

La détection de la rigidité à la baisse des salaires nominaux

*Allan Crawford et Alan Harrison**

Introduction

La flexibilité des salaires joue un rôle important lorsque l'économie subit un choc, car elle facilite le déplacement de la main-d'œuvre vers les secteurs où elle pourra être employée de façon plus productive. Si la demande diminue dans un secteur, une réduction du salaire réel y incitera certains travailleurs à changer de branche d'activité. Si l'inflation est suffisamment rapide, cette diminution du salaire réel peut être obtenue au moyen d'une hausse des salaires nominaux inférieure à celle des prix.

Certains économistes soutiennent que ce processus d'ajustement disparaît en régime de faible inflation parce que les rémunérations nominales sont rigides à la baisse. Quand l'inflation est faible, cette rigidité fait obstacle à l'ajustement des salaires réels et ainsi nuit à l'efficacité du marché du travail sur le plan de l'affectation des ressources. Une rigidité des salaires à la baisse pourrait aussi entraîner une hausse du taux de chômage moyen quand les autorités visent un faible taux d'inflation. Aussi les tenants de cette thèse avancent-ils qu'une inflation modérée facilite les ajustements sur le marché du travail et améliore la tenue de l'économie. Cette thèse, selon laquelle l'inflation aurait un effet lubrifiant, a été défendue notamment par Schultze (1959), Tobin (1972), Akerlof, Dickens et Perry (1996) et Fortin (1996 et 1997).

* *Nous remercions Tom Crossley, David Green, David Longworth, Brian O'Reilly et Tiff Macklem de leurs commentaires, ainsi que Victor Collins, Umar Faruqui, André Léonard, Advin Pagtakhan et Wasif Rasheed de leur aide. Irene Ip nous a fait de précieuses suggestions concernant les différentes sources de données disponibles.*

Le postulat voulant que les taux de rémunération nominaux soient rigides à la baisse est d'une importance cruciale lorsqu'on veut évaluer la validité empirique de l'hypothèse relative au rôle de lubrifiant joué par l'inflation. Dans la présente étude, nous analysons cette question au moyen de données canadiennes provenant de diverses sources. La section 1 présente quelques statistiques sur la fréquence des réductions et des gels salariaux dans les conventions intéressant d'importants groupes de travailleurs syndiqués. Ces chiffres peuvent être interprétés comme des tests non conditionnels portant sur la rigidité à la baisse des salaires. Toutefois, comme certains taux de rémunération peuvent rester inchangés pour des raisons qui n'ont rien à voir avec la rigidité à la baisse, il faut appliquer des tests plus poussés pour estimer l'effet de la rigidité sur la distribution observée des variations de salaires. Un test plus analytique est présenté à la section 2. À la différence des tests non conditionnels exposés à la section 1, ce genre de méthode permet d'estimer l'effet maximal de la rigidité sur la distribution des variations de salaires au voisinage de zéro, sous réserve d'autres facteurs influant sur l'emplacement et la forme de la distribution.

Dans l'idéal, les données utilisées devraient être représentatives des variations des coûts salariaux globaux dans l'ensemble de l'économie. Les conventions collectives étudiées aux sections 1 et 2 ne permettent de mesurer que les variations du taux de rémunération de base et ne représentent qu'une proportion relativement faible du marché du travail au Canada. En raison de ces limites, elles ne fournissent peut-être pas une image fidèle de la flexibilité des salaires dans l'économie. En outre, les établissements non syndiqués, les petites entreprises (syndiquées ou non) et les formes de rémunération variable ne sont pas pris en compte dans ces données. Nous examinons d'autres sources de données à la section 3 afin de voir si, en raison de ces omissions, les données relatives aux conventions collectives risquent de fausser la mesure de la rigidité globale des coûts de main-d'œuvre. Chaque source de données ne rend compte que d'une partie de la réalité. Conjugués, les résultats fournissent néanmoins une idée plus claire de la rigidité des salaires dans l'ensemble de l'économie.

