Document generated on 02/09/2025 1:19 p.m.

Relations industrielles
Industrial Relations

L'efficacité des clauses d'indexations des salaires

Jean-Michel Cousineau, Robert Lacroix, Sharon Michaud, Jean-Charles Roy, Jacques Chouinard, André Viel and Jean-Marc Robichaud

Volume 37, Number 1, 1982

URI: https://id.erudit.org/iderudit/029240ar
DOI: https://doi.org/10.7202/029240ar

See table of contents

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)
1703-8138 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Cousineau, J.-M., Lacroix, R., Michaud, S., Roy, J.-C., Chouinard, J., Viel, A. & Robichaud, J.-M. (1982). L'efficacité des clauses d'indexations des salaires. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *37*(1), 206–225. https://doi.org/10.7202/029240ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1982

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

DEWEY, Lucretia M., "Union Merger Pace Quickens", *Monthly Labor Review,* vol. 94, no. 6, June 1971, 63-70.
ELIAS, Patrick, "Trade Union Amalgamations: Patterns and Procedures", *Industrial Law Journal,* September 1973, 125-136.
FREEMAN, John and Jack BRITTAIN, "Union Merger Process and Industrial Environment", *Industrial Relations,* vol. 16, May 1977, 173-185.
FREEMAN, John and Jack BRITTAIN, "Reply to Professors Chaison and Seltzer", *Industrial Relations,* vol. 17, February 1978, 127-129.
GRAHAM, Harry, "Union Mergers", *Relations Industrielles — Industrial Relations,* vol. 25, 1970, 552-567.
JANUS, Charles J., "Union Mergers in the 1970's: A Look at the Reasons and Results", *Monthly Labor Review,* vol. 101, no. 10, October 1978, 13-23.
SHABECOFF, Philip, "Big Labor, Little Labor", *New York Times,* May 11, 1980, p. 19.
"Strenght Through Merger", *Business Week,* October 2, 1971, p. 76.
WINSBURY, Rex, "The Union Urge to Merge", *Management Today,* January 1969, 67-69, 106.

L'efficacité des clauses d'indexations des salaires

Les fortes poussées inflationnistes de la dernière décennie n'ont pas manqué de soulever un intérêt marqué chez plusieurs groupes sociaux, dont les travailleurs organisés, en faveur de l'indexation de leurs revenus. Quelles sont les caractéristiques principales du phénomène d'indexation des salaires au Canada? quelle en est l'étendue? quels facteurs permettent d'en expliquer l'évolution dans le temps? quel est et comment mesurer le degré d'efficacité de telles clauses dans les conventions collectives? quels en sont les effets sur les structures de salaires, tant au niveau local que national, sur les coûts de production et sur l'inflation? Voilà parmi d'autres un certain nombre de questions qui préoccupent tant l'analyste que l'acteur immédiat du système de relations industrielles.

Parmi les quelques études récentes sur le sujet au Canada, deux ont suscité des commentaires critiques particulièrement au niveau du concept d'efficacité des clauses d'indexation et de sa mesure. La première réalisée par Jean-Michel Cousineau et Robert Lacroix[1] de l'Université de Montréal utilise des données inédites de Travail Canada sur l'ensemble des conventions de 200 employés et plus au Canada, à l'exclusion du secteur de la construction, et couvre la période 1970 à 1977. Dans la seconde, Sharon Michaud et Jean-Charles Roy[2] de Travail Canada appuient leurs observations sur des données provenant des conventions collectives de 500 employés et plus au Canada, à l'exclusion du secteur de la construction, signées entre janvier 1978 et décembre 1980.

1 COUSINEAU, Jean-Michel et Robert LACROIX, *L'indexation des salaires,* École de relations industrielles, Université de Montréal, série Monographie no 10, 1981, 119 pages.

2 MICHAUD, Sharon et Jean-Charles ROY, *Grands accords salariaux comportant une clause d'indemnité de vie chère — Estimations des augmentations salariales correspondant à des taux d'inflation donnés 1978-1980,* Document de travail, Travail Canada, Direction de l'analyse économique, Ottawa, mai 1981, 58 pages.

Étant donné la préoccupation commune qui anime certains commentaires, le lecteur trouvera dans l'ordre les commentaires d'André Viel et Jacques Chouinard du Bureau de recherche sur la rémunération (Québec) sur l'étude de Cousineau et Lacroix suivis de la réplique des auteurs et les commentaires de Jean-Marc Robichaud et Jacques Chouinard du Bureau de recherche sur la rémunération (Québec) sur l'étude de Michaud et Roy également suivis de la réplique des auteurs.

L'indexation des salaires

Jacques Chouinard
et
André Viel

La lecture de ce document a fait ressortir un certain nombre d'énoncés et de concepts qui portent à confusion. En voici les principaux commentaires critiques.

L'efficacité des clauses d'indexation vs l'efficacité d'une entente salariale

Au tout début de l'étude, il est question de l'efficacité des clauses d'indexation: «Par efficacité, nous entendons le degré de protection du pouvoir d'achat qu'offre chaque type de clauses d'indexation pour les travailleurs»[3]. Cette définition ignore le caractère indissociable de l'augmentation de salaire initiale et de la clause d'indexation. On ne peut parler de «l'efficacité d'une clause d'indexation» en regard de la protection du pouvoir d'achat; on peut estimer par contre l'efficacité d'une *entente salariale* (comprenant l'augmentation initiale et l'augmentation résultant de l'application de la clause d'indexation) en comparant l'augmentation des salaires qu'elle produit à l'augmentation des prix. Une clause d'indexation en elle-même n'est jamais efficace ou inefficace. La même clause d'indexation associée à des augmentations initiales de salaires différentes produira des ententes salariales différentes.

La clause d'indexation seule ne peut déterminer l'efficacité d'une entente salariale par rapport à la protection du pouvoir d'achat. D'ailleurs, les auteurs estiment que: «Rares, sinon inexistants, sont les cas où l'évolution salariale ne sera en fonction que d'une clause d'indexation. Celle-ci s'ajoute plutôt à une augmentation initiale de salaire»[4].

De plus, lorsqu'il est question de comparer les augmentations de salaires entre les conventions indexées et non indexées, les auteurs conviennent que «c'est la somme de cette augmentation de salaire et du supplément dé-

* Jacques CHOUINARD est chef du service de l'analyse et de la recherche au Bureau de recherche sur la rémunération du Conseil du trésor du Québec. André VIEL est analyste au même service.

3 Introduction, page 17.

4 *Idem.*

coulant de la clause d'indexation qui doit être comparée aux augmentations salariales des conventions non indexées»[5].

L'élasticité salaire-prix des clauses d'indexation

L'ambiguïté constatée au niveau du concept d'efficacité, se retrouve également au niveau de la définition de l'élasticité salaire-prix: «L'élasticité salaire-prix est définie par le ratio de l'augmentation de salaire (en pourcentage) attribuable à la clause d'indexation sur l'augmentation en pourcentage de l'indice général de prix à la consommation»[6].

