'en début de carrière le travailleur reçoit un salaire inférieur à sa productivité du travail. Toutefois les choses vont s'équilibrer avec le temps puisque la zone B montre que rendu à un certain moment dans sa vie active, le travailleur reçoit un salaire supérieur à sa productivité du travail. Donc, pour que l'investissement en formation spécifique soit rentable, il faut que le travailleur reste à l'emploi de l'entreprise. De cette façon, l'employeur et le travailleur toucheront les bénéfices escomptés par cette formation. Il devrait donc y avoir une forme de loyauté mutuelle entre les parties due au contrat implicite existant entre eux (England 1992).

Toujours sur le plan empirique, Mincer (1974) explique que la théorie du capital humain ne peut expliquer à elle seule toutes les inégalités de revenus entre les individus car en plus d'avoir des niveaux de scolarité différents, les travailleurs ont d'autres caractéristiques influençant leur salaire. Ceci est notamment le cas des autres formes d'investissement en capital humain que peut

posséder un individu comme par exemple la formation spécifique et l'expérience de travail. Mincer nomme ces formes d'investissements: investissements "post-étude". L'auteur trouve que lorsque les investissements "post-étude" sont inclus dans l'équation estimée, le pouvoir explicatif de l'équation est beaucoup plus grand. En fait pour les travailleurs ayant une moyenne de 8 ans d'expérience, le R carré passe de 0.31 à 0.58.

De plus, dans un article de Paula England (1992), on explique une partie des disparités salariales entre les hommes et les femmes à l'aide de la théorie du capital humain. En effet, comme l'expérience de travail est liée positivement avec le salaire, le fait que les femmes quittent le marché du travail entraîne une perte d'ancienneté (ou d'expérience) donc un salaire relativement plus bas que celui des hommes.

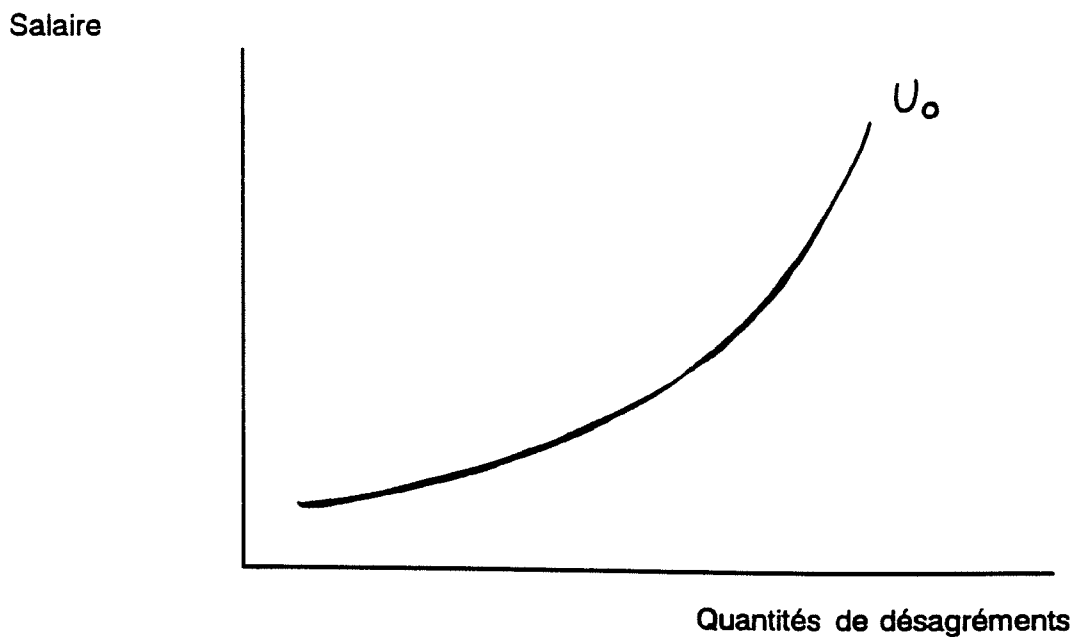
Ainsi, suite à nos lectures, il est clair que nous devons tenir compte de la formation spécifique puisque c'est une forme d'investissement en capital humain et que ce dernier a un impact non négligeable sur les salaires. Une variable de formation spécifique a donc été incluse dans notre modèle.

2.2.2 LA THÉORIE DES DIFFÉRENTIELS COMPENSATOIRES

Cette théorie stipule que les travailleurs reçoivent une compensation salariale lorsqu'ils occupent des emplois plus risqués ou ayant des caractéristiques indésirables. Ainsi, les individus seraient portés à combler des postes moins attrayants en échange d'une compensation salariale.

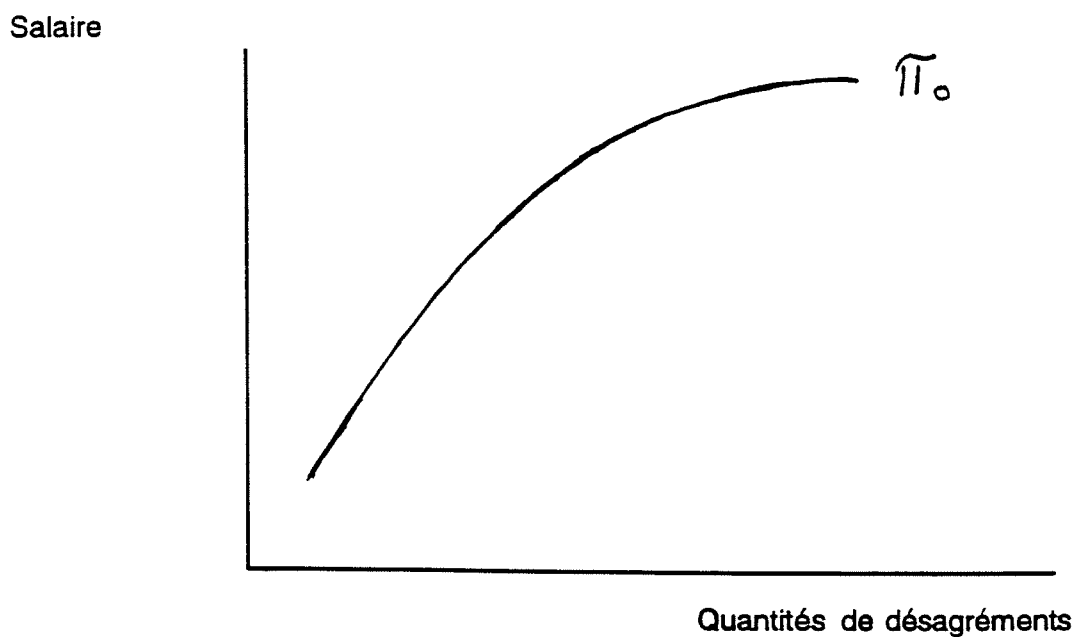
Afin de maintenir un même niveau d'utilité (U_0), le travailleur exigera que son salaire soit relié positivement avec le niveau de désagréments. Le graphique 6 montre cette relation.

GRAPHIQUE 6
Salaire et quantités de désagréments



Le graphique ci-haut illustre le comportement des travailleurs. Toutefois, le salaire fixé ne relève pas exclusivement de la décision du travailleur. En fait, le comportement de l'employeur doit aussi être pris pour compte. A ce niveau, l'entreprise considèrera pour un même niveau de profits (π), combien il lui en coûterait pour réduire les désagréments du travail par rapport aux primes salariales qu'elle doit verser pour compenser ces mêmes désagréments (graphique 7).

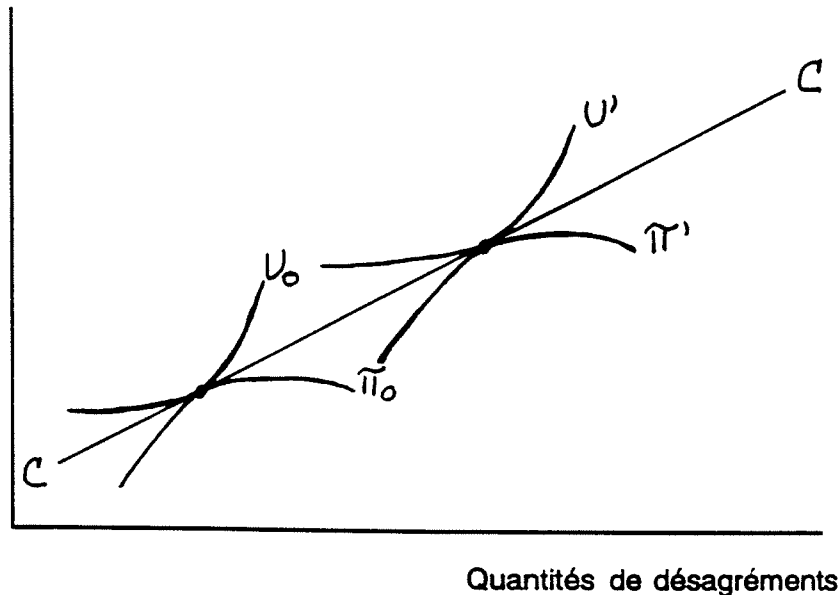
GRAPHIQUE 7
Salaire versus les désagréments du travail dans l'entreprise



Les combinaisons de salaires en fonction des désagréments seront déterminées au point de rencontre entre la courbe d'iso-utilité du travailleur et la courbe de profits de l'employeur (graphique 8). Cette courbe d'iso-profits (π) représente les seuls profits qui permettent aux entreprises de survivre. Ces points de rencontre (CC) forment la courbe de contrats (Rosen 1976) présentée au graphique 8.

GRAPHIQUE 8
Courbe enveloppe ou courbe de contrats

Salaire



Plusieurs études supportent cette théorie. C'est notamment le cas de Thaler et Rosen(1975). Les auteurs contrôlent pour les différences salariales régionales, les caractéristiques personnelles (scolarité, expérience), la syndicalisation et le type d'industrie, mais ils ne tiennent pas compte des préférences personnelles des travailleurs par rapport au risque. C'est-à-dire, du degré d'aversion au risque. Ce degré d'aversion varie d'un travailleur à l'autre, donc fait varier l'importance de la prime exigée.

Dans la même ligne de pensée, Brown(1980) prétend que si le support empirique de cette théorie est incomplet c'est parce qu'il y a eu omission d'importantes caractéristiques des travailleurs. Cependant, malgré les ajouts de Brown pour régler ce problème, les résultats se sont avérés souvent de signes contraires aux attentes et non significatifs. Naturellement, il peut y avoir plusieurs facteurs explicatifs de cet échec. Par exemple, le fait que son étude soit basée sur un échantillon d'individus âgés de 20 à 25 ans. En effet, pour les gens de cet âge, c'est le début

pour la plupart d'une vie active sur le marché du travail et les besoins de ceux-ci sont différents. Donc, l'échantillon risque de ne pas représenter correctement l'ensemble des travailleurs sur le marché du travail et d'obtenir ainsi des résultats inattendus.

De plus, Duncan et Holmlund(1983) ont effectué une étude en utilisant des données en panel. Les résultats montrent qu'une prime salariale de l'ordre de 2% est versée aux travailleurs effectuant un travail dangereux.

Pour leur part, Cousineau, Lacroix et Girard(1992) ont montré qu'il existait un différentiel compensatoire salarial pour les risques de mortalité et aussi pour les risques d'accidents non-fatals au travail du moins dans le secteur syndiqué des travailleurs manuels de l'économie québécoise. De plus, les résultats montrent que les caractéristiques désagréables du travail (humidité, chaleur et force) ne sont pas significatives dans l'équation de salaires. Cependant, lorsque l'on retient la variable de risques à titre de variable dépendante, ces mêmes caractéristiques ont une incidence significative sur les risques de lésions. Dans ces conditions, il est juste de dire que les caractéristiques désagréables des emplois n'ont pas d'impact direct sur les salaires mais plutôt sur les risques. L'utilisation d'une variables synthèse du risque pour mesurer la prime salariale qui y est associée est donc justifiée. Pour ce faire, nous utiliserons dans notre modèle la variable taux de décès (TD) par profession. L'étude de Cousineau et al. a la particularité d'être basée sur les occupations codées à 7 chiffres et non sur les industries.

Selon l'étude de Thaler(1989), les différentiels compensatoires peuvent constituer un facteur déterminant des salaires dans les industries. Aussi, les résultats de l'étude de McNabb(1989) montrent qu'il y a une prime annuelle de 3,5% versée pour compenser les horaires de travail dont l'aménagement ne satisfait pas les travailleurs et que le marché du travail compense aussi pour

les mauvaises conditions de travail des travailleurs manuels.

Aussi, Meng(1989) a montré que les travailleurs canadiens sont compensés s'ils occupent des emplois ayant des risques de décès élevés. Quant à Lewis et Nyland (1991) ils ont fait une étude dont le but était d'expliquer la variation du niveau d'emploi et des salaires en Australie, et ce, à l'aide de données¹⁶ concernant l'effort physique requis pour certaines occupations, et d'expliquer la variation du niveau d'emploi et des salaires en Australie. Ils incluent dans leurs estimations économétriques plusieurs variables touchant aux exigences physiques de l'emploi (précision, coordination, manipulation, travailler assis, marcher, se tenir en équilibre et effort) ainsi qu'une variable de qualification soit le fait d'effectuer un travail non spécialisé. Le pouvoir explicatif de l'équation passe de 0.53 à 0.71 lorsque les variables travail non spécialisé et travailler avec précision sont incluses. La variable dépendante est le logarithme naturel du salaire horaire moyen des femmes. Pour l'ensemble des travailleurs, les auteurs trouvent que lorsqu'il s'agit de travail non spécialisé, il y a une pression à la baisse sur le salaire tandis que le fait d'avoir à travailler assis donne une prime salariale. Ce dernier résultat s'explique par le fait que la variable en cause sert de mesure pour les occupations regroupant les gestionnaires et les professionnels dont les salaires sont relativement plus élevés par rapport aux employés de bureau et aux cols bleus.