La présente étude porte sur la rigidité des salaires au niveau de l'entreprise. La mobilité de la main-d'œuvre, bien qu'elle déborde le cadre de notre recherche, entre aussi en ligne de compte lorsqu'il s'agit d'évaluer les conséquences macroéconomiques de la rigidité des salaires dans certains secteurs. Si, par exemple, le marché du travail se compose de deux secteurs, l'un où les salaires sont rigides et l'autre où ils sont flexibles, les effets négatifs de la rigidité sur l'emploi pourraient être atténués si les travailleurs qui perdent leur poste passent dans le secteur où les salaires sont flexibles¹.

1. Hogan (1997) décrit les conséquences de la rigidité des salaires nominaux pour la politique monétaire.

1 Données tirées des conventions collectives

Ces données mesurent le taux de variation de la rémunération de base qui est prévue dans les conventions intéressant les unités de négociation d'au moins 500 employés². La rémunération de base est définie comme le taux salarial applicable à la catégorie d'emploi la moins bien rémunérée regroupant un nombre important d'employés. Pour les années récentes, ces statistiques se rapportent à environ 55 % des employés syndiqués et 20 % de tous les emplois rémunérés hors du secteur agricole au Canada. Les données représentent une proportion encore plus faible (environ 10 %) des employés rémunérés dans le secteur privé non agricole.

Dans les pages qui suivent, nous allons appliquer aux données tirées des conventions collectives plusieurs tests non conditionnels visant à détecter une rigidité des salaires. Plus précisément, nous examinerons la fréquence des réductions et gels salariaux, puisqu'une rigidité généralisée des salaires nominaux pourrait se traduire par un nombre relativement faible de baisses des salaires nominaux mais un nombre appréciable de gels. De plus, d'après l'hypothèse de rigidité des salaires, les gels de la rémunération seraient plus fréquents en période de croissance de la productivité et d'inflation faibles, les salaires nominaux risquant alors davantage d'être assujettis à un plancher.

1.1 Définitions du gel des salaires

Le gel ou blocage des salaires peut être défini de trois manières différentes dans le cas des données tirées des conventions collectives. Les deux premières définitions ne tiennent compte que des conventions conclues durant l'année de référence, tandis que la troisième est fondée sur toutes les conventions en vigueur à la fin de l'année.

1. *Définition basée sur la durée totale de la convention.* Les augmentations consenties dans les accords salariaux sont habituellement déclarées sous la forme d'un taux de variation annuel moyen de la rémunération de base sur la durée totale de la convention. Dans ce cas, le gel des salaires est défini comme une variation annuelle moyenne de 0 %, tandis qu'une réduction du salaire correspond à une variation annuelle moyenne négative de la rémunération de base.
2. *Définition basée sur la première année de la convention.* À l'instar de Fortin (1996), on peut aussi définir le gel des salaires comme une

2. Les données sont tirées de divers numéros du bulletin intitulé *Grands règlements salariaux*, publié par Développement des ressources humaines Canada.

variation nulle de la rémunération de base durant la première année de la convention, même si la rémunération varie les années suivantes.

3. *Définition basée sur la variation salariale en glissement annuel.* Au cours d'une année donnée s'appliquent les conventions conclues pendant cette année-là et les conventions signées antérieurement qui sont toujours en vigueur. La distribution des variations de salaires en glissement annuel est calculée à l'aide du taux de variation sur douze mois de la rémunération de base prévue dans *toutes les conventions en vigueur* à la fin d'une année déterminée³. Une convention se caractérise par un gel des salaires si l'on n'observe aucune variation de la rémunération de base pour l'année considérée.

La définition basée sur la première année produira toujours un nombre plus élevé de gels salariaux que la définition fondée sur la durée totale de la convention, parce que certaines conventions prévoient le maintien des salaires au même niveau la première année, mais une augmentation ou une réduction annuelle moyenne ensuite. La relation est plus complexe entre ces deux mesures et la définition faisant appel à la variation en glissement annuel. Si les gels salariaux sont plus fréquents au cours de la première année d'une convention que par la suite, la définition basée sur la variation en glissement annuel produira une proportion plus faible de gels salariaux que la définition faisant appel à la première année.