Il faut rappeler ici que l'augmentation de salaire attribuable à la clause d'indexation, ne dépend pas uniquement des caractéristiques de cette clause, mais aussi de l'augmentation initiale de salaire accordée. L'élasticité salaire-prix telle que définie ci-haut supposerait une augmentation initiale de salaire uniforme dans toutes les conventions contenant une clause d'indexation, ce qui est possible en théorie, mais incorrect dans la réalité.

Le concept d'élasticité salaire-prix des clauses d'indexation n'a donc pas plus de sens que le concept d'efficacité des clauses d'indexation.

Ces précisions au niveau conceptuel sont fondamentales et semblent avoir été saisies par les auteurs, si l'on en juge par les nombreux énoncés qui rappellent le caractère indissociable de l'augmentation de salaire initiale et du supplément dû à la clause d'indexation[7]. D'autre part les définitions d'élasticité et d'efficacité ignorent complètement cette réalité et sont à rejeter, car le quantum des suppléments de salaire résultant de l'application des clauses d'indexation ne signifie rien en soi[8].

L'argumentation des auteurs a été bâtie autour d'une constatation générale, à l'effet qu'il existe un arbitrage ou "trade-off" entre le quantum du supplément de salaire résultant de l'application des clauses d'indexation et l'augmentation de salaire initialement consentie[9]. On constate dans les faits, que plus l'augmentation de salaire initiale est élevée, moins le supplément accordé est élevé et vice versa. Cette relation pour évidente qu'elle soit, ne permet pas de préjuger de l'entente salariale globale à partir du seul montant accordé à titre de supplément, sans commettre les erreurs d'estimation grossières et détachées de la réalité. Peut-on prédire en effet avec précision que, tel supplément de salaire résultant de l'application de telle clause d'indexation ayant été accordé, l'augmentation initiale de salaire sera de 10,0%?

Il est donc hasardeux d'estimer l'efficacité et l'élasticité salaire-prix des clauses d'indexation, plutôt que des ententes salariales contenant une clause d'indexation.

5 *Idem.*

6 Chapitre 1, page 27.

7 Pages 17, 37, 39, 40.

8 À moins que l'augmentation initiale de salaire soit nulle.

9 Page 40.

Conséquemment certains énoncés de l'étude ont peu de valeur:

On remarque en plus que dans ces pays l'élasticité salaire-prix via la clause d'indexation n'est pas très élevée. Ainsi, au Canada, cette élasticité aurait été en moyenne de 0,3 au cours des années 70[10].

En conséquence, une clause d'indexation à faible élasticité salaire-prix peut signifier que l'augmentation de salaire initialement consentie a été plus forte[11].

En 1975, par exemple, les clauses d'indexation offrant un taux de protection relativement faible (inférieur à 20,0%) étaient assorties d'augmentations de salaire initiales de 18,5% en moyenne par année. En revanche, les clauses d'indexation offrant un taux de protection élevé (entre 80,0% et 120,0%) ne garantissaient d'augmentations de salaire initiales que de 9,2% en moyenne par année. Ceci ne veut pas dire, toutefois que les conventions offrant une clause d'indexation efficace donnent lieu, en fin de course, à des augmentations de salaire inférieures aux conventions comportant une clause d'indexation moins efficace[12].

Cette dernière phrase de la citation contredit l'énoncé du paragraphe précédent: en fait l'élasticité salaire-prix d'une clause d'indexation ne signifie rien en regard de l'augmentation de salaire initiale.

Les coûts des clauses d'indexation et la nature de l'indexation

Le lien est très étroit entre la définition de l'indexation des salaires et les coûts qui en résultent.

La définition de l'indexation utilisée par les auteurs est simple: «Il s'agit d'une augmentation automatique d'un salaire en fonction d'un indice de prix de référence. On pourrait penser alors à une clause d'indexation qui ferait augmenter le salaire dans la même proportion que le coût de la vie.»[13] Il est clair ici que l'indexation vise à ajuster les salaires en fonction de l'augmentation des prix.

Normalement, le principe d'augmentation proportionnelle salaire-prix devrait être respecté dans les ententes salariales indexées, ou du moins l'augmentation de salaire (augmentation initiale et supplément) ne devrait pas dépasser celle des prix[14]. L'élasticité salaire-prix des ententes indexées serait donc inférieure à 1. Or, les auteurs parlent d'élasticité supérieure à l'unité[15]. Cette possibilité d'une élasticité supérieure à l'unité est liée à l'utilisation du taux de base i.e. le taux le plus bas pour un travailleur qualifié dans la convention. Ainsi, dans la mesure où les caractéristiques d'une clause d'indexation sont déterminées pour assurer que le salaire moyen dans une conven-

10 Page 27.

11 Page 40.

12 Page 41.

13 Page 31.

14 Bien entendu, il n'est jamais question ici d'augmentation de salaire qui tienne compte d'un gain de productivité. Si tel était le cas, c'est l'augmentation de salaire excluant l'augmentation pour gain de productivité, qu'il faudrait comparer à l'augmentation des prix.

15 Page 41, entre 80 et 120,0%.

tion suive l'augmentation des prix et pour autant que le supplément résultant de l'application de la clause soit un montant uniforme en cents l'heure, les bas salariés recevront une augmentation proportionnelle plus forte; l'adjonction de l'augmentation initiale et du supplément produira pour ces derniers une augmentation dépassant celle des prix.

Le principe d'augmentation proportionnelle exclut donc, normalement, la possibilité que les ententes indexées impliquent des coûts autres que les ajustements nécessaires pour suivre les prix. Or, face à l'évolution des prix, les employeurs ont la même incertitude, sauf que certains se lient vis-à-vis de leurs employés par l'entremise d'une clause d'indexation des salaires. Est-ce à dire que les uns débourseront plus que les autres en fonction de l'évolution des prix? Selon les auteurs, la réponse serait non, car il n'y a pas de différence significative entre les augmentations de salaire réalisées ex post dans les conventions indexées et non indexées[16]. Dans ces conditions le coût d'application d'une clause d'indexation serait nul.

On ne peut alors que remettre en question les énoncés suivants[17]:

Premièrement, en indiquant que les augmentations de salaire sont inférieures, au point de départ, dans les conventions indexées, on réalise qu'il y a un prix à payer pour la clause d'indexation.

Si l'inflation ne s'accroît pas «suffisamment», les conventions indexées produiront des résultats inférieurs aux résultats obtenus dans les conventions non indexées.

Par contre, si l'inflation s'accroît de façon plus rapide que prévu, les conventions indexées pourront générer des augmentations de salaire nettement supérieures aux augmentations réalisées dans les conventions non indexées.

L'égalité entre les augmentations dans les conventions indexées et non indexées se conçoit bien lorsqu'on réalise qu'il existe plusieurs façons de s'ajuster à l'évolution des prix: le renouvellement fréquent des ententes salariales, les réouvertures sur les salaires et les clauses d'indexation par exemple. Par contre, les données utilisées par les auteurs pour en arriver à ce résultat laissent à désirer.

Les données du tableau 10 concernant l'augmentation annuelle moyenne du taux de base dans les conventions signées entre 1970 et 1977.