Enfin, Fairris (1992) étudie le différentiel compensatoire dû au risque en tenant compte des différences structurelles existant entre les secteurs syndiqué et non syndiqué. Il utilise une équation traditionnelle de risque c'est-à-dire que le logarithme naturel du salaire varie en fonction du capital humain, des caractéristiques personnelles (statut civil, race, sexe, etc.), du lieu de résidence, de la taille de l'entreprise, du statut syndical, du risque et de l'interaction entre ces

¹⁶ La banque de données utilisée est la "Census or Population and Housing" de 1986. Cette banque renferme de l'information sur les salaires par occupation et par sexe.

deux dernières variables. Le risque¹⁷ est fonction du statut syndical et des caractéristiques personnelles dont certaines peuvent affecter le risque. L'échantillon vise les cols bleus travaillant à temps plein dans le secteur public. L'estimateur utilisé est les doubles moindres carrés¹⁸. Les résultats des estimations montrent qu'une prime de risque est versée aux travailleurs syndiqués mais ce résultat est négatif et non significatif pour les travailleurs non syndiqués.

Ainsi, les deux théories de portée micro-économique (théorie du capital humain et différentiel compensatoire) sont utilisées pour effectuer les évaluations d'emploi. En effet, on alloue un certain nombre de points pour le niveau de scolarité (théorie du capital humain) ainsi que pour les responsabilités, l'effort et le risque lié au travail, qui sont en fait les conditions de travail dont traite la théorie des différentiels compensatoires.

La théorie des différentiels compensatoires a un très fort pouvoir explicatif. En fait elle peut même inclure la théorie du capital humain (Gunderson 1988). Cependant elle comporte une certaine limite. Cette dernière est due au fait que la théorie des différentiels compensatoires est purement qualitative. En effet, elle stipule que tout désagrément devrait être compensé mais elle ne spécifie pas lesquels et de combien (Gunderson et Riddel(1985), chap.17). C'est afin de combler le vide de cette théorie sur le plan empirique que nous avons cherché à estimer une grille des pondérations.

Ainsi, à la lumière de cette section, on constate qu'il existe un certain nombre de théories soit la théorie néo-classique du marché du travail, la théorie de la discrimination, le syndicalisme, la théorie du capital humain et la théorie des différentiels compensatoires. De ces théories, il

¹⁷ Le risque est mesuré par le taux de blessure par industrie par million d'employés/heure.

¹⁸ La méthode des doubles moindres carrés est utilisée dû à un problème de simultanéité.

ressort une série de d'indicateurs que sont l'industrie, l'occupation, le sexe, le statut syndical, la scolarité, l'expérience et les risques liés au travail (ou désagréments). Aussi, lors des estimations, il faudra tenir compte de ces indicateurs. Mais, auparavant, afin de bien comprendre le rôle des théories économiques dans la détermination des salaires, nous allons dans la prochaine section discuter spécifiquement de l'évaluation des emplois.

3.0 LES FACTEURS D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

3.0 LES FACTEURS D'ÉVALUATION DES EMPLOIS.

Il importe de souligner que le processus d'évaluation d'emploi est très utilisé en Amérique du Nord. Par exemple, aux États-Unis presque 100% des employés du secteur public y sont assujettis (Treiman 1979). Dans le cas du Québec, l'enquête de Thériault(1986) révèle que l'évaluation de tâches est utilisée dans un peu plus de 75% des entreprises pour déterminer les salaires, et ce pourcentage varie en fonction des catégories de personnels visées et de la taille des entreprises. Dans une étude plus récente, concernant aussi le Québec (Gaucher 1993), il est dit que 80% des établissements de 500 employés ou plus utilisent au moins une méthode d'évaluation des emplois.

Donc, en ce qui concerne l'évaluation de tâches, les données parlent d'elles-mêmes et il nous est pratiquement impossible de nier l'importance de ce concept dans la détermination des salaires.

Cette section porte sur la nature des variables d'évaluation des tâches, son utilité, la définition du concept ainsi que les méthodes et les critères utilisés.

3.1 LES VARIABLES D'ÉVALUATION DES EMPLOIS: NATURE ET UTILITÉ.

Les variables concernant les évaluations d'emplois, sont des variables plus micro-économiques c'est-à-dire propres aux entreprises. Il y a plus de 200 ans, Adam Smith (1776) reconnaissait déjà l'existence des disparités entre les salaires attribuables aux aspects désagréables des conditions de travail, du niveau de confiance de l'employeur, du risque de perdre son emploi et de la probabilité de réussir ou d'échouer dans sa tâche (Salort M.-M., Katan Y. 1988).

Ces dimensions des emplois deviennent de plus en plus importantes pour les éducateurs et les orienteurs qui ont comme tâches de diriger les étudiants vers les marchés où il y aura une demande de travail de façon à favoriser l'adéquation des ressources humaines.

De plus, Sekiou et al.(1992)¹⁹ ont recensé quelques usages pour les fonctions syndicales et patronales à propos de l'évaluation des emplois. Ces usages sont au nombre de 9 et se lisent comme suit:

1. Résoudre les écarts de salaire de base à propos des emplois qui ont les mêmes exigences.
2. Attribuer un salaire de base équitable entre les sexes et éliminer, au besoin, la discrimination.
3. Hiérarchiser les emplois en fonction de leurs exigences.
4. Permettre à l'organisation de bâtir de façon rationnelle et objective sa politique salariale.
5. Faciliter une comparaison des rémunérations de base avec celles offertes dans les autres organisations.
6. Fournir des faits utilisables lors de la négociation sur les salaires, reliés au contrat collectif.
7. Procurer des critères acceptés par le syndicat et l'employeur pour résoudre des problèmes reliés à des griefs touchant la rémunération.
8. Établir une base solide pour une gestion moderne des R.H., par exemple pour une politique de gestion de la carrière.
9. Justifier, pour le salarié, l'établissement de sa rémunération de base.

3.2 DÉFINITIONS

Mais qu'entend-on par évaluation de tâches? Ce concept est défini de la façon suivante:

¹⁹ Sekiou et al., Gestion des ressources humaines, les éditions 4L inc., Montréal, 897 pages, 1992.

* L'ensemble des principes et des méthodes destinés à déterminer la valeur relative de chacun des postes de travail d'une organisation dans une optique prévisionnelle principalement en vue d'établir une échelle de salaire rationnelle, respectant la valeur relative de chacun des emplois. L'évaluation des emplois ne considère que le poste lui-même, sans tenir compte des capacités de rendement de chaque travailleur en particulier.*(Dion 1986, p.202)

Cette définition est assez complexe vu le nombre de concepts qu'elle utilise. Une formule simplifiée serait de définir l'évaluation des emplois comme étant une méthode pour l'analyse et l'évaluation comparative des fonctions au sein d'une organisation ou d'un secteur d'industrie. Ses critères sont le contenu et les exigences du travail (Sekiou et al. 1992, p.132). Une autre définition serait celle proposée par le Guide Mercer (Roland Thériault 1991) soit que l'évaluation des emplois est un processus qui permet de hiérarchiser les emplois dans une organisation en fonction de leurs exigences relatives, de façon à accorder aux employés des salaires proportionnels aux exigences des emplois occupés.

Maintenant que nous avons défini ce que l'on entend par évaluation d'emploi, nous allons tenter de comprendre comment il faut procéder pour faire une évaluation de tâches et quels sont les critères à retenir.

3.3 MÉTHODES D'ÉVALUATION DES EMPLOIS.

Plusieurs méthodes d'évaluations sont disponibles et susceptibles d'être appliquées à des situations spécifiques dans les organisations. Peu importe la méthode choisie, l'important est que l'ensemble du processus d'évaluation repose sur les principes fondamentaux de la logique et de l'équité.

Selon Gérard Dion(1986), il existe 4 méthodes d'évaluation des emplois. Soient les méthodes de rangement, des classes, de comparaison et des points.

La méthode d'évaluation de rangement consiste à regrouper les emplois dans l'ordre des exigences²⁰ qu'ils imposent à leurs titulaires. Quant à la méthode des classes, elle établit diverses classes de postes individuels. Après avoir fixé le nombre de classes, on définit les postes. Les descriptions ainsi obtenues sont comparées avec celles qui se rapportent aux diverses classes instituées. Pour ce qui est de la méthode de comparaison des facteurs, elle consiste à classer les emplois selon certains critères spécifiques. Et enfin, la méthode des points définit des critères d'évaluation, détermine et décrit les différents degrés sous-jacents aux critères et attribut une cotation en points à chacun des degrés de chaque critère. Selon Sekiou et al.(1992), les méthodes d'évaluation d'emplois peuvent être divisées en trois groupes. Le premier vise les méthodes globales (méthode par rangement et par classification), le deuxième traite des méthodes analytiques (par points et par comparaison de facteurs), et le troisième groupe contient les autres méthodes mises au point par les bureaux de consultants (Hay, D'Urwirk Orr,...). Enfin la classification des méthodes d'évaluation des emplois selon le Guide Mercer(1991) diffère quelque peu. En fait, il ajoute parmi les méthodes globales les méthodes de Marché (Rangement selon les salaires payés, Smyth-Murphy). Ces méthodes consistent à partir de descriptions d'emplois, à faire enquête auprès du marché en vue de déterminer la valeur monétaire de ces emplois. Aussi, toujours selon Mercer, la méthode par classification est catégorisée comme faisant partie des méthodes analytiques qualitatives.

De plus, selon une étude menée par Gaucher(1993), la méthode par points et facteurs est la plus populaire (voir tableau 3). De plus, pour atteindre l'équité interne, cette même étude recommande d'utiliser cette méthode en y incluant quatre facteurs soient les qualifications, les

²⁰ *Les emplois à l'intérieur d'une organisation ne présentent pas tous les mêmes exigences et pour qu'il y ait une certaine équité, nous devons rémunérer les individus en fonction des exigences ou encore de l'importance du poste. On peut définir l'équité comme étant les exigences d'une occupation "i" supérieures aux exigences d'une occupation "j" alors le rang "i" est supérieure au rang "j".*

responsabilités, l'effort et les conditions de travail. Nous reviendrons plus loin sur ces facteurs.

TABLEAU 3
Fréquence des méthodes d'évaluation et des catégories d'emplois évaluées
1990-1991

Méthodes	Fréquence	Ensemble des catégories	Cadres	Professionnels	Techniciens	Bureau	Entretien et services
Rangement	6.4	5.2	4.1	6.8	6.2	4.3	5.3
Comparaison de marché	12.0	11.2	9.7	10.2	8.5	10.7	18.5
Classification	5.9	5.1	0.8	2.9	7.9	6.0	8.6
Points et facteurs	33.3	34.0	24.8	25.9	41.5	38.1	41.0
Méthodes préétablies	29.9	30.0	44.8	40.4	21.2	27.9	10.8
Autres méthodes	12.5	14.5	15.9	13.8	14.7	13.1	15.8
Ensemble	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

3.4 LES FACTEURS D'ÉVALUATION DES EMPLOIS.

Il importe d'approfondir quelque peu en ce qui a trait aux facteurs (ou critères) d'évaluation des emplois puisque certains critères sont reliés au niveau général des salaires et d'autres au niveau spécifique. Pour ce qui est des critères reliés au niveau général des salaires, ils se rapportent soit à l'environnement, soit à l'organisation.

En ce qui concerne les critères se rapportant à l'environnement, on retrouve le marché du travail (l'étude de l'offre et de la demande afin de fixer les bornes à l'intérieur desquelles l'entreprise versera ses salaires), le seuil de pauvreté (sécurité sociale, primes d'assurance chômage, etc.), le salaire des travailleurs syndiqués par rapport aux travailleurs non-syndiqués, le secteur d'activité économique, la localisation géographique et enfin les lois (ex.: salaire minimum).

Il existe une autre série de critères qui ont un impact sur le salaire que versera une entreprise. Ces critères sont liés à l'organisation. Il s'agit de la taille de l'organisation, de la capacité de payer de l'entreprise, du taux de productivité, du recrutement/roulement de la main-d'œuvre et finalement du prestige et des habitudes de l'organisation (son image).

Ces informations sont recueillies à l'aide de l'enquête salariale de l'entreprise qui devrait être annuelle. Ceci réfère au concept d'équité externe.

Il y a une série de critères qui s'applique au niveau spécifique des salaires (notion d'équité interne) soit les qualifications, les responsabilités, l'effort et les conditions de l'environnement pour les travaux manuels et on ajoute un cinquième facteur soit la surveillance pour les travaux non-manuels (Sekiou et al.). Ces critères sont les mêmes pour tous. Toutefois, il y aura variance dans le choix que feront les organisations concernant les sous-facteurs, et ce, en fonction de leur mission. Donc ces sous-facteurs peuvent varier en fonction de l'organisation visée (voir liste des sous-facteurs au tableau 4).

Le choix de ces sous-facteurs d'évaluation est le principal enjeu de l'ensemble du processus. C'est en fait via ces sous-facteurs spécifiques à chacune des occupations que l'on appréciera la contribution des travailleurs et travailleuses. Le choix de ces sous-facteurs ainsi que la pondération associée à chacun d'eux est crucial puisqu'il viendra déterminer la valeur de l'occupation visée par l'évaluation. Notre étude vise précisément cette dernière série de facteurs. En effet nous tenterons, à l'aide d'estimations économétriques, de fixer une valeur monétaire à chacun de ces sous-facteurs de façon à s'assurer une plus grande objectivité quant à la pondération associée à chacun d'eux.