La définition à privilégier dépend de la question étudiée. On peut chercher à savoir par exemple si les gels salariaux ont un effet appréciable sur l'évolution globale des salaires au cours d'une année. Comme cette évolution dépend de l'ensemble des conventions en vigueur durant l'année considérée, il conviendrait dans ce cas de retenir la définition reposant sur la variation en glissement annuel, plutôt que celles fondées sur la première année ou la durée totale de la convention, qui ne valent que pour les conventions nouvellement conclues. La définition fondée sur la première année produira des résultats trompeurs si la fréquence des gels salariaux au cours de la première année des conventions n'est pas représentative de celle que l'on observe les années suivantes.

Une autre question consiste à déterminer si une convention prévoyant un gel des salaires la première année indique forcément une rigidité à la baisse des salaires. Si des pressions à la baisse s'exercent sur les salaires nominaux mais qu'un gel la première année repousse la réduction salariale aux années ultérieures, ce gel reflétera une rigidité à la baisse qui n'est que temporaire. Cette rigidité sera plus persistante si un gel la première année se prolonge pendant le reste de la convention. Si, par contre, un gel la première année est suivi d'*augmentations* les années suivantes, le maintien des taux

3. Les variations sur douze mois sont calculées au 31 décembre de chaque année.

de rémunération la première année ne sera sans doute pas le signe d'une nette rigidité à la baisse, même à court terme⁴. Si l'on avait recours à la définition basée sur la durée totale de la convention, ce genre de convention n'indiquerait pas de gel salarial; cette dernière définition pourrait donc bien être celle qui se prête le mieux à l'étude de la rigidité des salaires.