En général, dans les conventions indexées, l'augmentation annuelle moyenne s'applique pour une période d'environ deux ou trois ans alors que dans les conventions non indexées, elle s'applique pour une ou deux années. On peut se demander comment il est possible de confronter les augmentations des conventions indexées et non indexées, alors qu'on ne tient pas compte de la période d'application des augmentations. Ainsi, dans le tableau 10, on compare dans un premier temps les augmentations de salaire initiales dans les conventions signées en 1970, en distinguant les conventions indexées (qui s'appliqueront jusqu'en 1973) et les conventions non indexées (qui s'appliqueront jusqu'en 1972). La comparaison effectuée dans un deuxième temps n'est pas plus valable puisque seules les augmentations réa-

16 Page 46.

17 Pages 46 et 47.

lisées ex post tiennent compte, pour les conventions indexées, de l'inflation de 1973.

Compte tenu de ces commentaires sur les périodes d'application des augmentations, la dernière colonne du tableau 10, concernant le taux annuel d'inflation ne peut être reliée aux taux des augmentations de salaire.

Enfin, la moyenne présentée au tableau 10, est constituée à partir des augmentations annuelles moyennes de salaire. On peut se demander ce qu'elle représente puisque l'augmentation annuelle moyenne dans les conventions signées au cours d'une année, ne reflète pas l'augmentation de salaire pour cette année. Par exemple, dire que l'augmentation annuelle moyenne dans les conventions signées en 1970 a été de 8,0% ne nous renseigne pas sur l'augmentation des salaires au cours de 1970, mais elle signifie qu'au cours de la période d'application de ces conventions (deux ou trois ans) le salaire a augmenté annuellement de 8,0% en moyenne par année. Que signifie alors la moyenne des augmentations annuelles moyennes? De plus, lorsqu'il est question d'augmentations de salaire dans les conventions collectives, il est toujours préférable de calculer une moyenne d'augmentation pondérée par les effectifs, ce qu'on a complètement ignoré ici.

Tableau 10

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

	Augmentations de salaire initiales		*Augmentations de salaire réalisées ex post*		
Année	*Conventions indexées*	*Conventions non indexées*	*Conventions indexées*	*Conventions non indexées*	*Inflation IPC*
	%	%	%	%	%
1970	7,1	8,7	9,0	8,7	3,3
1971	8,1	8,2	10,8	8,2	2,9
1972	7,9	10,5	10,7	10,5	4,8
1973	8,9	12,5	12,3	12,5	7,6
1974	14,8	15,5	17,1	15,5	10,9
1975	14,4	18,5	16,2	18,5	10,8
1976	10,1	11,6	10,2	11,6	7,5
1977	7,2	8,6	9,1	8,6	8,0
Moyenne	9,8	11,8	11,9	11,8	

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

La fréquence des clauses d'indexation

Le tableau 3 nous renseigne sur l'évolution récente du nombre des nouvelles conventions collectives contenant une clause d'indexation et des employés couverts par des clauses d'indexation[18].

Tableau 3

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

	Conventions collectives		*Pourcentage*	
Année	*Nombre de contrats*	*Nombre d'employés*	*Contrats*	*Employés*
1971	44	36 558	6,2	4,8
1972	92	295 719	11,5	32,3
1973	121	158 814	14,4	19,6
1974	276	405 159	29,5	37,4
1975	292	357 677	33,9	39,9
1976	272	552 509	22,8	35,3
1977	225	272 170	20,6	22,8

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

Les pourcentages de contrats ou d'employés présentés dans ce tableau ne nous renseignent pas adéquatement sur la fréquence des clauses d'indexation. En effet, pour 1972, par exemple, nous apprenons que 92 nouvelles conventions contenaient une clause d'indexation, soit 11,5% de l'ensemble des conventions signées cette année-là; suivre ainsi le flux annuel de renouvellements de conventions, nous renseigne sur les mouvements d'apparition ou de disparition des clauses d'indexation, mais ne donne pas une image complète de la réalité. Pour connaître réellement l'importance de l'indexation, il est préférable de considérer l'ensemble des conventions en vigueur à chaque année, soit le stock des conventions.

Les facteurs explicatifs de la clause d'indexation

S'il va de soi qu'une convention plus longue ait plus de chance de contenir une clause d'indexation, il est apparu que la taille de l'unité de négociation n'est pas un facteur explicatif très important. Pour sa part, la variable «secteur d'activité» agit comme facteur de différenciation quant à la probabilité d'indexation. Ces observations n'ont rien de surprenant concernant les facteurs microéconomiques.

Il n'en est pas de même pour le niveau de revenu des travailleurs: «On a trouvé que le niveau des revenus constituait un important facteur de différenciation entre les diverses unités de négociation.»[19]

18 Page 52.

19 Page 76.

Les auteurs supposent que l'indexation des salaires est un «bien normal» dont la consommation croît avec le revenu. «L'analyse empirique a montré à cet effet qu'entre un salaire horaire de 10,00$ et un autre de 5,00$ (dollars de 1980), l'écart dans la probabilité d'indexation était de 27 points de pourcentage.»[20] Cette constatation tient compte semble-t-il des influences d'autres facteurs explicatifs, comme le secteur d'activité.

On peut examiner ce résultat en regardant quel corps d'emploi est considéré dans chaque convention. Le salaire retenu dans chaque convention pour représenter le revenu est le taux de base i.e. le salaire le plus bas pour un travailleur qualifié. Or d'une convention collective à l'autre le taux de base choisi peut-être celui applicable à un commis de bureau, à un pompier, à un journalier, à une infirmière, à un enseignant, à un concierge ou à un ingénieur. Ceci veut dire que les enseignants, les infirmières, les pompiers et les ingénieurs trouveraient plus d'avantages à avoir des conventions indexées, que les commis de bureau et les journaliers, compte tenu de la différence dans leurs revenus respectifs. Les auteurs n'ont-ils pas observé auparavant que les augmentations dans les conventions indexées ou non étaient équivalentes? qu'il y a d'autres moyens que l'indexation pour protéger le salaire? Comme la plupart des clauses d'indexation produisent un supplément en cents par point d'augmentation de l'IPC, formule qui favorise l'augmentation des bas salaires dans la convention, l'indexation n'est-elle pas finalement plus profitable et plus désirable pour un salaire horaire plus faible? Enfin, est-il suffisant de ne considérer que le taux de base dans une convention? Peut-être qu'on obtiendrait le résultat inverse en considérant le salaire moyen de la convention, car Travail Canada signale que le taux de base ne représente pas le salaire moyen. La conclusion à laquelle en arrivent les auteurs est donc loin d'être définitive.

En ce qui concerne les facteurs macroéconomiques explicatifs, les deux plus importants, soit l'inflation et sa variabilité, sont pour le moins tautologiques dans la mesure où l'indexation vise essentiellement à ajuster les augmentations de salaire à l'inflation.