TABLEAU 4
Emplois de production et d'entretien (Usine)

QUALIFICATIONS	Scolarité Expérience Initiative et Ingéniosité
EFFORT	Physique Mental
RESPONSABILITÉS	Équipements ou opérations Matières ou produits Sécurité des autres Travail des autres
CONDITIONS	Conditions de travail Risques inévitables

* Source: Thériault 1991, p.118.

3.5 Les étapes de l'évaluation des emplois²¹

Il importe de souligner au préalable, que plusieurs organisations ont recours à un comité d'évaluation des emplois qui sera en charge de l'ensemble du processus (Chicha 1994). Ce comité est généralement formé de gestionnaires, de superviseurs, de représentants syndicaux et aussi par souci d'équité salariale, d'hommes et de femmes dans une proportion qui reflète celle des emplois visés par l'évaluation (Roland Thériault 1991). Pour expliquer les étapes de l'évaluation des emplois, nous prenons pour acquis que l'organisation s'est dotée d'un tel comité.

Aussi, avant d'exposer les critères utilisés par le comité pour la fixation des salaires, il importe que celui-ci établisse des familles d'emplois (première étape de l'évaluation des emplois) à

²¹ *Les étapes de l'évaluation des emplois sont celles citées dans le Guide Mercer (1991) dans le cas des méthodes traditionnelles sur mesure.*

l'intérieur desquelles les caractéristiques des occupations soient comparables. Autrement dit, on doit s'assurer que les emplois formant une famille ont des rapports étroits afin de favoriser la comparaison des exigences occupationnelles. Les familles d'emplois aideront ainsi à hiérarchiser les postes de travail de façon équitable.

Le danger, lors de la formation des familles d'emplois, est d'encourager la discrimination fondée sur le sexe. En effet, on sait qu'il existe des familles d'emplois dont les postes sont comblés en majorité par des femmes (ex.: infirmières) et leur salaire est inférieur à d'autres familles d'emplois où l'on retrouve une concentration d'hommes. Il est possible de tenter d'éviter ce genre de problème en trouvant des emplois équivalents afin d'être en mesure de comparer les 2 groupes d'emplois. Une autre façon de faire serait d'effectuer le pointage facteur par facteur plutôt qu'emploi par emploi (Chicha 1994).

Une fois les familles d'emplois déterminées, il faut identifier et définir les facteurs ainsi que les degrés d'évaluation (deuxième étape). Selon Roland Thériault (1991), il y a trois dimensions dans un facteur d'évaluation d'emploi. Premièrement, c'est une caractéristique qui constitue une contribution requise par la nature d'un emploi de un ou de ses titulaires. Un contre-exemple pour illustrer cette caractéristique pourrait être le fait qu'il n'est pas requis d'être un bon administrateur pour être professeur. Ainsi, être bon administrateur n'est pas une contribution requise compte tenu de la nature de l'emploi. Deuxièmement, le degré de la contribution requise doit varier entre les emplois. En effet, si l'on utilise un critère de base comme par exemple la confidentialité dans les hôpitaux, il serait difficile à partir de ce critère, de différencier les emplois. Finalement, il faut concevoir que cette caractéristique sera rémunérée, ce qui est l'autre objet de l'évaluation des emplois. Pour comprendre cette dernière dimension, nous pourrions

identifier une caractéristique qui est demandée mais qui n'est pas rémunérée. Par exemple, le fait d'être une personne sociable sur les lieux du travail est souhaité de tous les employeurs mais pas rémunéré si ce n'est pas requis par la nature de l'emploi.

Avant de passer à la 3e étape, illustrons nos propos. En effet, comme mentionné précédemment, les facteurs utilisés sont généralement au nombre de quatre soit les qualifications, les responsabilités, l'effort et les conditions de travail. Il y a des sous-facteurs rattachés à chacun des facteurs pour mieux mesurer ceux-ci. Dans le tableau 5, nous donnons un autre exemple de facteurs et sous-facteurs de rémunération.

TABLEAU 5
Facteurs et sous-facteurs de rémunération

FACTEURS	SOUS-FACTEURS
1. QUALIFICATIONS	1. Scolarité
	2. Expérience
2. RESPONSABILITÉS	3. Financière
	4. Du matériel et de l'équipement
	5. De supervision du personnel
	6. Santé sécurité d'autrui
	7. De communication
3. EFFORT	8. Physique
	9. Mental
4. CONDITIONS DE TRAVAIL	10. Conditions du milieu
	11. Risques pour la santé sécurité au travail

Par la suite il faut rattacher une pondération à chacun des facteurs et sous-facteurs choisis par le comité d'évaluation des emplois. Aussi l'importance accordée à chacun des facteurs et sous-facteurs peut varier d'une organisation à l'autre. Par exemple, une organisation pourrait décider de verser l'équivalent de 40% du salaire ou 400 points sur 1000 pour les qualifications, 30% (300 points) pour les responsabilités, 20% (200 points) pour l'effort et 10% (100 points) pour les conditions de travail. Ce serait donc une pondération décroissante 40/30/20/10. Ensuite le comité responsable décide de la répartition de chacune des pondérations entre les sous-facteurs. Dans notre exemple, le comité a divisé en parts égales les pondérations comme nous pouvons le constater au tableau 6.

TABLEAU 6
Répartition des pondérations entre les sous-facteurs

FACTEUR	PONDÉRATION	SOUS-FACTEUR	PONDÉRATION
1.QUALIFICATIONS	40% ou 400 points	1.scolarité 2.expérience	20% ou 200 points 20% ou 200 points
2.RESPONSABILITÉS	30% ou 300 points	3.du matériel et de l'équip. 4.de supervision du pers. 5.santé sécurité d'autrui 6.de communications	7.5% ou 75 points 7.5% ou 75 points 7.5% ou 75 points 7.5% ou 75 points
3.EFFORT	20% ou 200 points	7.physique 8.mental	10% ou 100 points 10% ou 100 points
4.CONDITIONS DE TRAVAIL	10% ou 100 points	9.conditions du milieu 10.risques pour la S.S.T.	5% ou 50 points 5% ou 50 points
TOTAL	100% ou 1000 points		

A la troisième étape, il faut quantifier les facteurs d'évaluation en leur accordant une pondération. Pour ce faire, le comité devra recueillir de l'information par le biais, par exemple, d'un questionnaire adressé aux employés. A l'aide des informations recueillies, le comité établit les exigences requises pour chacun des postes et ce, en fonction de chacun des facteurs et sous-facteurs. Aussi, en ce qui a trait à l'expérience de travail, il pourrait y avoir 4 niveaux:

1. 0 à 6 mois;
2. 6 mois à 1 an;
3. 1 à 5 ans;
4. 5 à 10 ans.

Supposons que l'employé a répondu que pour effectuer ses tâches, une expérience de travail se situant entre 6 mois et 1 an est nécessaire, il ou le responsable dans le comité, encerclera le niveau 2. Pour obtenir le score correspondant à ce niveau, nous devons nous référer au tableau des pondérations (tableau 6). Dans notre cas, nous accordons 200 points ou 20% à l'expérience de travail. Comme il y a 4 niveaux, on subdivise les 200 points en parties égales (4) et la grille d'évaluation pour ce critère en résultera (tableau 7), ce qui constitue la quatrième étape.

TABLEAU 7
Exemple d'une grille d'évaluation pour un critère

	1	2	3	4
Sous-facteur: expérience	50 points	100 points	150 points	200 points

Donc, dans notre cas, le nombre de points obtenus pour un score de 2 est de 100. Le comité devra donc établir des questions qui permettront de quantifier chaque sous-facteur et par le biais de la grille d'évaluation fera correspondre un nombre de points. Donc, la cinquième étape consiste à faire la cotation des emplois, c'est-à-dire à indiquer le degré pertinent de chaque facteur pour chaque emploi.

La sixième étape consiste à faire la sommation des points obtenus pour chaque emplois. Ce qui permettra de classifier les emplois en fonction des points obtenus. Dans l'exemple dont nous nous sommes servis, il serait possible que trois occupations obtiennent les scores puis des points tel qu'indiqué au tableau 8. La dernière ligne indique le total des points obtenus pour chaque occupation. L'occupation no 1 obtient 495 points, l'occupation no 2 455 points et l'occupation no 3, 570 points. Les occupations suivent donc le rangement croissant suivant:

- 1- occupation no 2
- 2- occupation no 1
- 3- occupation no 3

TABLEAU 8
Exemple de points par occupation pour 3 occupations et 10 sous-facteurs

Sous-facteur	occupation no 1		occupation no 2		occupation no 3	
	score	points	score	points	score	points
SF1	1	50	2	100	4	200
SF2	2	100	2	100	2	100
SF3	1	15	1	15	2	30
SF4	5	75	2	30	2	30
SF5	1	15	3	45	3	45
SF6	2	30	1	15	1	15
SF7	5	100	2	40	1	20
SF8	2	40	4	80	5	100
SF9	4	40	2	20	2	20
SF10	3	30	1	10	1	10
TOTAL		495		455		570

* Cet exemple s'appuie sur un système à dix sous-facteurs, pour une répartition 40/30/20/10 des quatre principaux facteurs. Les deux premiers sous-facteurs se fondent sur des questions à quatre degrés, les autres, sur des questions à cinq degrés.

En effet, le comité peut décider de se donner une marge de manoeuvre en ce qui concerne les points obtenus pour chacun des emplois. Ceci consiste à créer des intervalles de points à l'intérieur desquels deux emplois peuvent être jugés équivalents même s'ils obtiennent un pointage différent. A ce sujet, une décision doit être prise quant au point de départ de ces intervalles.

Nous pouvons, par exemple, adopter une base de 250 points à laquelle nous appliquons des intervalles de 50 points. Cela va générer la grille de classement des emplois apparaissant au tableau 9.

TABLEAU 9
Exemple de grille de classement des emplois

CLASSES	INTERVALLES DE POINTS
1	250–299
2	300–349
3	350–399
4	400–449
5	450–499
6	500–549
7	550–599
8	600–649
9	650–699
10	700–749

Dans cet exemple, les trois occupations choisies ne se retrouvent que dans deux classes. Les occupations 1 et 2 se situent dans la classe 5 et l'occupation 3 dans la classe 7.

Une fois les six étapes complétées, il ne reste plus qu'à faire correspondre un salaire à chacune des classes d'emploi. Dans l'exemple retenu, nous avons choisi de prendre un salaire de 10\$ l'heure comme point de départ et d'ajouter 1\$ de l'heure par la suite pour chacune des classes.

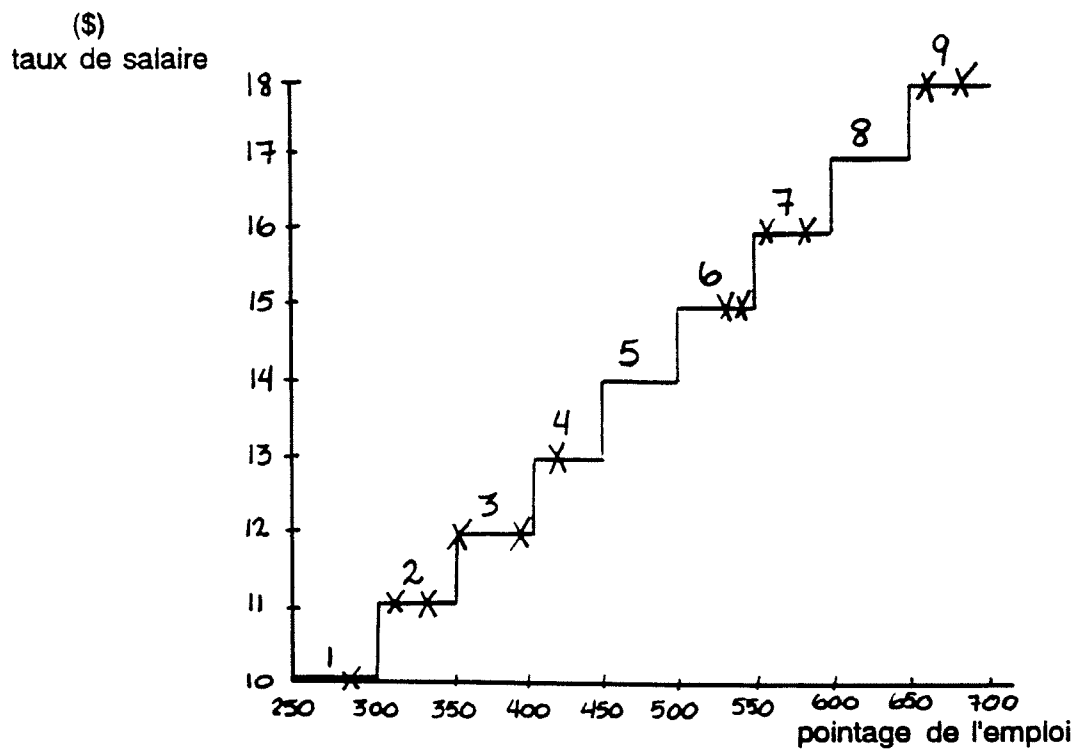
TABLEAU 10
Exemple de classes salariales

CLASSES	SALAIRE HORAIRE
1	10.00\$
2	11.00\$
3	12.00\$
4	13.00\$
5	14.00\$
6	15.00\$
7	16.00\$
8	17.00\$
9	18.00\$
10	19.00\$

Pour fixer les classes salariales, il y a une façon simple et reconnue de procéder. En fait, il s'agit de tracer un graphique sur lequel on croise le pointage (ou classes de points) et les taux de salaire (graphique 9). Une fois le pointage de chacun des emplois inscrit, on trace une courbe minimisant les écarts entre les points. Dans le cas où une entreprise a des intervalles de points (tableau 8), elle aura des paliers salariaux comme au graphique 9²².