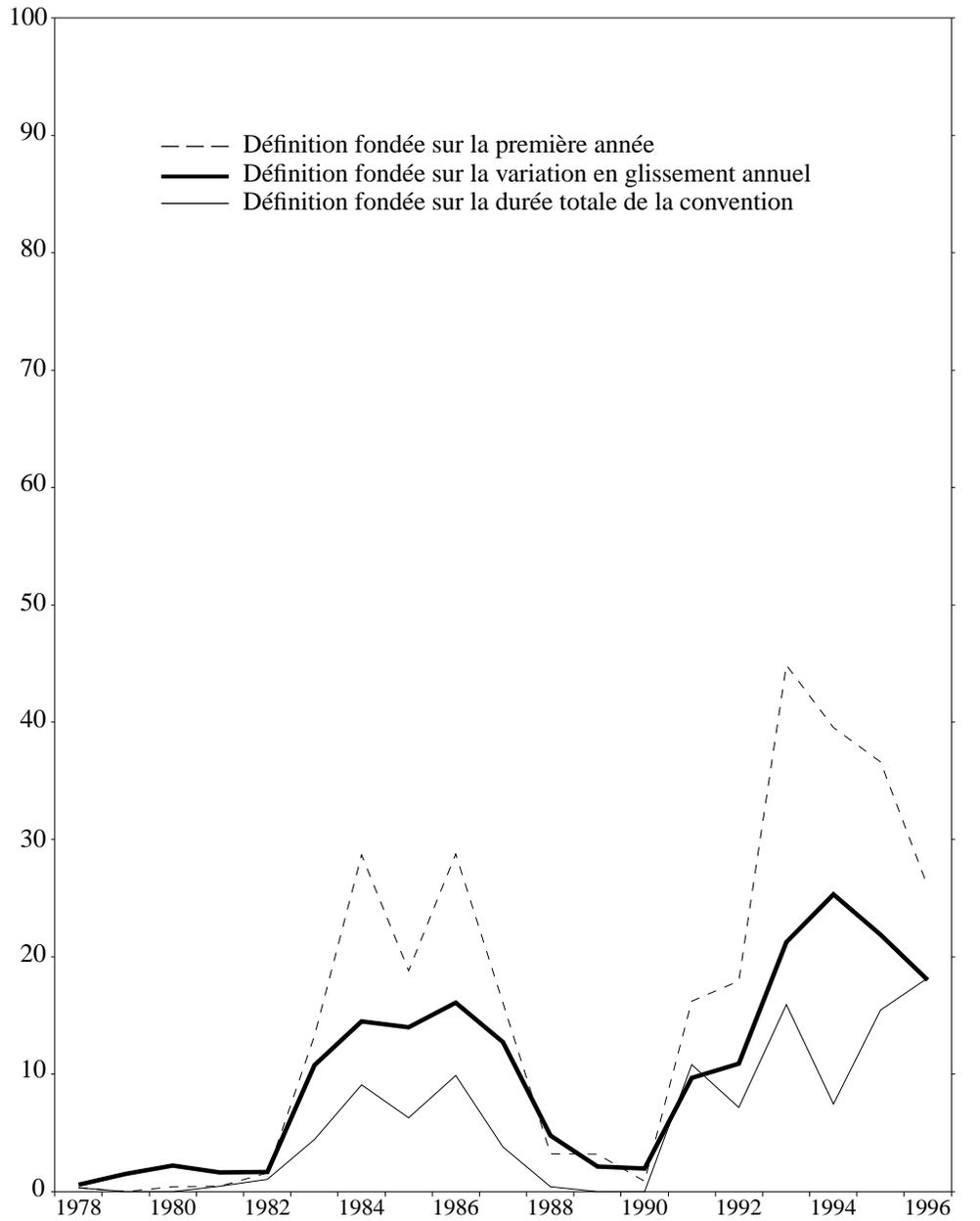
Les limites empiriques de la définition basée sur la première année ressortent bien lorsqu'on examine le sens de la variation des salaires au cours des années ultérieures des conventions conclues dans le secteur privé pendant les années 1992 à 1996, caractérisées par un faible taux d'inflation. Seulement 1 % des conventions assorties d'un gel salarial la première année prévoyaient une réduction des salaires les années suivantes et, dans ces cas, le « gel salarial » mesuré était rétroactif, en ce sens que la date de signature de l'accord était postérieure d'au moins un an (ou d'à peine moins) à la date d'échéance de la convention précédente. Environ 46 % des conventions assorties d'un blocage des rémunérations la première année prévoyaient une variation nulle des salaires nominaux pour leur durée totale. Inversement, 53 % des conventions assorties d'un gel la première année stipulaient des *augmentations* les années suivantes. Comme nous l'avons indiqué, il est peu probable qu'un gel la première année, dans nombre de ces cas, ait été révélateur d'une rigidité à la baisse des salaires. Ces tests non conditionnels indiquent qu'au moins la moitié des conventions prévoyant un blocage des salaires la première année ne reflètent pas une rigidité à la baisse des rémunérations.

En résumé, selon la question que l'on choisit d'étudier, la définition fondée sur la durée totale de la convention ou celle reposant sur la variation salariale en glissement annuel serait celle qui conviendrait le mieux pour mesurer les gels salariaux.

1.2 Gels et réductions de salaires

Les Figures 1 et 2 illustrent la proportion des conventions assorties d'un gel des salaires au cours de la période 1978-1996 d'après les trois définitions retenues. Des figures distinctes sont fournies pour le secteur privé et le secteur public. C'est pendant la période de faible inflation des années 90 que les gels salariaux ont tendance à être les plus fréquents, bien qu'ils aient aussi été relativement courants au milieu des années 80, quand