Les conséquences de l'indexation des salaires sur l'économie

L'indexation des salaires devrait toujours être envisagée en rapport avec sa durée d'application. Une indexation automatique et pleine pour une période de 10 ans comporte beaucoup plus de rigidité, qu'une indexation révisée à tous les trois ans qui permet des réajustements au niveau de l'entente salariale globale. Il semble logique dans ce dernier cas que les ententes salariales indexées ou non produisent, à moyen terme, des résultats similaires. La question de l'indexation, en ce qui concerne le Canada, ne se pose donc pas dans les termes définis par les auteurs: «... les salaires avec clause d'indexation sont flexibles en termes nominaux mais rigides en termes réels, alors que les salaires sans clause d'indexation sont rigides en termes nominaux mais flexibles en termes réels.»[21]

20 Page 74.

21 Page 80.

Comme à moyen terme les salaires indexés ou non sont flexibles, il n'existerait pas de situation où les salaires réels seraient rigides et une autre où ils seraient flexibles. En fait les salaires indexés ou non peuvent aussi bien suivre l'évolution des prix. La question de la relation indexation des salaires et stabilité économique peut-être posée en théorie, mais pratiquement, on ne peut discuter de l'effet de l'indexation, telle qu'on la connaît, sur la stabilité de l'économie. Même en généralisant l'indexation on ne peut discerner son impact sur la dépense nationale brute, l'inflation et le chômage[22]. L'indexation serait donc un phénomène sans conséquence sensible sur l'économie.

RÉPLIQUE

Jean-Michel Cousineau
et
Robert Lacroix

Comme le montrent les commentaires précédents, les résultats de nos travaux sur l'indexation (voir *L'indexation des salaires,* Monographie no 10, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1981), si clairs soient-ils, n'ont pas été compris de tous.

D'abord, Chouinard et Viel ne saisissent pas l'importance du concept d'efficacité des clauses d'indexation dans une analyse de l'indexation des salaires.

L'efficacité des clauses d'indexation est mesurée de la façon suivante: le pourcentage d'augmentation des salaires attribuable à la clause d'indexation divisé par le pourcentage d'augmentation des prix à la consommation au cours de la période correspondante. Un ratio égal à l'unité signifierait une clause d'indexation parfaitement efficace. Contrairement à ce qui est affirmé par les commentateurs, une telle mesure fournit une information utile et pertinente.

En effet, si on compare «l'efficacité des ententes salariales prises globalement» (variation de salaire totale divisée par la variation des prix à la consommation), concept très cher aux auteurs du commentaire, on trouve que les ententes salariales dotées de clauses d'indexation plus efficaces n'offrent de meilleures augmentations salariales que sous des conditions très particulières.

En période d'accélération prononcée et imprévue de l'inflation, les ententes salariales dotées de clauses d'indexation plus efficaces s'avèrent supérieures aux ententes salariales dotées de clauses d'indexation moins efficaces ou ne comportant tout simplement pas de clause d'indexation. À la limite, s'il n'y a pas de clause d'indexation et que l'inflation s'accélère de façon rapide et imprévue, les pertes de salaire réel peuvent être substantielles.

* COUSINEAU, Jean-Michel est professeur adjoint à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Robert LACROIX est professeur titulaire et directeur du département de sciences économiques de cette même Université.

22 Page 87.

À l'inverse cependant, les ententes salariales sans clause d'indexation ou avec une clause d'indexation moins efficace peuvent donner lieu à des augmentations de salaire supérieures si l'inflation décélère de façon imprévue. La raison en est qu'il existe un certain arbitrage ou "trade-off" entre l'efficacité des clauses d'indexation et l'augmentation de salaire initialement accordée. C'est ce que l'on constate au tableau 1 qui suit. Les ententes salariales avec une clause d'indexation à efficacité faible sont celles qui présentent les plus fortes augmentations initiales de salaire alors que les ententes avec des clauses d'indexation efficaces montrent les plus faibles augmentations de salaires initiales.

Tableau 1

L'arbitrage efficacité des clauses d'indexation, augmentations de salaires initiales, 1975

Mesure d'efficacité en %	*Augmentations de salaires initiales en %*
Entre 0% et 19%	18.5
Entre 20% et 39%	15.2
Entre 40% et 59%	13.5
Entre 60% et 79%	11.3
Entre 80% et 120%	9.2

Source: J.-M. Cousineau et R. Lacroix, *L'Indexation des salaires,* monographie no 10, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1981, tableau 7, p. 40.

Dès lors, si l'inflation s'avère moins forte que prévue, les conventions avec une clause d'indexation efficace risquent d'obtenir ultimement des augmentations de salaire plus faibles (celles-ci étant conditionnées par des taux d'inflation réduits ou n'opérant qu'à partir de seuils d'inflation non atteints).

Ces propos ont été abondamment développés dans notre étude et, chiffres à l'appui, il a été démontré qu'un tel dilemme se définissait dans le concret des ententes salariales négociées au Canada et au Québec. Il est malheureux, à cet effet, que les auteurs du commentaire n'aient pas saisi cette importante dimension associée aux clauses d'indexation[23].

Le second commentaire porte sur le concept d'élasticité salaire-prix des clauses d'indexation, autre appellation (plus neutre) du concept d'efficacité. Cette élasticité s'avérant différente d'une convention à l'autre, il nous a fallu chercher à isoler les facteurs qui en faisaient varier l'amplitude.

Tout d'abord, nous avons pu identifier à l'instar des travaux de Wilton[24], que les modalités techniques de chacune des clauses affectaient

23 La monographie ayant été soumise à un large comité de lecture, il nous apparaît que ces commentateurs sont les seuls à ne pas avoir saisi toute la portée du concept d'efficacité des clauses d'indexation.

24 WILTON, D.A., "An Analysis of Canadian Wage Contracts with Cost-of-living Allowance Clauses", Document no. 165, Conseil économique du Canada, Ottawa, 1980.

directement leur réponse à l'évolution de l'inflation. Le nombre de cents par point d'augmentation de l'IPC, le maximum d'indemnité, le minimum d'inflation avant que la clause d'indexation entre en opération et les limites d'application dans le temps sont tous des contraintes qui réduisent la sensibilité des clauses d'indexation à l'inflation. Par ailleurs, il est apparu clairement et chiffres à l'appui (voir tableau 1) que cette sensibilité (élasticité salaire-prix des clauses d'indexation) était inversement reliée aux augmentations de salaire négociées au point de départ. En conséquence, l'analyse a permis de faire ressortir deux facteurs explicatifs importants de l'élasticité salaire-prix des clauses d'indexation: 1) les caractéristiques ou modalités techniques des clauses d'indexation et 2) l'augmentation de salaire initialement négociée. Quoiqu'en disent les auteurs du commentaire, les concepts véhiculés par l'analyse sont peut-être complexes mais ils ne sont pas ambigus. Deuxièmement, cet ensemble de résultats n'est pas une pure création théorique de l'esprit, mais s'appuie sur une réflexion sérieuse et une observation rigoureuse des faits[25]. Finalement, rappelons (voir section de cette note) que ces concepts et observations sont fondamentaux pour une meilleure compréhension du comportement des augmentations de salaire vis-à-vis l'inflation.