²² Dans le cas où une entreprise n'a pas d'intervalles de points, elle aura une courbe salariale comme au graphique 10 et non des paliers salariaux.

GRAPHIQUE 9
Paliers salariaux

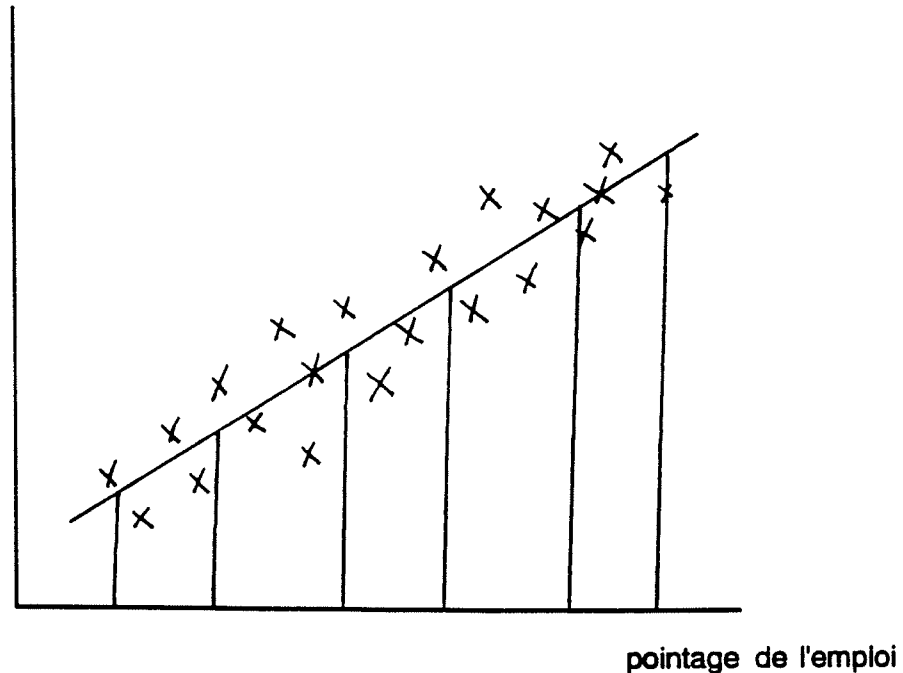


Pour obtenir ce graphique, il est aussi possible de faire une régression dont il en résultera un nuage de points duquel nous pourrions tracer une droite salariale.

Par la suite, on définit des bandes à l'intérieur de la courbe de régression, et à partir des bandes on trouve les classes salariales représentatives des emplois au sein de l'organisation pour ainsi, favoriser l'équité interne (graphique 10).

GRAPHIQUE 10 Classes salariales

($\$$)
taux de salaire



Ceci conclut la démarche souhaitée pour effectuer l'évaluation des emplois.

Avant de passer à la prochaine section, nous tenons à spécifier qu'il existe une certaine limite concernant les évaluations d'emplois. La limite se situe au niveau des pondérations allouées à chacune des exigences du poste. En effet, les questionnaires d'évaluation des emplois opérationnalisent sur la valeur moyenne et non sur la valeur de la productivité marginale. Or, en économique c'est justement cette productivité au rendement marginale qui vient fixer le salaire. Ceci fait référence au concept d'utilité. Les différents niveaux de prix étant déterminés par l'utilité marginale et non par l'utilité totale.

A ce sujet, il est possible de faire un parallèle avec le paradoxe de l'eau et du diamant. En effet, l'utilité totale de l'eau est supérieure à l'utilité totale du diamant. Pourtant dû à sa rareté relative,

le diamant a une valeur d'échange plus élevée que l'eau malgré le fait que cette dernière a une plus grande valeur d'usage. De même un emploi peut avoir une grande utilité totale (ex.: un vendeur de pain) mais une petite valeur de productivité marginale en raison du faible prix du pain et de l'abondance de la main-d'oeuvre.

S'il y a un lien de proportionnalité entre la valeur moyenne et la valeur marginale, la valeur moyenne telle qu'utilisée dans les questionnaires d'évaluation des emplois ne pose aucun problème puisque la répartition en pourcentage des facteurs d'évaluation demeure inchangée. En effet, à la lumière du tableau 11, on constate que la valeur totale ou moyenne diffère de la valeur marginale. Toutefois, en répartition de pourcentage, ces deux valeurs sont égales.

TABLEAU 11
Répartition des facteurs d'évaluation

	F1	F2	F3	F4	TOTAL
VALEUR MOYENNE/TOTALE	0.2	0.4	0.6	0.8	2.0
VALEUR MARGINALE	0.1	0.2	0.3	0.4	1.0

Par exemple, si l'on prend le facteur 3 (F3), sa valeur totale est de 0.6 sur 2 ce qui équivaut à 30%, tandis que sa valeur marginale est de 0.3 sur 1 ce qui équivaut aussi à 30%. Il y a donc un lien de proportionnalité entre ces deux valeurs.

Cependant, si le système est imparfait, il risque d'y avoir distorsion et ainsi surestimation ou sous-estimation du salaire.

Dans la prochaine section nous traiterons de la méthodologie utilisée ainsi que de notre modèle empirique.

4.0 MÉTHODOLOGIE ET DONNÉES

4.0 MÉTHODOLOGIE ET DONNÉES

Afin d'être en mesure d'établir un système d'évaluation des emplois par points où la subjectivité est minimisée, nous devons nous assurer de construire une banque de données de qualité. Ainsi, notre banque de données a été construite à partir de 3 sources principales. Premièrement, le code occupationnel, le salaire (variable dépendante), l'industrie, le statut syndical, le type de rémunération et le sexe, sont des variables contenues dans notre banque de données et fournies par Travail Canada (1979) par le biais d'enquêtes effectuées auprès d'entreprises. Il est à noter que le noyau central de la banque de données est le code occupationnel. A ce code, nous avons greffé l'information s'y rattachant.

Deuxièmement, à l'aide des codes occupationnels préalablement établis par Travail Canada, la Classification Canadienne Descriptive des Professions (CCDP 1971) se charge d'identifier les attributs reliés aux emplois. Ceci est notamment le cas des variables touchant aux qualifications, aux responsabilités ainsi qu'à l'effort. Il est à noter que la CCDP telle qu'utilisée dans cette étude est aujourd'hui en voie de révision. En effet, ses descriptions d'emplois ont été mises à jour en 1993 et le tout porte maintenant le nom de Classification Nationale des Professions (CNP), mais les attributs reliés aux emplois demeurent les mêmes jusqu'à ce qu'une nouvelle édition paraisse en 1995. Nous avons étudié les modifications apportées et nous jugeons qu'elles ne portent pas atteintes aux résultats obtenus dans la présente étude. Toutefois, la CNP a pris en compte dans sa nouvelle codification, des changements qui se sont opérés sur le marché du travail au cours des deux dernières décennies. Il est donc évident que les résultats fournis dans la grille des pondérations peuvent ne pas correspondre à la réalité présente. Cependant la méthodologie demeure la même. C'est pourquoi ce travail se veut beaucoup plus un exercice méthodologique

que le reflet du marché du travail tel que nous le connaissons actuellement.

Enfin, la troisième source de données provient de la Commission de Santé Sécurité au Travail (CSST). En effet, celle-ci nous fournit le taux de décès (conditions de travail). Les observations couvrent la période allant de janvier 1981 à mai 1985.

Notre banque de données couvre les entreprises ayant 20 employés et plus et fournit une liste des occupations par établissement. Cet échantillon représentatif contient 658 occupations à 7 chiffres et 125 964 observations. La méthode d'estimation utilisée est celle des moindres carrées ordinaires (M.C.O.). La plupart des variables²³ traitées sont dichotomiques. Aux fins de notre étude nous allons utiliser seulement une partie de cet échantillon et ce afin d'avoir un groupe de travailleurs relativement homogènes. En fait les hommes cols bleus forment notre échantillon ce qui représente 458 occupations et 26 724 cas. Le tableau 12 montre quelques statistiques descriptives (moyenne (ou proportion), minimum, maximum, écart-type)²⁴.

A la lumière des informations recueillies au tableau 12, il est possible de tracer le profil de la personne moyenne ainsi que la variabilité des observations. En effet, celle-ci recevait un salaire moyen de 6,80\$ de l'heure en 1979 (CONVHYRA). De plus, elle a environ 9 années d'étude (FG)²⁵, donc elle a complété la moitié de ses études secondaires. Aussi, elle possède 6 mois

²³ La définition et les sources des variables sont fournies à l'annexe 1.

²⁴ Les fréquences (distribution) des variables seront disponibles sur demande.

²⁵ Il y a 4 niveaux concernant la durée des études. Une durée de 9 années d'études correspond au niveau 3 dans notre banque de données.

de formation spécifique (FS)²⁶ en entreprise. Le niveau de risque (TD) relié au travail est de 7 par 100 000 travailleurs et le travail à exécuter est qualifié de moyen puisque le travailleur sera appelé à lever des poids allant jusqu'à 50 livres (FORCE)²⁷.

TABLEAU 12
STATISTIQUES DESCRIPTIVES

variable	moyenne (proportion)	min.	max.	écart-type	N
CONVHYRA	6.80	2.55	19.80	1.91	27323
FG	2.77	1	4	0.94	27317
FS	4.48	1	8	1.92	27269
TD	0.72	0.00	12.23	1.11	27323
FORCE	4.78	1	9	1.21	27164
PARL	0.26	0	1	0.44	27323
SERV	0.01	0	1	0.11	27323
SURV²⁸	0.00	0	1	0.07	27323
PRSP	0.71	0	1	0.45	27323
AJUS	0.10	0	1	0.29	27323
COND	0.08	0	1	0.27	27323
FONC	0.16	0	1	0.37	27323
MANI	0.16	0	1	0.37	27323
ASSU	0.06	0	1	0.24	27323
ALIM	0.01	0	1	0.10	27323
MANU	0.16	0	1	0.37	27323
PREC	0.78	0	1	0.42	27323
PRSC	0.04	0	1	0.19	27323
COOR	0.01	0	1	0.09	27323
ANAL	0.18	0	1	0.38	27323
CALC	0.05	0	1	0.21	27323
COPI	0.13	0	1	0.34	27323
COMP	0.50	0	1	0.50	27323
RASS	0.12	0	1	0.33	27323
PRSD	0.00	0	1	0.04	27323
SYND	0.61	0.00	1	0.49	27323

²⁶ Il y a 8 niveaux concernant la durée de la formation. Une durée de 6 mois de formation correspond au niveau 5 dans notre banque de données.

²⁷ L'effort physique, dans notre banque de données a 5 niveaux soit 1,3,5,7 et 9. Le niveau 5 est égale à la moyenne des observations de notre échantillon et il correspond à un travail moyen (un maximum de 50 livres).

²⁸ La moyenne de la variable SURV est de 0.004 et celle de la variable PRSD est de 0.001. De plus, les variables écrites en **gras** sont celles qui ont été omises afin qu'il y ait un point de comparaison pour chacune des catégories des variables dichotomiques.

Ce genre de travail implique très peu de relations interpersonnelles (PRSP)²⁹. Dans l'ensemble ce sont des emplois où le travail est sur une base individuelle mais celui-ci demande toutefois beaucoup de précision (PREC). Les occupations présentes dans notre échantillon exigent un effort intellectuel puisque les travailleurs auront dans la moitié des cas à comparer des caractéristiques observables concernant des données, des personnes ou des choses (COMP). Enfin, 61% des occupations visées dans notre étude sont sous régime syndical (SYND).

Les colonnes min et max du tableau 12 indiquent l'étendue des observations de notre échantillon. La colonne écart-type nous donne la dispersion des observations autour de la moyenne. La dernière colonne, quant à elle, nous donne le nombre d'observations valides pour chacune des variables du modèle. A ce sujet, on constate que les variables FG, FS et FORCE ont un moins grand nombre d'observations. Ceci est dû au fait que ces variables ont des valeurs manquantes. En effet, FG a 6 valeurs manquantes, FS en a 54 et FORCE 159. Afin de ne pas biaiser les résultats, les occupations contenant des valeurs manquantes sont automatiquement exclues, par l'ordinateur, des calculs économétriques.

²⁹ la variable PRSP signifie pas de relations significatives avec les personnes.

4.1 MODÈLE EMPIRIQUE

Notre modèle est composé des variables apparaissant au tableau 12. L'utilisation de ces variables est justifiée par le fait que nous avons tenté de nous rapprocher le plus possible des caractéristiques constituant les 4 grands facteurs généralement utilisés aux fins d'évaluation des emplois. Notre étude tente de fixer une valeur pour chaque facteur déterminant les salaires et ce, afin d'établir précisément l'importance de chacun d'eux. Pour ce faire, nous avons recensé plusieurs variables contenues dans la banque de données afin de construire un modèle d'évaluation des emplois par points. Ce modèle tient compte des quatre grands facteurs d'évaluation d'emplois ainsi que de certaines variables contrôles (le statut syndical, le type d'industrie ainsi que le type de rémunération). Ces variables viennent contrôler pour d'autres facteurs qui pourraient avoir un impact sur le salaire des travailleurs et qui ne sont pas mesurés lors de l'évaluation des emplois.