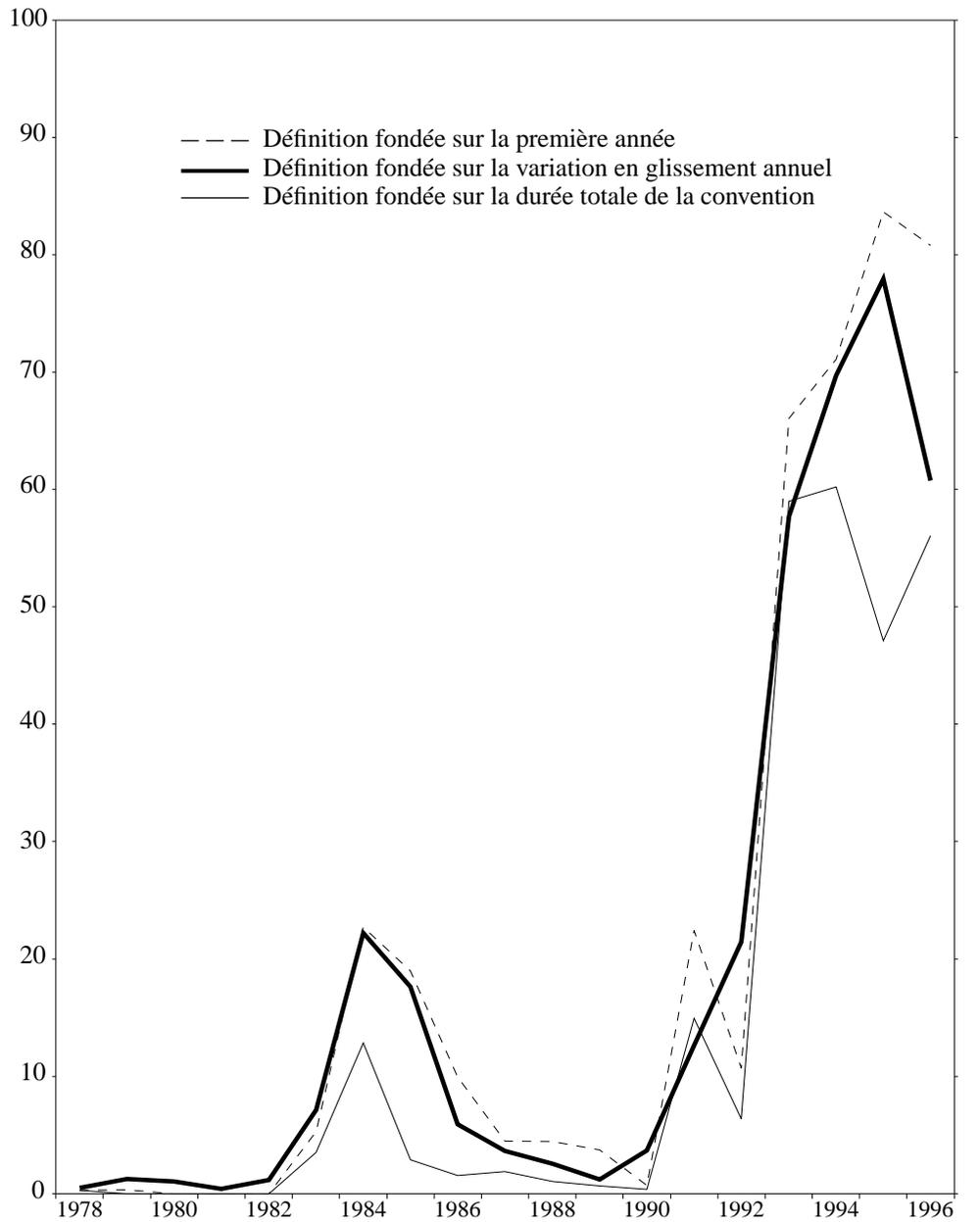
4. C'est-à-dire que les entreprises prêtes à accorder une augmentation après la première année ne subissent probablement pas d'importantes pressions à la baisse des salaires la première année. On peut également considérer le *calendrier* des augmentations salariales (et donc l'échelonnement des périodes de maintien des taux de rémunération) comme un résultat du processus de négociation au même titre que l'augmentation annuelle moyenne.