Dans un troisième commentaire, les commentateurs rejettent le concept de coût associé à l'acquisition d'une clause d'indexation. Or, s'il est un résultat important de nos travaux, c'est bien celui qui se rapporte à la signification que prend la clause d'indexation. Preuves à l'appui, il nous est apparu de plus en plus clairement que la clause d'indexation se comparait à une police d'assurance contre les méfaits d'une montée rapide, soudaine et imprévue de l'inflation. Elle en épouse les caractéristiques à plusieurs égards. D'une part, les travailleurs doivent payer une prime (coût) pour obtenir une clause d'indexation et d'autre part, il y a versement rétroactif d'une compensation si l'événement contre lequel les travailleurs se font assurer survient (inflation imprévue).

La prime (coût) se matérialise dans des augmentations de salaire initiales dans les conventions indexées qui sont inférieures à celles consenties dans les conventions sans clause d'indexation (voir tableau 19, p. 46, de notre monographie). En fait, l'écart moyen sur la période de 1970-1977 est de 2 points de pourcentage (11.8% pour les conventions non indexées et 9.8% pour les conventions indexées). Par contre, si l'inflation monte plus vite que prévu, la clause d'indexation génère un versement compensatoire, ce qui n'est pas le cas dans les conventions non indexées. Donc, la clause d'indexation offre une protection mais au prix d'une augmentation de salaire moins substantielle si l'inflation ne s'accélère pas rapidement.

Dans les faits, on trouve que les augmentations de salaire réalisées ex post sont comparables entre les conventions indexées et non indexées (11.9% et 11.8% respectivement sur la période de 1970-1977; source: tableau 10, p. 46, de notre monographie). Ce résultat n'implique pas que la clause d'indexation ne comporte pas de prime (coût) comme l'affirment in-

25 Les auteurs du commentaire vont plus loin en nous priant de s'abstenir de parler du «quantum des suppléments de salaire résultant de l'application des clauses d'indexation» ainsi que des concepts et mesures d'efficacité et d'élasticité salaire-prix des clauses d'indexation.

correctement Chouinard et Viel. Il signifie plutôt que sur l'ensemble des années 70-77 les compensations versées au titre de l'indexation ont parfaitement équilibré les primes. Tel que prévu, toutefois, au cours des sous-périodes d'accélération prononcée de l'inflation, les augmentations de salaire dans les conventions indexées ont dépassé celles des conventions non indexées, alors qu'au cours des sous-périodes de stabilisation ou de décélération de l'inflation, les augmentations de salaire dans les conventions indexées se sont avérées inférieures à celles des conventions non indexées. C'est exactement ce que révèle l'analyse de la comparaison des augmentations de salaire entre les conventions indexées et les conventions non indexées à la section 4 du deuxième chapitre de *L'indexation des salaires.*

Par ailleurs, afin de permettre une comparaison rigoureuse, seules les augmentations de salaire effectives à taux annuel composé ont été retenues pour fins de comparaison. Les augmentations effectives englobent le montant d'indexation intégré à l'échelle salariale via la clause d'indexation alors que leur standardisation sur une base annuelle constitue un mécanisme qui permet la comparaison des augmentations de salaire portant sur des conventions d'inégales durées. Contrairement à ce que prétendent Chouinard et Viel, de tels calculs permettent de dégager un ensemble d'observations intéressantes.

En premier lieu, soulignons que ces taux d'augmentation de salaire sont comparés à l'évolution de l'inflation sur les années subséquentes et non année par année comme le prétendent les auteurs du commentaire. Cette comparaison nous révèle, à cet effet, que «les conventions examinées ont donné, dans l'ensemble, des augmentations de salaire qui ont dépassé les taux d'inflation moyens sur les 2 ou 3 années suivant la signature de ces conventions» (p. 46). La comparaison est donc possible mais pas n'importe comment. Ici, elle est faite, comme il se doit, en tenant compte des durées de conventions.

Par ailleurs, en moyenne sur la période 70-77, on observe que les conventions indexées n'ont pas donné de résultats constamment supérieurs ou inférieurs aux conventions non indexées. Voilà le sens de la comparaison de la moyenne des augmentations de salaire sur la période 70-77[26].

«Cela peut signifier d'une part que les travailleurs ont su s'adapter ou ont anticipé adéquatement l'inflation sur une moyenne période et que la clause d'indexation n'est pas la seule façon de s'ajuster à l'inflation. Des durées plus courtes et des clauses de réouvertures sont autant de moyens pour ce faire. Ce résultat ne signifie pas, toutefois que la clause d'indexation n'apporte rien aux travailleurs. Au contraire, l'indexation des salaires offre une sécurité ou une police d'assurance contre une inflation imprévue sur un contrat de longue durée» (p. 93-94).

Le quatrième commentaire nous reproche l'utilisation de données de flux en ce qui a trait à l'étude de l'évaluation inter-temporelle de la fré-

26 Notons que la pondération de ces augmentations par les effectifs aurait pour effet de biaiser les résultats vers les conventions de grandes tailles. Il importait donc de ne pas suivre la suggestion des commentateurs sur ce point.

quence des clauses d'indexation sur la période 71-77. L'explication est simple et réside dans la note clairement indiquée au bas du tableau et à laquelle les commentateurs ne font pas référence: «Pour conserver l'homogénéité de la présentation des données (tableaux 1 à 3), il s'agit de données portant sur le flux des nouvelles conventions. Les données de stock (total des conventions en vigueur à chaque année) sont présentées en annexe au tableau 2 de la série D.2.» Il s'agit donc d'un ensemble de 3 tableaux portant sur les périodes 51-56, 60-69 et 70-77 respectivement. Cet ensemble d'informations révèle entre autres que «l'indexation des salaires n'est pas un phénomène croissant régulièrement dans le temps pour éventuellement couvrir tous les contrats de travail dans les différents secteurs industriels. Les clauses d'indexation sont apparues rapidement dans les conventions à diverses époques mais ont disparu tout aussi rapidement (période 51-56). Tant et si bien que la proportion de conventions collectives ayant négocié une clause d'indexation a pu passer, selon les époques, de 3 à 4% à plus de 30%.»

Afin de conserver l'uniformité de la présentation (seules les données de flux sont disponibles sur la période antérieure à 1970), il était préférable de prendre des données de plus pour la période 1970-77. Par ailleurs, il importait de mentionner clairement cet élément d'information de même qu'il convenait de publier l'information sur les données de stock. Il va sans dire, finalement, que ces dernières données (publiées en annexe) ne modifient en rien l'ensemble de nos observations. On peut se demander si les commentateurs n'ont pas lu trop rapidement notre étude...

Le cinquième commentaire porte sur les facteurs explicatifs de l'indexation, facteurs macroéconomiques expliquant son évolution temporelle et facteurs microéconomiques expliquant la distribution des clauses d'indexation entre les groupes de travailleurs. À ce dernier chapitre, le commentaire soulève d'une façon «ad hoc» une hypothèse voulant que les clauses d'indexation soient plus fréquentes chez les groupes de travailleurs à faible salaire.