L'équation se lit comme suit:

$$W \text{ hor. moy.} = a_0 + a_1 \text{QUAL} + a_2 \text{COND} + a_3 \text{RESP} + a_4 \text{EFFORT} + u$$

où a_0 = la constante

QUAL = les qualifications

COND = les conditions de travail

RESP = les responsabilités

EFFORT = l'effort

u = les résidus

Comme mentionné ci-haut, les variables composant le modèle d'évaluation des emplois se divisent en quatre grands facteurs soient les qualifications, les conditions de travail, les responsabilités

et l'effort. Chacun de ces facteurs contient un ou des sous-facteur(s) servant à mesurer la valeur totale des facteurs. Nous allons expliquer le contenu de notre grille d'évaluation des emplois en traitant les facteurs successivement.

1. les qualifications

Comme les qualifications ne sont pas directement disponibles, il a fallu regrouper des attributs afin de les mesurer. Les attributs sont la scolarité et la formation spécifique. Ces deux variables correspondent à celles utilisées dans la théorie du capital humain. Cette dernière stipule qu'une variation de la scolarité ou de la formation entraîne une variation du salaire. Ces deux variables sont reliées positivement avec le salaire.

Dans notre modèle, les qualifications sont mesurées à l'aide de deux sous-facteurs, soit la formation générale (scolarité) ainsi que la formation spécifique (formation en emploi). Ces deux variables correspondent à celles utilisées dans la théorie du capital humain. Le niveau de scolarité représentant notre échantillon (cols bleus homme) va de 1 à 4 c'est-à-dire de 0 à 6 ans pour le niveau 1 (études primaires) jusqu'à 10 à 12 ans pour le niveau 4 (études secondaires). La formation en emploi, quant à elle, a 8 niveaux. Elle va de la simple démonstration (niveau 1) à plus de 4 ans jusqu'à 10 ans (niveau 8).

Généralement, la deuxième variable pour mesurer les qualifications dans un système d'évaluation des emplois est l'expérience et non la formation spécifique comme dans notre cas. Toutefois cette variable n'était pas disponible et l'âge des répondants n'est pas connu. Donc, ceci peut constituer une limite dans le sens où la formation spécifique est une variable limitée dans le temps et par conséquent elle peut manquer de précision. En effet, en omettant la variable expérience, on perd de l'information sur les gains de productivité avec l'âge. Il peut y avoir une

certaines corrélations entre les deux variables mais l'information demeure incomplète.

2. les conditions de travail

Le taux de décès est la variable utilisée pour représenter les risques liés au travail (conditions de travail). Ce taux représente le nombre de décès par 100 000 travailleurs.

3. les responsabilités

Tout comme les qualifications, les responsabilités ne sont pas directement disponibles. Il a fallu se servir de certaines variables comme proxy pour les mesurer. Il y a deux types de responsabilités c'est-à-dire de communication et à l'égard des résultats. La responsabilité de communication est mesurée à l'aide des variables servir, parler et surveiller. Pour ce qui est de la responsabilité à l'égard des résultats ce sont les variables alimenter-retirer, faire fonctionner-conduire, manutentionner, assurer le fonctionnement, ajuster, manipuler-conduire, conduire-contrôler et travailler avec précision qui la mesure. Ces variables sont dichotomiques. Aussi, les variables servir (responsabilité de communication) et alimenter-retirer (responsabilité à l'égard des résultats) ont été omises lors des estimations économétriques puisqu'elles sont les points de comparaison.

4. l'effort

Le facteur effort comprend deux sous-facteurs soit l'effort intellectuel et l'effort physique. L'effort intellectuel se mesure à l'aide des variables dichotomiques suivantes: rassembler des données, copier, calculer, comparer, analyser et coordonner. La variable rassembler des données est le point de comparaison de cette catégorie de variables. Elle a donc été omise. Quant à l'effort physique, il est divisé en 5 niveaux (1,3,5,7,9) où le niveau 1 signifie un travail sédentaire (10 liv. max.) et le niveau 9 un travail très lourd (plus de 100 liv.).

Il est très difficile pour nous de formuler des attentes (hypothèses) puisque celles-ci pourraient être qualifiées de préjugés. En fait, il n'y a pas de support théorique pour comprendre les signes que pourraient prendre les variables suite à une estimation économétrique. C'est une étude à caractère fortement empirique (exploratoire) puisque le salaire dépend de plusieurs facteurs non généralisables pour l'ensemble des occupations. En effet le salaire dépend du prix du produit, de la productivité c'est-à-dire du nombre d'heures requis pour effectuer une unité de produit, de l'offre de travail (rareté) ce qui implique aussi la rareté de l'attribut chez les êtres humains et enfin le salaire dépend aussi de l'arbitraire que l'on peut retrouver dans le processus d'évaluation d'emplois (connaissances limitées, jugement). Nous tenons à souligner que les pondérations obtenues par résultats de régression reflètent quant à elles l'état du marché à un point donné dans le temps.

5.0 LES RÉSULTATS

5.0 LES RÉSULTATS

Afin de trouver la pondération de chacun des sous-facteurs nous avons fait une régression (MCO). La variable dépendante est le salaire horaire moyen des hommes cols bleus (Voir tableau 13). Notre variable dépendante n'est pas sous forme de logarithme puisqu'il était plus utile pour notre grille de pondérations (système de points) d'obtenir des résultats en cents plutôt qu'en pourcentage.

Il est possible de constater, à la lumière du tableau 13, que les résultats de régression des variables regroupées sous les catégories responsabilités de communication et à l'égard des résultats ont tous un coefficient de signe négatif. Comme ces résultats serviront à l'élaboration d'une grille de pondérations qui viendra expliquer la composition des salaires, il est souhaité de les convertir en signe positif. En effet, les systèmes par points facteurs étalent une série de pondérations que l'on additionne afin d'obtenir un salaire. Afin de rendre les coefficients positifs, nous avons pris le plus petit des coefficients de chacune des catégories de variables pour lui donner la valeur zéro. Nous avons ensuite ajouté la valeur de départ du coefficient aux autres coefficients de façon à ce que l'ensemble des résultats deviennent positifs. Ce qui ne pose aucun problème méthodologique puisque les relativités sont respectées.

Il importe de souligner, avant d'aller plus loin, la démarche adoptée pour choisir les variables qui composent notre équation économétrique. En fait, nous avons effectué un grand nombre de régressions pour tenter de trouver la combinaison idéale de variables. L'équation idéale étant celle dont le R carré est le plus élevé. Nous avons reproduit à l'annexe 4 quelques-uns de nos essais.

TABLEAU 13
résultats de régression

<u>variables</u>		<u>coefficient (statistique t)</u>	<u>résultats ajustés</u>
Qualifications	FG	0.151 (5.58)	0.151
	FS	0.205 (14.46)	0.205
Conditions de travail	TD	0.129 (9.35)	0.129
Responsabilités de communication	ORIEN	cste	cste
	DISC	cste	cste
	INST	cste	cste
	DIVE	cste	cste
	PERS	cste	cste
	PARL	-0.795 (-10.83)	0.67
	SERV	-1.458 (-10.60)	0
	SURV	point de comparaison	1.46
	PRSP	-0.597 (-8.24)	0.86
Responsabilités à l'égard des résultats	AJUS	-0.261 (-5.74)	0.57
	COND	-0.081 (-1.50)	0.75
	FONC	-0.538 (-8.03)	0.29
	MANI	-0.095 (-1.75)	0.74
	ASSU	-0.382 (-5.65)	0.45
	ALIM	-0.830 (-7.13)	0
	MANU	-0.442 (-6.47)	0.39
	PREC	point de comparaison	0.83
PRSC	-0.466 (-5.73)	0.36	
Effort intellectuel	SYNTH	cste	cste
	COOR	1.647 (13.95)	1.65
	ANAL	0.613 (15.75)	0.61
	CALC	0.445 (8.43)	0.45
	COPI	0.311 (4.43)	0.31
	COMP	0.539 (11.18)	0.54
	RASS	point de comparaison	0
PRSD	1.399 (5.42)	1.40	
Effort physique	FORCE	0.017 (1.72)	
Variables contrôles	SYND	0.779 (39.70)	
	TYP2	0.913 (19.09)	
	TYP3	3.613 (35.95)	
	INDU ³⁰	-----	
R carré		0.43	

³⁰ Les résultats pour les industries sont disponibles sur demande.

Le coefficient de chacune des variables estimées représente des points équivalent à de l'argent. Expliquons brièvement le calcul des pondérations de chacun des facteurs et sous-facteurs. Premièrement en ce qui a trait aux qualifications, le coefficient estimé correspondant au niveau 1 de scolarité³¹ (0 à 6 ans) est de 0.15 ce qui représente 0.15\$. Donc un travailleur classifié cols bleus reçoit 0.15\$ de plus de l'heure chaque fois qu'il monte de niveau de scolarité. Comme le plus haut niveau est 4, la scolarité peut représenter jusqu'à 0.60\$ du salaire horaire (4×0.15). Le deuxième sous-facteur associé aux qualifications est la formation spécifique (FS). Le coefficient obtenu pour cette variable est de 0.21. Comme mentionné précédemment, il y a 8 niveaux de formation spécifique ce qui signifie qu'un individu peut recevoir une prime qui varie de 0.21\$/hre (1×0.21) à 1.68\$/hre (8×0.21).

Le deuxième facteur d'évaluation des emplois concerne les conditions de travail. Celui-ci est mesuré dans notre modèle par le taux de décès (TD). Le coefficient estimé de TD est de 0.13. De plus, dans notre banque de données, cette variable prend une valeur comprise entre 0 et 12 inclusivement selon l'occupation visée. Donc, la pondération associée au taux de décès varie de 0,13\$ (1×0.13)³² à 1,56\$ (12×0.13).

Les 3 prochains sous-facteurs, qui sont les responsabilités à l'égard des résultats, les responsabilités de communication et l'effort intellectuel, ont la particularité d'être interreliés. En effet, parmi ces variables, il y en a une (la dernière de chacune des colonnes du tableau 14) qui signifie "Pas de relations significatives" avec soit les choses, les personnes ou les données selon le cas. De plus, selon la logique, un individu est obligatoirement visé par une des 3 catégories de variables. C'est donc dire que si un individu n'a pas de relations significatives avec les

³¹ la mnémonique correspondant à la scolarité est FG (Formation Générale).

³² La valeur zéro est exclue.

personnes et les choses, nécessairement il devrait en avoir avec les données. Donc, ces 3 sous-facteurs sont interreliés et forment un système fermé. Le tableau 14 dresse la série de variables qui composent les 3 sous-facteurs.

TABLEAU 14³³
Les 3 sous-facteurs interreliés

Responsabilités à l'égard des résultats (choses)	Responsabilités de communication (personnes)	Effort intellectuel (données)
1.Faire fonctionner–conduire	1.Servir	1.Copier
2.Manutentionner	2.Parler	2.Calculer
3.Assurer le fonctionnement	3.Surveiller	3.Comparer
4.Ajuster		4.Analyser
5.Manipuler–conduire		5.Coordonner
6.Conduire–contrôler		6.Rassembler des données
7.Travailler avec précision		
8.Alimenter–retirer		
9.Pas de relations significatives avec les choses.	9.Pas de relations significatives avec les personnes	9.Pas de relations significatives avec les données.

Le problème méthodologique auquel nous devons faire face concerne les résultats des variables "Pas de Relations Significatives" (PRS). En effet, une pondération est allouée lorsqu'un travailleur n'a pas de relation avec les personnes (PRSP: 0.86\$), les choses (PRSC: 0.36\$) ou les données (PRSD: 1.40\$). Comme notre hypothèse stipule qu'un individu est visé par une des trois catégories de variables, nous devons inclure à chacun de ces trois facteurs, c'est-à-dire les responsabilités de communication (personnes), les responsabilités à l'égard des résultats

³³ Voir définitions des variables à l'annexe 2.

(choses) ainsi que l'effort intellectuel (données), la valeur cumulée des 2 pondérations PRS restantes. Donc, si nous appliquons ce raisonnement aux responsabilités de communication, nous devons ajouter une pondération constante égale à la sommation de PRSC et PRSD ($0.36\$ + 1.40\$ = 1.76\$$). Ainsi, la prime minimale versée à un travailleur ayant des responsabilités de communication sera égale au niveau 1 (parler) qui a un coefficient de $0.67\$$ auquel on ajoute la constante de $1.76\$$. La pondération minimale est donc $2.43\$/\text{hre}$. Quant à la deuxième variable concernant les responsabilités de communication (servir) son coefficient est égal à 0. Si l'on ajoute la constante ($1.76\$$) nous obtenons une prime de $1.76\$/\text{hre}$.

Si le type de responsabilités exigé pour combler un poste est de résultats, la constante (prix plancher) est de $2,26\$$ soit la sommation de $0,86\$$ et $1,40\$$ (PRSP + PRSD). Pour connaître les pondérations réelles associées à ce genre de responsabilités, nous devons ajouter la valeur des coefficients estimés. Donc, la variable 1 qui est "faire fonctionner-conduire", aura une pondération égale à $2,51\$$ puisque le coefficient est de $0,29\$$ ($2,26\$ + 0,29\$$). Ce résultat correspond à la prime minimale versée pour les responsabilités à l'égard des résultats. Quant à la prime maximale elle est égale au plus grand coefficient ($0.83\$$) qui se rapporte à la variable "travailler avec précision" plus la constante ce qui équivaut à une prime de $3.09\$/\text{hre}$ ($2.26\$ + 0.83\$$).