Figure 1**Pourcentage des conventions collectives assorties d'un gel salarial, secteur privé**

Source : Développement des ressources humaines Canada. Les variations salariales en glissement annuel ont été calculées par les auteurs.

Figure 2

Pourcentage des conventions collectives assorties d'un gel salarial, secteur public



Source : Développement des ressources humaines Canada. Les variations salariales en glissement annuel ont été calculées par les auteurs.

l'inflation était de l'ordre de 4 à 5 %. Durant les années 90, la fréquence des gels salariaux est beaucoup plus élevée dans le secteur public que dans le secteur privé d'après les trois définitions, en raison du grand nombre de programmes de restriction salariale en vigueur dans le secteur public.

Dans le secteur privé, la proportion des conventions prévoyant un gel des salaires selon la définition fondée sur la variation en glissement annuel tend à se situer entre les pourcentages obtenus au moyen des deux autres mesures (Figure 1), ce qui indique que le gel est plus courant au cours de la première année des conventions. Pendant les années 1992-1996, marquées par une faible inflation, la fréquence des gels salariaux dans le secteur privé a été en moyenne d'environ 13 % d'après la définition basée sur la durée totale de la convention et de 19 % selon la définition reposant sur la variation en glissement annuel (Tableau 1). Au cours de la même période, la définition fondée sur la première année produisait des fréquences beaucoup plus élevées de près de 33 % pour le secteur privé et de 60 % pour le secteur public.

Tableau 1

Pourcentage des conventions assorties d'un gel des salaires (1992-1996)

	Définition du gel des salaires		
	Durée totale de la convention	Variation en glissement annuel	Première année
Secteur privé	12,9	19,4	32,6
Secteur public	45,2	56,5	59,7
Total	32,6	39,3	49,2

Source : Développement des ressources humaines Canada. Les variations salariales en glissement annuel ont été calculées par les auteurs.

Il convient de noter que le secteur public est surreprésenté dans la base de données sur les conventions collectives par rapport à son importance dans l'économie canadienne. Durant les années 1992-1996, le secteur public représentait environ 60 % des conventions conclues, mais 15 % seulement, environ, du nombre total des emplois dans l'économie. Étant donné que le gel des salaires a été appliqué plus fréquemment dans le secteur public que dans le secteur privé, les données tirées des conventions collectives donnent sans doute une idée exagérée de la fréquence des gels salariaux au cours des dernières années. Lorsqu'on se sert de ces données comme indicateur non conditionnel de la rigidité à la baisse des salaires, on devrait à tout le moins modifier la pondération des secteurs public et privé en fonction de leur importance relative dans l'économie. Mieux encore, on devrait examiner

séparément les effets de la rigidité des salaires dans les deux secteurs puisque le processus de détermination des salaires et ses conséquences sur le plan de l'emploi risquent d'être bien différents dans les secteurs public et privé. Le reste de l'étude portera donc sur le secteur privé.

L'examen de la distribution des fréquences des variations salariales est également instructif. Les Figures 3 à 5 illustrent à l'aide d'histogrammes l'évolution des rémunérations dans le secteur privé pour chacune des trois définitions retenues. Chaque barre des histogrammes représente la proportion des conventions prévoyant une variation de salaire dans un intervalle de 1 %, à l'exception des gels salariaux, qui sont assimilés à des variations exactement égales à 0 % (la ligne verticale pointillée dans les figures). Les points extrêmes des intervalles comprennent la borne supérieure, mais non la borne inférieure. Les données sont présentées pour trois sous-périodes correspondant à des années de forte inflation, d'inflation modérée ou de faible inflation (mesurée selon l'IPC hors effet des impôts indirects). Il s'agit des années 1978-1982 (inflation moyenne de 10,8 %), 1983-1991 (inflation moyenne de 4,0 %) et 1992-1996 (inflation moyenne de 1,6 %).