Pour notre part, s'appuyant sur des fondements théoriques connus (cf. p. 74), nous anticipions que l'indexation serait plus fréquente chez les groupes de travailleurs à hauts salaires. Une analyse rigoureuse des faits a confirmé notre hypothèse. Les taux de salaire de base et non les taux de salaire moyens, comme l'auraient préféré les auteurs du commentaire, nous ont servi d'indicateur salarial.

En plus d'être les seules données disponibles, l'avantage de retenir les taux de salaire de base est qu'ils comparent du comparable. Plus particulièrement, cette donnée évite les biais inhérents aux taux de salaire moyens dont la valeur est sensible aux effets de composition (professionnelle) de la main-d'oeuvre.

D'autres facteurs explicatifs ont été considérés dans l'analyse, dont l'inflation et la variabilité de l'inflation. Loin d'être tautologiques, comme le prétendent les auteurs du commentaire[27], ces facteurs apportent une explication valable mais partielle du phénomène de l'indexation des salaires.

D'une part, parce que l'inflation menace le pouvoir d'achat, les pertes de salaire réel associées à une mauvaise anticipation d'une inflation élevée peuvent être appréciables. Par contre, quel que soit le niveau d'inflation, c'est essentiellement son caractère imprévisible qui affecte la demande de clauses d'indexation (d'où d'ailleurs la notion d'assurance). En conséquence, le niveau et la variabilité de l'inflation constituent deux facteurs explicatifs distincts et complémentaires de la demande et de la fréquence des clauses d'indexation. Mais il n'y a pas que la demande qui affecte la présence de clauses d'indexation, ce que semblent oublier les auteurs du commentaire. Encore faut-il que les employeurs y donnent leur consentement.

Dans un tel contexte, nous avons établi théoriquement et soutenu empiriquement qu'au niveau macroéconomique, le niveau de l'inflation, sa variabilité dans le temps et le niveau de l'activité économique (phases favorables d'expansion et phases défavorables de récession) affectaient tous de façon distincte et à des degrés divers l'évolution de la fréquence des clauses d'indexation à travers le temps.

Au niveau microéconomique, la durée des conventions, le taux de salaire de base et, dans une moindre mesure, la taille des unités de négociation distinguaient la probabilité d'indexation selon les différents groupes de travailleurs visés. La probabilité d'indexation était plus forte dans les conventions de longue durée, pour les travailleurs à hauts salaires et dans les unités de très grande taille. La méthode du maximum de vraisemblance (décrite à l'annexe du volume) a été appliquée à un modèle probit (probabiliste) pour tester la pertinence et l'importance relative de chacun de ces facteurs.

Le sixième commentaire porte sur l'analyse de la relation entre l'indexation des salaires et la stabilité de l'économie. Contrairement à ce qu'affirment les auteurs du commentaire, on peut discuter en théorie et en pratique de l'effet de l'indexation des salaires sur la stabilité de l'économie, la dépense nationale brute et le chômage. La section 1 du chapitre V apporte, à cet effet, une synthèse de l'ensemble des importants travaux réalisés sur cette question au cours des dernières années[28]. On y met en évidence, tout particulièrement, que l'indexation des salaires n'est pas nécessairement et automatiquement déstabilisatrice pour l'ensemble d'une économie. Au contraire, si la source d'inflation provient d'une poussée de la demande

27 Beaucoup d'économistes ont effectué au cours des dernières années des recherches pour spécifier les liens existant entre le revenu et la consommation. Chouinard et Viel qualifieront probablement de tautologique ces recherches sous prétexte que s'il n'y a pas de revenu il n'y aura pas de consommation au même titre que si l'inflation n'avait jamais existé il n'y aurait pas de clauses d'indexation. On a la logique toute facile dans certain milieu!

28 Des chercheurs qui auraient eu une connaissance minimale d'une littérature de plus en plus abondante sur le sujet n'auraient pas fait un tel commentaire. Il s'agit, en effet, d'un problème fondamental.

globale, l'indexation des salaires renferme d'importants éléments stabilisateurs au niveau de l'emploi.

Par contre, si l'inflation prend sa source dans des problèmes d'offre globale, une économie indexée subira des pressions déstabilisatrices au niveau de l'emploi, de la production et des prix. En conséquence, la source d'inflation est d'une importance première pour analyser les conséquences de l'indexation des salaires.

La section 3 de ce même chapitre débouche alors sur un ensemble de simulations empiriques rigoureuses quant à l'impact de l'indexation des salaires sur l'économie canadienne. Les résultats des travaux les plus rigoureux exécutés au Conseil économique du Canada par S. Rao montrent, à l'aide du modèle économétrique CANDIDE (approche d'équilibre général), qu'une indexation généralisée des salaires au Canada exercerait, à moyen terme, des effets très modérés sur l'inflation et le chômage. Par ailleurs, les salaires nominaux et réels évolueraient plus fortement, la balance des comptes courants aurait tendance à se détériorer et le taux de change subirait des pressions à la baisse (p. 87).

En somme, pour reprendre la conclusion de notre étude:

Le but que nous poursuivions en entreprenant cet ouvrage était de faire le point sur la question de l'indexation des salaires en présentant le plus simplement possible les faits, l'explication de leur évolution et les conséquences de l'indexation sur l'ensemble de l'économie. Le sujet est complexe et nous ne voulons pas laisser l'impression que nous avons mis le point final à toute recherche dans ce domaine. Malgré tout, un certain nombre de conclusions s'imposent à la suite de ce travail. (p. 93)

Cette brève réplique a permis de mettre en évidence quelques-unes de ces principales conclusions.

Grands accords salariaux comportant une clause d'indemnité de vie chère — Estimation des augmentations salariales correspondant à des taux d'inflation donnés 1978-1980

Jacques Chouinard
et
Jean-Marc Robichaud

La croissance des salaires peut poursuivre plusieurs objectifs dont les principaux sont normalement de couvrir l'augmentation des prix et d'assurer une certaine croissance réelle des salaires. On peut réaliser ces objectifs de différentes façons, soit par une augmentation de salaire qui anticipe correctement la croissance des prix, soit par la combinaison d'une augmenta-

* CHOUINARD, Jacques est chef du service de l'analyse et de la recherche au Bureau de recherche sur la rémunération du Conseil du trésor du Québec. Jean-Marc ROBICHAUD est analyste au même service.

tion salariale initiale et d'une indemnité de vie chère. Le pouvoir d'achat des salaires sera protégé si les gains, générés par l'augmentation de base et l'indemnité de vie chère, évoluent proportionnellement et au même rythme que l'évolution des prix.

Les taux d'inflation élevés que nous avons connus ces dernières années au Canada ont favorisé l'apparition de clauses d'indexation dans un grand nombre de conventions collectives. Parallèlement à la croissance du phénomène de l'indexation, nous avons assisté à une multiplication des études sur le sujet.