Le même principe s'applique pour le premier sous-facteur du troisième facteur d'évaluation des emplois, soit l'effort intellectuel. La pondération associée au fait d'avoir des relations significatives avec les données est de $1,22\$$ puisque l'on additionne les coefficients PRSP et PRSC ($0,86\$ + 0,36\$$) pour l'obtenir. Ainsi, la prime minimale versée pour ce facteur sera la valeur de coefficient estimé de la variable no 1 (copier) qui est de $0,31\$$ auquel on ajoute la prime de base de $1,22\$$ ce qui équivaut à $1,53\$$. La prime maximale quant à elle sera de $2,87\$/\text{hre}$ ($1,22\$ + 1,65\$$).

Enfin, le deuxième sous-facteur du 4^e facteur (l'effort) est l'effort physique. L'effort physique se divise en 5 niveaux soient le travail sédentaire, léger, moyen, lourd et très lourd. Les 5 niveaux sont numérotés de 1 à 5 dans la grille de pondérations. Toutefois, dans notre banque de données ces niveaux prennent les valeurs 1, 3, 5, 7 et 9. Afin d'obtenir la pondération réelle de l'effort physique, nous devons multiplier la valeur estimée de la variable effort qui est 0.018 (ou 0.02) par le niveau de l'effort physique. Donc la prime minimale (niveau 1) de cette variable est 0.02\$/hre ($2 \times 1 = 2$) tandis que la prime maximale (niveau 5) est de 0.18\$/hre ($2 \times 9 = 18$).

Le terme constant de notre régression est de 4,90. A ce terme nous devons ajouter les coefficients estimés des variables servir (-1,46) et alimenter-retirer (-0,83). En effet, ces deux variables prennent la valeur zéro car elles sont nos points de comparaison (variables omises). Nous devons donc additionner la valeur de ces coefficients estimés au terme constant mais comme ils sont de signes négatifs, ils font diminuer celui-ci. Ainsi le terme constant est de 2,62 ($4,90 - 1,46 - 0,83$).

Toutefois, pour les fins du calcul des pondérations, le terme constant n'a pas à figurer puisqu'à moins d'hypothèses très particulières, on peut supposer qu'il se répartit proportionnellement entre les différents facteurs de rémunération et selon leur pondération respective.

Les résultats montrent que 17% du salaire horaire des hommes cols bleus est attribuable aux qualifications, 12% aux conditions de travail, 48% aux responsabilités et enfin 23% à l'effort (voir grille de pondérations).

A ce sujet, dans le Guide Mercer de Roland Thériault (1991), on retrouve des exemples de pondérations utilisées pour différentes catégories de personnel. Les pondérations associées aux

quatre grands facteurs d'évaluation des emplois pour ce qui est des emplois de production, d'entretien et de métiers se rapprochent de celles obtenues dans la présente étude. En effet, les responsabilités occupent le premier rang avec 52% des points alloués à ce facteur pour les emplois de production et d'entretien et 33% pour les emplois de métiers. Le dernier rang revient aux conditions de travail avec 12% pour les emplois de production et d'entretien et 17% pour les emplois de métiers. Les qualifications et l'effort occupent les rangs intermédiaires avec 22% et 17% respectivement pour les emplois de métiers et 12% pour ces deux facteurs en ce qui a trait aux emplois de production et d'entretien.

A la lumière de cette comparaison, il apparaît que les pondérations associées aux quatre facteurs se rapprochent de celles véhiculées par le marché.

TABLEAU 15
Exemples de calcul des salaires à partir de la grille pour trois occupations

Facteurs		Capitaine des pompiers	Mineur	Meunier
1. qualifications	FG	0.60	0.45	0.45
	FS	1.47	1.47	1.26
2. Conditions de travail	TD	0.78	----	0.26
3. Responsabilités	COM.	3.22	2.43	2.43
	RES.	2.65	6.10	6.10
4. Effort	INT.	2.87	1.76	----
	PHY.	0.06	0.18	0.06
Salaire calculé		11.65	12.39	10.56
Salaire moyen observé		11.82	12.17	10.33
Différence		-0.17	+0.22	+0.23
Différence en pourcentage		-1.4	+1.6	+2.2

A l'aide du Tome 1 de la C.C.D.P. (1971), nous avons choisi trois occupations (tableau 15) afin d'illustrer le calcul du salaire. Donc, à partir des caractéristiques requises pour combler le poste et des pondérations de notre grille associées à chacune de ces caractéristiques, nous avons calculé le salaire pour ces trois postes. Par exemple, selon la CCDP, le capitaine des pompiers doit avoir comme formation générale un diplôme d'études collégiales, c'est-à-dire entre 10 et 12 ans d'études, ce qui correspond au niveau 4 dans notre grille de pondérations (0,60\$/hre). De plus, il a eut une formation spécifique d'une durée d'environ 3 ans, il reçoit donc une prime de

1,47\$/hre (niveau 7 dans la grille des pondérations). Le taux de décès pour un capitaine des pompiers est de 6 sur 100 000 travailleurs ce qui vaut 0,78\$/hre. En ce qui a trait aux responsabilités, le fait qu'il ait à surveiller le travail des pompiers (niveau 2–responsabilité de communication) le paie 3,22\$/hre et le fait qu'il ait à se servir d'outils à main ou d'appareils spéciaux pour travailler (niveau 2–responsabilité de résultats) le paie 2,65\$/hre. Au niveau de l'effort intellectuel, le capitaine des pompiers doit être en mesure de coordonner (niveau 5) le travail d'un groupe de pompiers ce qui lui donne 2,87\$/hre. Enfin, il aura à soulever des poids pesant maximum 20 livres (niveau 2–effort physique). Ainsi pour calculer le salaire du capitaine des pompiers, il ne reste plus qu'à faire la sommation de l'ensemble des primes qui lui sont versées en fonction des caractéristiques requises pour son emploi.

$$\text{Capitaine des pompiers} = 0,60\$ + 1,47\$ + 0,78\$ + 3,22\$ + 2,65\$ + 2,87\$ + 0,006\$ = 11,65\$/\text{hre}$$

Le salaire calculé est de 11,65\$/hre et le salaire observé sur le marché est de 11,82\$/hre. Ce salaire correspond à celui qui était versé en 1979. La différence entre les salaires calculé et observé est de -0,17\$, il y a donc une variation de -1,4% entre les deux.

GRILLE DE PONDÉRATIONS

1. Qualifications	FG	1 15	2 30	3 45	4 60															228 POINTS 17%	
	FS	1 21	2 42	3 63	4 84	5 105	6 126	7 147	8 168												
2. Conditions de travail	TD	1 13	2 26	3 39	4 52	5 65	6 78	7 91	8 104	9 117	10 130	11 143	12 156							156 POINTS 12%	
	COM.	1 243	2 322																		631 POINTS 48%
4. Effort	RES.	1 255	2 265	3 271	4 283	5 300	6 301	7 309													
	INT.	1 153	2 165	3 176	4 183	5 287															305 POINTS 23%
	PHY.	1 2	2 6	3 10	4 14	5 18															

6.0 CONCLUSION

6.0 CONCLUSION

Nous constatons qu'il y a une diversité de taux de salaire pour chacune des occupations qui existent dans notre économie de marché. Nous cherchions, dans cette étude, à justifier la composition des salaires pour ainsi mieux comprendre les différences salariales inter-occupationnelles.

Comme mentionné précédemment, notre étude est basée sur une série de théories économiques qui nous ont apporté un cadre conceptuel solide pour comprendre la disparité des salaires. Ces concepts sont tout d'abord apparus difficiles à opérationnaliser puisque ces théories ne nous précisent pas quels sont les variables qui devraient être rémunérés et quelles pondérations devraient être associées à chacune d'elles.

D'un autre côté, nous avons examiné les règles administratives utilisées par les praticiens pour effectuer des évaluations d'emplois et ainsi fixer des salaires. Toutefois ces règles apparaissent fixées de façon relativement subjective et variables d'une organisation à l'autre. Ainsi ces règles sont sans fondements théoriques explicites de même que sans beaucoup de références en dehors de l'organisation. Nous avons donc tenté de tirer avantage de la complémentarité de ces deux approches dans le but de donner un meilleur contenu théorique aux règles de hiérarchisation des salaires et de l'emploi et aussi dans le but de préciser les variables empiriques pertinentes à ce cadre théorique et de fournir des valeurs de marché aux valeurs de références aux organisations faisant usage de l'évaluation d'emploi par points.

C'est donc à partir de la théorie hédonique des salaires que nous avons pondéré, par le biais d'une régression, les critères généralement utilisés lors des évaluations des emplois. Ainsi, nous avons fait un lien entre le cadre théorique et les règles administratives reconnues sur le marché.

Le tableau 14 montre trois occupations ayant chacun un taux horaire différent. Grâce à la grille de pondérations élaborée lors de ce travail, il est possible de décomposer ces salaires afin de justifier de manière assez précise les différents taux de salaire horaire de ces trois postes. Nous sommes donc en mesure de comprendre pourquoi un capitaine de pompier gagne moins qu'un mineur et plus qu'un meunier.

De plus, il est possible de tracer le profil de la personne-type pour combler avec succès un poste en particulier. Ce qui pourrait grandement augmenter l'efficacité du processus de recrutement.

Également, en ce qui concerne les négociations collectives, les parties seraient aptes à justifier avec exactitude le bien-fondé des offres ou des demandes salariales. De plus, en possédant une base uniforme pour les salaires, ceci pourrait faciliter la délimitation d'un terrain d'entente et ainsi éviter les demandes et les offres superflues.

Maintenant que nous avons une méthode de travail rigoureuse pour pondérer les facteurs qui déterminent les salaires, il serait souhaitable d'effectuer une mise à jour à l'aide de données plus récentes. De cette façon, les spécialistes en ressources humaines seraient en mesure de fixer les salaires des nouveaux emplois créés ou encore d'ajuster les salaires en fonction des changements technologiques qui viennent modifier le contenu des tâches. Ainsi, cette mise à jour permettrait d'examiner l'évolution dans le temps du contenu des occupations. Aussi, du côté de l'offre de travail, les individus intéressés à combler un poste en particulier auraient accès aux facteurs ou aptitudes qu'il importe de posséder. En ayant la chance de consulter une grille des pondérations comme celle développée dans ce travail, il serait possible pour les nouveaux et les anciens travailleurs de s'orienter vers certains emplois et ce, en fonction de leurs talents et de leurs intérêts personnels.

Enfin, nous estimons que notre étude contribue à concilier équité et efficacité dans le processus de détermination des salaires et ce, même s'il existe une grande diversité d'emplois. Pourquoi? Parce qu'elle est efficace en s'alignant sur le plus grand nombre (marché)³⁴; parce qu'elle est équitable en donnant à chacun selon sa contribution.

³⁴ *Après contrôle pour la discrimination ou d'autres facteurs d'imperfections.*

ANNEXE 1 DÉFINITIONS DES VARIABLES

ANNEXE 1**DÉFINITIONS DES VARIABLES****1. Qualifications****1.1 FG: Formation générale**

<u>niveaux</u>	<u>durée des études</u>
1	0 à 6 ans
2	7 à 8 ans
3	9 à 10 ans
4	10 à 12 ans

1.2 FS: Formation spécifique

<u>niveaux</u>	<u>durée de la formation</u>
1	simple démonstration
2	au-delà de la démonstration, jusqu'à 30
3	plus de 30 jours, jusqu'à 3 mois
4	plus de 3 mois, jusqu'à 6 mois
5	plus de 6 mois, jusqu'à 1 an
6	plus d'un an, jusqu'à 2 ans
7	plus de 2 ans, jusqu'à 4 ans
8	plus de 4 ans, jusqu'à 10 ans

2. Conditions de travail

TD: taux de décès (nombre de décès par 10 000 travailleurs).

3. Responsabilités**3.1 de communication (COM.)**

1. Parler
2. Surveiller
3. Servir

3.2 à l'égard des résultats(RES.)

1. Faire fonctionner-conduire
2. Manutentionner
3. Assurer le fonctionnement
4. Ajuster
5. Manipuler-conduire
6. Conduire-contrôler
7. Travailler avec précision
8. Alimenter-retirer

4. Effort

4.1 intellectuel(INT.)

1. Copier
2. Calculer
3. Comparer
4. Analyser
5. Coordonner
6. Rassembler des données

4.2 physique (PHY.)

1. Travail sédentaire (10 liv. max.)
2. Travail léger (20 liv. max.)
3. Travail moyen (50 liv. max.)
4. Travail lourd (100 liv. max.)
5. Travail très lourd (plus de 100 liv.)

ANNEXE 2 DÉFINITIONS DES VARIABLES DE RESPONSABILITÉS

ANNEXE 2

DÉFINITIONS DES VARIABLES DE RESPONSABILITÉS

Responsabilités

3.1 de communication (COM.)

- 1. Parler–signaler:** Parler ou faire des signes pour transmettre ou échanger des informations. Peut comporter la responsabilité d'assigner des tâches ou de donner des instructions à des aides ou à des adjoints, mais ne comprend pas la conversation ordinaire.
- 2. Surveiller:** Déterminer ou définir des méthodes de travail pour un groupe de travailleurs, en leur affectant des tâches particulières, en maintenant entre eux de bonnes relations et en recherchant une meilleure productivité.
- 3. Servir:** S'occuper des besoins de personnes ou d'animaux, ou des demandes et des désirs implicites ou exprimés des personnes. Suppose une réponse immédiate.