Travail Canada vient de publier une étude sur les clauses d'indemnités de vie chère. Cette étude, réalisée par Sharon Michaud et Jean-Charles Roy, tente d'examiner la «qualité» de la clause d'indexation. Selon les auteurs, une clause de qualité parfaite doit produire une indemnité de vie chère (IVC) qui protégerait complètement les augmentations négociées[29] (augmentations de salaire initialement prévues à la convention) contre l'augmentation des prix. Cet instrument de mesure de l'élasticité de l'indemnité de vie chère par rapport à l'inflation est appelé facteur d'indexation salarial (FIS).

> *Le facteur d'indexation salariale (FIS) permet d'évaluer cette qualité à des taux d'inflation donnés, en comparant le niveau de salaire*[30] *effectif final (IVC incluses) au niveau de salaire négocié final (qui ne comprend pas l'indemnité de vie chère courante). Ce facteur mesure la sensibilité de l'élément IVC des salaires par rapport à l'évolution des prix.*
>
> *Le FIS est une mesure relative de la protection qu'offre la clause d'indexation. Le niveau de protection salariale «idéal» serait évidemment représenté par un FIS égal à un. Dans ce cas, la formule générerait une indemnité qui protégerait complètement les augmentations négociées contre toute érosion causée par l'inflation. Par contre, un FIS égal à zéro ne représente aucune protection.*[31]

Essayons tout d'abord de voir en termes pratiques, à l'aide de l'exemple suivant, quelles seraient les conséquences d'un FIS «idéal», c'est-à-dire égal à un. Soit une convention d'un an dont le dernier salaire de la convention précédente était de 1 000$ par mois. L'augmentation initiale accordée est de 6,0%, le taux d'inflation de 8,0%. Quel sera le montant produit par l'indemnité de vie chère pour assurer la «protection salariale idéale» mesurée par le FIS?

---

29 Ceci laisse supposer que toute augmentation de salaire initiale négociée est accordée pour ne tenir compte que des éléments de productivité ou de participation à l'enrichissement collectif.

30 Les données utilisées par Travail Canada indiquent un niveau de taux de salaire à un moment donné dans le temps et non des gains réalisés au cours d'une période donnée.

31 MICHAUD, Sharon et Jean-Charles ROY, *op. cit.*, p. 24.

Appliquons la formule du FIS. Le numérateur mesure le changement moyen annuel du salaire en pourcentage, attribuable à l'indemnité de vie chère. Le dénominateur exprime le taux d'inflation[32].

$$FIS = \left(\frac{(1000 + 60)\ (1 + 0{,}08)}{(1000 + 60)} - 1 \right) \div 0{,}08 = \left(\frac{1144.80}{1060} - 1 \right) \div 908 = \frac{8}{8} = 1$$

Puisque l'augmentation initiale est de 60$ (ou 6% de 1 000$), le montant d'indemnité de vie chère nécessaire pour que le FIS soit égal à l'unité est de 84,80$ (ou 1 144,80$ - 60$).

Ainsi, pour assurer une «protection salariale idéale» mesurée par un FIS égal à 1, il faudrait que la clause d'indexation produise une indemnité de vie chère de 84,80$, soit 8,48% (par rapport au salaire initial), donc supérieure au taux d'inflation de 8,0%. Une IVC de 8,48% combinée à l'augmentation initiale de salaire de 6,0% produirait une augmentation salariale de 15,0% (1,06 X 1,0848). Si la convention couvrait une période de 2 ans, les conditions salariales étant les mêmes en seconde année qu'en première un FIS «idéal» produirait une augmentation salariale de plus de 32,0% (1,15 X 1,06 X 1,0848) pour couvrir une inflation totale de 16,6% (1,08 X 1,08).

Comment peut-on soutenir qu'il faille une augmentation salariale de 15,0% pour se protéger complètement contre toute érosion causée par une inflation 8,0%? Pourquoi faudrait-il payer le double du taux d'inflation pour obtenir «un niveau de protection salariale idéal»?

Tentons maintenant d'examiner, quelle est la véritable signification du FIS. Ce concept, à notre avis, prête à confusion, car il examine isolément la clause d'indexation. Reprenons notre exemple d'une convention d'un an dont le salaire mensuel antérieur est de 1 000$, l'augmentation de salaire de 6,0%, l'inflation de 8,0% et où l'IVC produite est de 20,00$ par mois ou 2,0%.

$$FIS = \left(\frac{1060 + 20}{1060} - 1 \right) \div 0{,}08 = \left(\frac{1080}{1060} - 1 \right) \div 0{,}08 = \frac{0{,}0189}{0{,}08} = 0{,}236$$

Un FIS relativement faible comme celui-ci, ne nous renseigne pas sur l'efficacité de la clause d'indexation. À notre avis, l'indemnité de vie chère de cet exemple (2,0%) compense parfaitement la différence entre l'inflation réalisée (8,0%) et l'inflation anticipée (6,0%), soit une élasticité (IVC/prix

32 N.D.L.R. Le lecteur trouvera l'expression et l'explication de la formule du FIS dans Sharon MICHAUD et Jean-Charles ROY, *op. cit.*, p. 56 (annexe 5). Pour les fins de la présente discussion, l'essentiel du FIS se résume par la formule suivante:

FIS: ((S (1+IVC) ÷ S) - 1)/ INF

S: le salaire antérieur (SA) auquel on ajoute toute augmentation négociée de salaire (SN) ou encore S = SA + SN

IVC: indemnité de vie chère en pourcentage

INF: taux d'inflation (ou changement annuel moyen, en pourcentage, du niveau des prix).

réalisé — prix anticipé) égale à 1[33]. Si l'on veut analyser l'élasticité de l'indemnité de vie chère, il faut mettre celle-ci en relation avec l'augmentation de salaire initiale.

On ne peut étudier la qualité d'une clause d'indexation en elle-même. La clause d'indexation n'est qu'un des nombreux mécanismes qui génèrent la croissance des salaires. *On ne peut juger de la qualité d'une clause d'indexation si on ne tient pas compte de l'augmentation de salaire initiale.*

Une indemnité de vie chère limitée par un seuil[34] n'est pas nécessairement moins efficace qu'une sans limitation. De fait, l'existence d'un seuil est souvent fonction de l'augmentation de salaire accordée.

On ne peut juger de la «qualité» d'une clause d'indexation par l'examen de ses caractéristiques ou du FIS. Il faut considérer l'adjonction des augmentations de salaire et du montant de l'indemnité de vie chère généré par la clause d'indexation.

La mesure d'élasticité (IVC/prix réalisé — prix anticipé), a le mérite de mieux refléter la «qualité» de la clause d'indexation que le FIS, car elle tient compte de l'augmentation de salaire initiale. Par contre, elle repose sur l'hypothèse que l'augmentation de salaire initiale représente l'inflation anticipée. Rien dans les conventions collectives ne nous permet en général de distinguer la composante protection de base (inflation anticipée) de la composante enrichissement collectif (accroissement de productivité) que les parties à la négociation ont pu vouloir introduire dans l'augmentation initiale accordée.

À notre avis, la véritable question ne se pose pas en termes d'élasticité de l'indemnité de vie chère, mais en termes de protection du pouvoir d'achat. Dans ce cas, l'analyse ne doit pas se limiter aux conventions avec clause d'indexation, mais englober l'ensemble des conventions. L'indexation n'est en effet, qu'un moyen parmi d'autres, de protéger le pouvoir d'achat.

Alors que le calcul de l'élasticité de l'indemnité de vie chère fait par Travail Canada, se fonde sur la notion de salaire final versus le taux d'inflation, la protection du pouvoir d'achat doit par contre comparer l'évolution des gains et l'évolution des prix au cours d'une période donnée.

Le Bureau de recherche sur la rémunération a déjà, à l'encontre de ce qui est mentionné dans la préface de l'étude de Travail Canada, publié un article[35] sur la protection du pouvoir d'achat des salaires dans les conven-

---

33 Augmentation salariale + IVC

$$\frac{\text{Augmentation salariale + IVC}}{\text{Taux d'inflation}} = \frac{6 + 2}{8} = \frac{8}{8} = 1$$

34 Accroissement minimum de l'IPC nécessaire au déclenchement de la clause d'indexation.

35 Bureau de recherche sur la rémunération. «La protection du pouvoir d'achat des salaires dans les conventions collectives de 500 employés et plus du secteur privé québécois. Juillet 1980». *Rémunération au Québec. Données et analyses.* No 3, février 1981.

tions collectives de 500 employés et plus, entrées en vigueur après le 14 avril 1978, dans le secteur privé québécois. Les résultats d'une analyse à plus long terme (1971-1981) provenant d'un nouveau système informatisé de données seront publiées dans les prochains mois.

RÉPLIQUE

Sharon Michaud
et
Jean-Charles Roy

Nous tenons d'abord à remercier Messieurs Jacques Chouinard et Jean-Marc Robichaud pour leurs commentaires faits à l'égard de la section de notre Document de Travail intitulée «Le facteur d'indexation salariale (FIS) et autres coefficients d'élasticité».

Avant de répondre à leurs commentaires, nous voudrions éclaircir quelques points. Premièrement, notre étude visait à la fois à informer et à susciter la discussion et l'intérêt des gens qui, contrairement à Messieurs Chouinard et Robichaud, n'ont que des connaissances vagues, générales et souvent erronées sur le sujet des clauses d'indexation. Certaines gens par exemple, croient qu'une clause d'indexation protège parfaitement toute augmentation de salaire *négociée* initiale contre l'érosion par l'inflation. Ceci reviendrait alors à dire que pour ces gens, toute clause d'indexation implique un FIS égal à un. Nous pensons que le FIS tel que nous l'avons présenté réussit à dissiper cette notion.

Deuxièmement, résumer le but de l'étude en disant qu'elle «tente d'examiner la qualité de la clause d'indexation» (p. 1) comme l'on fait Messieurs Chouinard et Robichaud n'est pas tout à fait exact. Comme l'indique la préface, *le but* de notre étude est d'évaluer et de quantifier, en termes courants, l'incidence des clauses d'indemnité de vie chère sur l'évolution des salaires dans les grandes conventions collectives. La question de la «qualité» des clauses d'indexation, n'est qu'un élément de l'étude dont la portée est beaucoup plus vaste.

Ceci dit, il est clair que Messieurs Chouinard et Robichaud ont démontré l'absurdité de juger de la qualité d'une clause d'indexation sans tenir compte de l'augmentation de salaire négociée initiale. Par contre, la question à savoir quelle mesure de qualité est la meilleure dépend principalement de l'interprétation voulue. Dans notre cas, nous voulions une mesure démontrant le degré de protection accordé par la clause d'indexation à *l'augmentation négociée.* Vus dans ce contexte, le FIS et la mesure présentée par Messieurs Chouinard et Robichaud sont des mesures distinctes qui ne peuvent être interprétées de la même façon. De plus, le FIS n'a pas été conçu ni

* MICHAUD, Sharon et Jean-Charles ROY sont tous deux économistes à la Direction des recherches en économique et en relations industrielles de Travail Canada. Les opinions exprimées par les auteurs ne reflètent pas nécessairement celles de Travail Canada.

présenté comme la panacée des mesures de qualité des clauses d'indexation. D'autres mesures ont été présentées et définies à la section IV C. de notre étude, alors que d'autres semblables à celle présentée par Messieurs Chouinard et Robichaud ont dû être exclues en raison de la portée limitée de l'étude.

Il faut aussi se rendre compte que l'idée d'un FIS «idéal» égal à un est présentée lors de l'introduction plutôt théorique du concept et suppose implicitement, comme l'indique la référence 2 des commentaires de Messieurs Chouinard et Robichaud, que l'augmentation négociée couvre seulement les éléments de productivité, de rattrapage ou de participation à l'enrichissement collectif. Mais, comme il est souvent le cas, la théorie et la pratique s'avèrent être deux choses différentes. C'est pourquoi, lors de la discussion à la section suivante, nous tenions à préciser que «Les paiements d'indemnité de vie chère doivent être évalués dans le contexte de la rémunération globale et liés au taux d'inflation.» (p. 29). En d'autres mots, nous sommes d'accord avec eux que la question importante est l'évolution du salaire réel.

Au cours de nos travaux, il faut très rare de trouver une clause d'indexation qui engendrait un FIS d'une valeur «idéale» de un, c'est-à-dire où la clause d'indexation protégeait parfaitement *l'augmentation de salaire négociée.* Dans les cas où ceci se produisait, les augmentations négociées étaient, pour la majorité, minimales ou inexistantes. À plusieurs occasions, notre étude illustre et discute en détails la relation qui existe entre la qualité des clauses d'indexation et le niveau des augmentations négociées nominales et réelles. Par exemple, le tableau 12 de la page 38 nous indique, pour le taux de salaire inférieur de l'ensemble des secteurs, que le niveau de protection moyen accordé par les clauses d'indexation était de 0,6 en 1980 pour un taux d'inflation de 10 p. cent. Ceci combiné avec une augmentation négociée moyenne de 4,8 p. cent (tableau 11, p. 37) résultait en une augmentation réelle moyenne de 0,84 p. cent.

Un dernier point que nous voulons souligner a trait à l'avis de Messieurs Chouinard et Robichaud que «l'analyse ne doit pas se limiter aux conventions avec clauses d'indexation, mais englober l'ensemble des conventions» (p. 4). Nous trouvons que ce commentaire est superflu, puisque le but principal de notre recherche était de quantifier les paiements d'indemnités de vie chère potentiels dans les conventions avec clause d'indexation. Nous tenons également à souligner que nous poursuivons les travaux dans ce domaine et que nous avons l'intention d'utiliser le système informatisé que nous avons mis sur pied pour étudier la protection du pouvoir d'achat en fonction de l'évolution des gains et des prix.

En somme, la combinaison finale d'augmentations négociées et d'augmentations découlant de la clause d'indexation qui est déterminée par les parties à la négociation, est unique à chaque cas et reflète entre autres les anticipations quant au taux d'inflation. L'analyse du cas spécial correspondant à un FIS égal à un peut être instructive quoiqu'elle demeure une digression.