3.2 à l'égard des résultats(RES.)

- 1. Faire fonctionner–conduire:** Mettre en marche, arrêter, commander la marche de machines dont le parcours doit être gouverné ou guidé en vue d'une fabrication, d'un traitement ou pour déplacer des choses et des personnes. Suppose des activités telles que l'observation de jauges et de cadrans; l'évaluation des distances et l'appréciation de la vitesse et de la direction d'autres objets; le travailleur doit tourner des manivelles et des volants, appuyer sur des embrayages ou des freins, pousser ou tirer des leviers ou des mécanismes de changement de vitesse. Comprend des machines de levage. Ne concerne pas les machines à bras telles que les chariots à bras et les diables, ni les machines avec moteur auxiliaire, telles que les baladeuses et chariots.
- 2. Manutentionner:** Se servir de ses membres, d'outils à main ou d'appareils spéciaux pour travailler, déplacer ou transporter des objets ou des matériaux. N'exige que peut ou pas de décision quant à la conformité aux normes ou au choix de l'outil du matériau ou de l'objet approprié.
- 3. Assurer le fonctionnement:** Mettre en marche, arrêter et surveiller le fonctionnement de machines et d'installations. Exige le réglage du traitement des matières ou des commandes de la machine telles que le changement de guides, le réglage de minuteriers et de thermomètres, la manoeuvre des robinets pour permettre l'écoulement des matières, la commande de commutateurs en fonction de signaux lumineux. L'exécution de ces réglages n'exige que peu de discernement.

4. Ajuster: Mettre au point des machines ou du matériel en remplaçant ou en modifiant des outils, des appareils, des dispositifs et des accessoires pour les préparer à remplir leurs fonctions, modifier leur marche, ou les réparer. Les travailleurs qui règlent une ou plusieurs machines pour d'autres travailleurs ou ceux qui ajustent et assurent le fonctionnement de diverses machines sont compris dans cette catégorie.

5. Manipuler–conduire: Se servir de ses membres, d'outils ou d'appareils spéciaux pour travailler, déplacer, guider ou placer des objets ou des matériaux qui exigent l'emploi d'outils à main et d'appareils spéciaux. Exige une action coordonnée de la vue et de la main, et une dextérité manuelle et digitale. Laisse place au jugement en ce qui concerne la précision obtenue et le choix de l'outil, du matériau ou de l'objet approprié, même si ce choix tombe sous le sens.

6. Conduire–contrôler: Mettre en marche, arrêter, commander et régler le fonctionnement de machines ou de matériel conçus pour fabriquer ou traiter des objets ou des matériaux. Conduire une machine consiste à la mettre au point puis à la régler et à ajuster le matériau à mesure que le travail est exécuté. Le contrôle du matériel oblige à surveiller des jauges, des cadrans et d'autres appareils de mesure, et à tourner des robinets et d'autres dispositifs pour régler la température, la pression, le débit de liquides, la vitesse des pompes et les réactions des matières. Ajuster met en jeu plusieurs variables, et le réglage est plus fréquent que dans le cas où le travailleur assure simplement le fonctionnement des machines.

7. Travailler avec précision: Se servir de ses membres et d'outils ou d'instruments de travail pour façonner, déplacer, guider ou placer des objets ou des matériaux, dans des cas où le travailleur est personnellement responsable du respect de normes et du choix des outils, des objets ou des matériaux appropriés, ainsi que du réglage des outils pour l'exécution de la tâche, travaux qui exigent beaucoup de discernement.

8. Alimenter–retirer: Glisser, jeter, plonger ou placer des matières dans des machines ou des installations soit automatiques, soit manoeuvrées ou conduites par d'autres ouvriers, ou les en retirer.

4. Effort

4.1 intellectuel(INT.)

1. Copier: Transcrire, inscrire ou enregistrer des données.

2. Calculer: Faire des opérations arithmétiques et rendre compte de l'action entreprise à la suite de ces opérations. Ne comprend pas le comptage.

3. Comparer: Comprendre des caractéristiques facilement observables de fonction, de structure ou de composition concernant des données, des personnes ou des choses (que ces caractéristiques soient identiques ou non aux normes évidentes).

4. Analyser: Étudier et évaluer des données. La proposition d'une autre forme d'action résulte souvent d'une telle évaluation.

5. Coordonner: Déterminer le moment, le lieu et la succession des opérations ou d'une action à entreprendre en fonction d'une analyse de données; exécuter des décisions ou rendre compte d'événements.

6. Rassembler des données: Accumuler une information qui est généralement enregistrée matériellement mais qui peut être conservée mentalement; grouper, collationner ou classer des renseignements au sujet de données, de personnes ou de choses. La rédaction d'un rapport ou l'exécution d'une tâche précise résulte souvent d'une telle compilation.

4.2 physique (PHY.)

1. Travail sédentaire: Soulever un poids maximum de 10 livres et soulever ou porter, à l'occasion, des choses telles que registres juridiques ou autres, et de petits outils. Bien qu'on définisse un emploi sédentaire comme un emploi pour lequel on est généralement assis, il peut s'avérer nécessaire de marcher ou de rester debout afin de remplir certaines tâches. On considère qu'un emploi est sédentaire si la marche et la position debout n'y sont nécessaires qu'à l'occasion, et s'il répond aux autres conditions de cette catégorie.

2. Travail léger: Soulever un poids maximum de 20 livres; soulever ou porter fréquemment des objets pouvant peser jusqu'à 10 livres. Bien que le poids soulevé puisse être négligeable, on classe un emploi dans cette catégorie si (a) la marche et la position debout y sont fréquentes ou si (b) bien qu'étant assis la plupart du temps, le travailleur doit actionner des commandes en poussant ou tirant avec les bras et (ou) les jambes.

3. Travail moyen: Soulever un poids maximum de 50 livres; soulever ou porter fréquemment des objets pouvant peser jusqu'à 20 livres. La condition (b) énoncée sous la rubrique "travail léger" peut s'appliquer aussi ici.

4. Travail lourd: Soulever un poids maximum de 100 livres et soulever ou porter fréquemment des objets pouvant peser jusqu'à 50 livres.

5. Travail très lourd: Soulever des objets pesant plus de 100 livres et soulever ou porter fréquemment des objets pesant 50 livres ou plus.

ANNEXE 3 LISTE DES GROUPES OCCUPATIONNELS

ANNEXE 4 AUTRES RÉSULTATS DE RÉGRESSION

ANNEXE 4

AUTRES RÉSULTATS DE RÉGRESSION

<u>variables</u>	<u>coefficient (statistique t)</u>	
Qualifications	FG	0.111 (4.11)
	FS	0.217 (15.33)
Conditions de travail	TD	0.126 (9.13)
Responsabilités de communication	ORIEN	cste
	DISC	cste
	INST	cste
	DIVE	cste
	PERS	cste
	PARL	-0.283 (-4.01)
	SERV	pt de comparaison
	SURV	0.743 (4.83)³⁵
	PRSP	-0.090 (-1.29)
Responsabilités à l'égard des résultats	AJUS	-0.272 (-5.96)
	COND	-0.116 (-2.14)
	FONC	-0.574 (-8.55)
	MANI	-0.159 (-2.93)
	ASSU	-0.423 (-6.24)
	ALIM	-0.890 (-7.62)
	MANU	-0.542 (-7.94)
	PREC	pt de comparaison
	PRSC	-0.568 (-6.99)
Effort intellectuel	SYNTH	cste
	COOR	1.672 (14.04)
	ANAL	0.588 (15.12)
	CALC	0.385 (7.33)
	COPI	0.330 (4.68)
	COMP	0.547 (11.33)
	RASS	pt de comparaison
	PRSD	1.393 (5.39)
Effort physique	FORCE	0.019 (1.95)
Variables contrôles	SYND	0.783 (39.84)
	TYP2	0.910 (18.99)
	TYP3	3.607 (35.84)

³⁵ Les résultats en gras sont soit de signes contraires aux attentes ou non-significatifs.

<u>variables</u>	<u>coefficient (statistique t)</u>
	INDU ³⁶ -----
R carré	0.427

³⁶ *Les résultats pour les industries sont disponibles sur demande.*

<u>variables</u>	<u>coefficient (statistique t)</u>	
Qualifications	FG	0.151 (5.58)
	FS	0.205 (14.46)
Conditions de travail	TD	0.129 (9.35)
Responsabilités de communication	ORIEN	cste
	DISC	cste
	INST	cste
	DIVE	cste
	PERS	cste
	PARL	-0.795 (-10.83)
	SERV	-1.458 (-10.60)
	SURV	pt de comparaison
	PRSP	-0.597 (-8.24)
Responsabilités à l'égard des résultats	AJUS	-0.262 (-5.74)
	COND	-0.081 (-1.50)
	FONC	-0.538 (-8.03)
	MANI	-0.095 (-1.75)
	ASSU	-0.382 (-5.65)
	ALIM	-0.830 (-7.13)
	MANU	-0.442 (-6.47)
	PREC	pt de comparaison
	PRSC	-0.466 (-5.73)
Effort intellectuel	SYNTH	cste
	COOR	1.647 (13.95)
	ANAL	0.613 (15.75)
	CALC	0.445 (8.44)
	COPI	0.311 (4.43)
	COMP	0.539 (11.18)
	RASS	pt de comparaison
	PRSD	1.399 (5.42)
Effort physique	FORCE	0.017 (1.72)
Variables contrôles	SYND	0.779 (39.70)
	TYP2	0.913 (19.10)
	TYP3	3.613 (35.96)
	INDU	-----
R carré	0.429	

<u>variables</u>	<u>coefficient (statistique t)</u>	
Qualifications	FG	0.117 (4.34)
	FS	0.211 (14.85)
Conditions de travail	TD	0.130 (9.36)
Responsabilités de communication	ORIEN	cste
	DISC	cste
	INST	cste
	DIVE	cste
	PERS	cste
	PARL	pt de cpmparation
	SERV	-0.712 (-5.90)
	SURV	0.968 (6.85)
	PRSP	0.137 (4.48)
Responsabilités à l'égard des résultats	AJUS	-0.235 (-5.17)
	COND	-0.073 (-1.35)
	FONC	-0.507 (-7.56)
	MANI	-0.120 (-2.20)
	ASSU	-0.377 (-5.56)
	ALIM	-0.827 (-7.08)
	MANU	-0.457 (-6.63)
	PREC	pt de comparaison
	PRSC	-0.535 (-6.57)
Effort intellectuel	SYNTH	cste
	COOR	1.600 (13.43)
	ANAL	0.550 (14.35)
	CALC	0.372 (7.14)
	COPI	0.252 (3.59)
	COMP	0.475 (9.96)
	RASS	pt de comparaison
	PRSD	1.337 (5.18)
Effort physique	FORCE	0.014 (1.41)
Variables contrôles	SYND	0.785 (39.99)
	TYP2	0.922 (19.25)
	TYP3	3.623 (36.01)
	INDU	-----
R carré	0.428	

<u>variables</u>	<u>coefficient (statistique t)</u>	
Qualifications	FG	0.111 (4.11)
	FS	0.217 (15.33)
Conditions de travail	TD	0.126 (9.13)
Responsabilités de communication	ORIEN	cste
	DISC	cste
	INST	cste
	DIVE	cste
	PERS	cste
	PARL	-0.283 (-4.01)
	SERV	pt de comparaison
	SURV	0.745 (4.83)
	PRSP	-0.090 (-1.29)
Responsabilités à l'égard des résultats	AJUS	-0.272 (-5.96)
	COND	-0.116 (-2.14)
	FONC	-0.574 (-8.55)
	MANI	-0.159 (-2.93)
	ASSU	-0.423 (-6.24)
	ALIM	-0.890 (-7.62)
	MANU	-0.542 (-7.94)
	PREC	pt de comparaison
PRSC	-0.568 (-7.00)	
Effort intellectuel	SYNTH	cste
	COOR	1.672 (14.04)
	ANAL	0.588 (15.12)
	CALC	0.385 (7.33)
	COPI	0.330 (4.68)
	COMP	0.547 (11.33)
	RASS	pt de comparaison
	PRSD	1.393 (5.39)
Effort physique	FORCE	0.019 (1.95)
Variables contrôles	SYND	0.783 (39.84)
	TYP2	0.910 (18.99)
	TYP3	3.607 (35.84)
	INDU	-----
R carré	0.428	

<u>variables</u>	<u>coefficient (statistique t)</u>	
Qualifications	FG	0.033 (1.23)
	FS	0.203 (14.25)
Conditions de travail	TD	0.128 (9.30)
Responsabilités de communication	ORIEN	cste
	DISC	cste
	INST	cste
	DIVE	cste
	PERS	cste
	PARL	pt de comparaison
	SERV	-0.859 (-7.09)
	PRSP	0.020 (0.73)
Responsabilités à l'égard des résultats	AJUS	pt de comparaison
	COND	0.005 (0.10)
	FONC	-0.414 (-6.59)
	MANI	-0.454 (-0.87)
	ASSU	-0.349 (-5.35)
	ALIM	-0.666 (-5.81)
	MANU	-0.212 (-3.03)
	PREC	0.363 (7.42)
PRSC	-0.284 (-3.25)	
Effort intellectuel	SYNTH	cste
	COOR	1.644 (13.77)
	ANAL	0.543 (14.44)
	CALC	0.326 (6.33)
	COPI	0.189 (2.74)
	COMP	0.427 (9.15)
	RASS	pt de comparaison
	PRSD	1.368 (5.30)
Effort physique	FORCE	0.233 (2.32)
Variables contrôles	SYND	0.788 (40.18)
	TYP2	0.882 (18.29)
	TYP3	3.619 (36.00)
	INDU	-----
R carré	0.429	

<u>variables</u>	<u>coefficient (statistique t)</u>	
Qualifications	FG	0.067 (2.38)
	FS	0.222 (16.07)
Conditions de travail	TD	0.128 (9.27)
Responsabilités de communication	ORIEN	cste
	DISC	cste
	INST	cste
	DIVE	cste
	PERS	cste
	PARL	pt de comparaison
	SERV	-0.870 (-7.17)
	SURV	0.872 (6.19)
PRSP	0.045 (1.43)	
Responsabilités à l'égard des résultats	AJUS	-0.126 (-2.78)
	COND	0.061 (1.19)
	FONC	-0.340 (-5.50)
	MANI	0.054 (1.12)
	ASSU	-0.230 (-3.77)
	ALIM	pt de comparaison
	MANU	-0.063 (-0.99)
	PREC	0.358 (7.24)
PRSC	-0.135 (-1.63)	
Effort intellectuel	SYNTH	cste
	COOR	1.577 (13.28)
	ANAL	0.555 (14.47)
	CALC	0.315 (6.08)
	COPI	0.173 (2.49)
	COMP	0.410 (8.74)
	RASS	pt de comparaison
PRSD	0.846 (3.48)	
Effort physique	FORCE	0.027 (2.73)
Variables contrôles	SYND	0.784 (39.93)
	TYP2	0.892 (18.49)
	TYP3	3.624 (36.03)
	INDU	-----
R carré	0.428	

<u>variables</u>	<u>coefficient (statistique t)</u>	
Qualifications	FG	0.136 (5.03)
	FS	0.206 (14.49)
Conditions de travail	TD	0.127 (9.15)
Responsabilités de communication	ORIEN	cste
	DISC	cste
	INST	cste
	DIVE	cste
	PERS	cste
	PARL	-0.227 (-7.34)
	SERV	-0.886 (-7.36)
	SURV	0.792 (5.60)
	PRSP	pt de comparaison
Responsabilités à l'égard des résultats	AJUS	-0.292 (-6.44)
	COND	-0.096 (-1.76)
	FONC	-0.562 (-8.38)
	MANI	-0.133 (-2.44)
	ASSU	-0.415 (-6.13)
	ALIM	-0.875 (-7.51)
	MANU	-0.492 (-7.18)
	PREC	pt de comparaison
PRSC	-0.480 (-5.88)	
Effort intellectuel	SYNTH	cste
	COOR	1.601 (13.45)
	ANAL	0.589 (15.19)
	CALC	0.414 (7.87)
	COPI	0.281 (4.01)
	COMP	0.502 (10.49)
	RASS	pt de comparaison
PRSD	1.367 (5.30)	
Effort physique	FORCE	0.019 (1.91)
Variables contrôles	SYND	0.782 (39.83)
	TYP2	0.911 (19.04)
	TYP3	3.611 (35.92)
	INDU	-----
R carré	0.429	

BIBLIOGRAPHIE

BIBLIOGRAPHIE

- Altonji, J.G. et Speltzer, J.R.(1991)."Worker characteristics, job characteristics, and the receipt of on-the-job training", Industrial Labour Relations Review, 45(1), pp.58-79.
- Ashenfelter, O.(1991)."How convincing is the evidence linking education and income?", The George Seltzer Distinguished Lecture, no4, 15 pages, Industrial Relations Center, University of Minnesota.
- Ashraf, J.(1989)."Updating estimates of union non-union wage differentials in the United States", Economic Letters, 31(2), pp.205-209.
- Bazen, S. et Martin, J.P.(1991)."The impact of the minimum wage and employment in France", OECD Economic Studies, (16), pp.199-221.
- Bishop, J.(1992)."The economic consequences of schooling and learning", Working Paper, no 92-22, Cornell University.
- Blanchflower, D.G. et Oswald, A.J.(1990)."The determination of white-collar pay", Oxford Economic Paper, 42(2), pp.356-78.
- Boeri, T.(1990)."Wage differentials, entry and the jobs generation process in Germany", Labour Market and Social Policy, occasional papers no5, 18 pages.
- Borland, J. et Suen, A.(1990)."The determinants of individual wages in Australia: competitive and non-competitive influences, Australian Economic Review, (92), pp.33-44.
- Boulet, J.A. et Lavallée, L.(1984). "The change economic statues of women", Ottawa, Conseil économique de Canda.
- Bound, J. et Johnson, G.(1992)."Changes in the structure of wages in the 1980's: an evaluation of alternative explanations", American Economic Review, vol.82, no3, pp.371-392.
- Brown, C.(1980)."Equilizing differences in the labor market", Quarterly Journal of Economics, pp. 113-134.
- Brown, W.(1992)."Les facteurs d'évolution de la rémunération", Les Défis de la Rémunération, Actes du 47e Congrès de Relations Industrielles de l'Université de Laval, pp.17-28.
- Bruce, C.J. et Cheslak, J.D. (1978)."Sources of occupational wage differentials in a competitive labour market", Relations Industrielles, vol.33, no4, pp. 621-640.
- Chicha, M.T. (1994), "L'équité salariale: une démarche complexe à plusieurs volets", Document de recherche, no94-07, 43 pages.
- Cousineau, J.-M. (1979)."Impact du salaire minimum sur le chômage des jeunes et des femmes au Québec", Relations Industrielles, vol. 34, no3, pp.403-416.

- Cousineau, J.-M. (1989). "Economie du travail, 2e édition", Gaëtan Morin éditeur, Boucherville, 248 pages.
- Cousineau, J.-M. (1991). "L'effet du salaire minimum sur le chômage des jeunes et des femmes au Québec: une réestimation et un réexamen de la question", L'actualité Économique, vol.67, no 2, juin, pp. 144-165.
- Cousineau, J.-M., Lacroix, R. et Girard, A.-M. (1992). "Occupational hazards and wage compensating differentials", Cahier de Recherche, no2789, Centre de recherche et développement en économie de l'Université de Montréal, 16 pages.
- Dauffenback, R.C. et Greer, C.R. (1984). "A comparison of job analytic and conventional economic variables as explanation of occupational earnings differentials", Journal of Economics and Business, vol.36, pp. 43-64.
- Dion, Gérard (1986). "Dictionnaire canadien des relations du travail", Québec, Les Presses de l'Université Laval, deuxième édition, 993 pages.
- Duncan, G.J. et Holmlund, B. (1983). "Was Adam Smith right after all? Another test of the theory of compensating wage differentials", Journal of Labor Economics, vol. 1, no 4, pp. 366-379.
- Duncan, G.M. et Leigh D.E. (1980). "Wage determination in the union and nonunion sectors: a sample selectivity approach", Industrial and Labor Relations Review, vol. 34, no 1, pp. 24-34.
- England, P.(1992). "Theories of labor markets, comparable worth", Theories and Evidence, chap.2, pp.45-124.
- Fairris, D.(1992). "Compensating payments and hazardous work in union and nonunion settings", Journal of Labour Resources, 13(2), pp.205-21.
- Friorito, J., Greer, C.R. et Dauffenback, R.C. (1986). "Uniformity and variation in occupational earnings determination: potential sources of incomparable worth", Journal of Management, vol. 12, no 1, pp. 61-74.
- Gaucher, D.(1993). "L'équité salariale au Québec, premières données d'une enquête auprès des employeurs", Le Marché du Travail, vol.14, no2, pp.6-10, 81-84.
- Gregory, B. et Daly A.(1992). "Who gets what? Institutions, human capital and black boxes as determinants of relative wages in Australia and the US", Actes du 9e Congrès Mondial de AIRP, vol.5, pp.79-106.
- Gunderson, M. et Riddell, C. (1988). "Labour market economics", Deuxième édition, McGraw-Hill Ryerson éditeur, 616 pages.

- Hersch, J.(1991)."Male-female differences in hourly wages: the role of human capital, working conditions, and housework", Industrial Labour Relations Review, 44(4), pp.746-59.
- Kahn, S.(1992)."Economic implications of public sector comparable worth: the case of San Jose, California", Industrial Relations, vol.31, no2.
- Kniesner, T.J. et Leeth, J.D.(1991)."Compensating wage differentials of fatal injury risk in Australia, Japan, and the United States", Journal of Risk Uncertainty, 4(1), pp.75-90.
- Kriebler, E.(1993)."La justice salariale comme outil de gestion: résultats d'une étude empirique", Info RH, vol.16, no5, pp.10-13.
- Lacroix, R.(1988)."L'équité en matière de salaire et d'emploi", 19e Colloque Rel.Ind., pp.108-112.
- Levy, F. et Murnane R.J.(1992)."U.S. earnings levels and earnings inequality: a review of recent trends and proposed explanations", Journal of Economic Literature, vol.XXX, no 3, pp.1333-1381.
- Lewis, D., Nyland, C.(1991)."The physical requirements of jobs, occupational segregation and relative wage rates", Department of Economics, University of Wollongong.
- Lewis, G. (1963), Unionism relative wages in the United States Chicago, University of Chicago Press.
- MacDonald, G. et Evans, J. (1981)."The size and structure of union-non-union wage differentials in canadian industry", Revue Canadienne d'Économique, no 14, pp. 216-231.
- Marshall, R.(1991)."America's choice: high skills or low wages", IRRA Proceedings of the 1991 Spring Meeting, pp.453-461.
- Martinello, F. et Meng, R.(1992)."Workplace risks and the value of hazard avoidance", Canadian Journal of Economics, 25(2), pp.333-45.
- McNabb, R. (1989)."Compensating wage differentials: some evidence for britain", Oxford Economic Papers, vol. 41, pp.327-338.
- Meng, R. (1989)."Compensating differences in the canadian labor market", Revue Canadienne d'Économique, vol. 22, no 2, pp.413-424.
- Meng, R.(1991)."Compensating wage for long-term job hazards in canadian industry", Economic Letters, 36(3), pp.331-36.
- Mincer.(1974), "Schooling, experience and earnings, National Bureau of Economic Research, New York.

- Myatt, A. et Murrell, D.(1990)."Male/female earning differentials and the measurement of skills", Economic Letters, 34(2), pp.191-95.
- Nieswiadomy, M.;Sottje, D.J. et Hayes, K.J.(1991)."The impact of unionization, right-to-work laws, and female labor force participation on earnings inequality across states", Journal of Labour Resources, 12(2), pp.185-95.
- Orazem, P.F.; Mattila, J.P. et Weikum, S.K.(1992)."Comparable worth and factor point pay analysis in state government", Industrial Relations, 31(1), pp.195-228.
- Pencavel, J.(1991)."Higher education, productivity and earnings: a review", Journal of Economic Education, 22(4), pp.331-59.
- Psacharopoulos, G. et Woodhall, M.(1988). "L'éducation pour le développement: une analyse des choix d'investissements", édition economica, Paris, 343 pages.
- Poulet, N. (1990). "Les salaires et l'emploi: théories et applications", École des relations industrielles, Université de Montréal, note de cours, 235 pages.
- Rosen, S. (1974). "Hedonic prices and implicit markets: product differentiation in pure competition", Journal of Political Economy, vol. 82, janvier-février, pp. 34-55.
- Rosen, S. (1986). " The theory of equilizing differences", dans O. Ashenfelter et R. Laylard éditeurs, Handbook of Labor Economics, Alsevier Science Pub., pp. 641-692.
- Salort, M.-M. et Katan, Y. (1988). "Les économistes classiques: D'Adam Smith à Ricardo, de Stuart Mill à Karl Marx", édition Haitier, Paris, 89 pages.
- Schmidt, C.M. et Zimmermann, K.F.(1991)."Work characteristics, firm size and wages, Review of Economics and Statistics, 73(4), pp.705-10.
- Simpson, W.(1985)."The impact of unions on the structure of canadian wages: an empirical analysis with microdata",Revue Canadienne d'Économique, vol.XVIII, no1.
- Solow, R.(1992)."Growth with equity through investment in human capital", The George Selzer Distinguished Lecture, Industrial Relations Center, University of Minnesota.
- Statistique Canada, (1993)."Recensement Canada 1991, catalogue revenu d'emploi selon la profession, no 93-332.
- Terrell, K.(1992)."L'écart de rémunération entre les sexes et la structure des professions", Revue Internationale du Travail, vol.131, nos 4-5, pp.411-430.
- Thaler, R.H. (1989)."Anomalies, interindustry wage differential", Journal of Economic Perspectives, vol. 3, no 2, automne, pp. 181-193.

- Thaler, R. et Rosen, S. (1975). "The value of saving a life: evidence from the labor market", dans N. Terleckyj éditeur, Household Consumption and Production, New York, N.B.E.R., pp. 265-298.
- Thériault, R. et Payette, S. (1981). "Politiques et pratiques en rémunération dans les sociétés au Québec", Montréal: Association des professionnels en ressources humaines du Québec.
- Thériault, R. (1983). "Gestion de la rémunération: politiques et pratiques efficaces et équitables", Gaëtan Morin éditeur, Chicoutimi, 585 pages.
- Thériault, R. (1991). "Guide Mercer sur la gestion de la rémunération: théorie et pratique", Gaëtan Morin éditeur, Boucherville (Qc), 579 pages.
- Treiman, D.J. (1979). "Job evaluation: an analytical review", Washington, D.C.: National Academy of Sciences.
- Weber, C. Rynes, S.(1991). "Effects of compensation strategy on job pay decisions", Academy of Management Journal, vol.34, no1, pp.86-109.