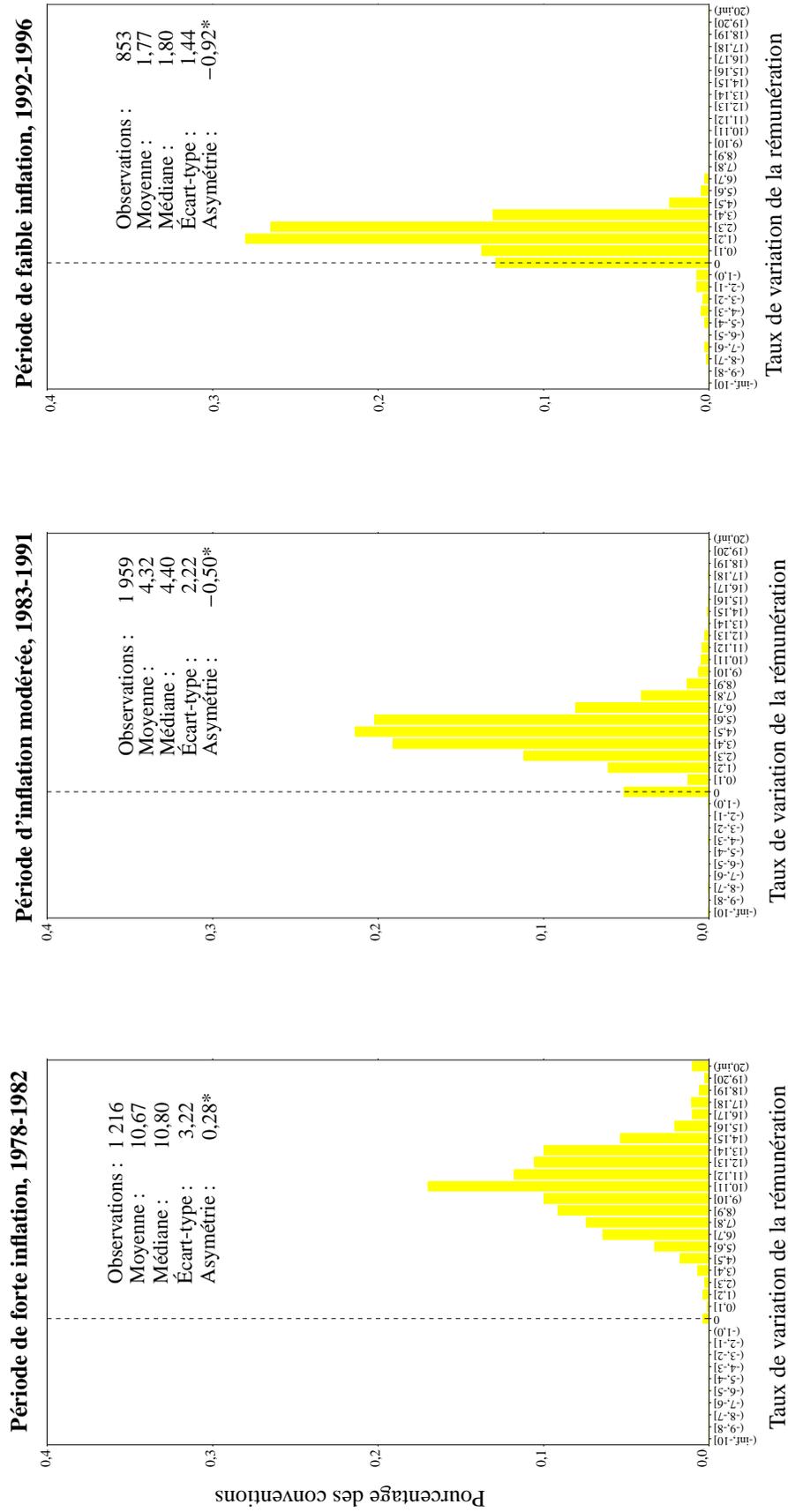
Les histogrammes montrent que les réductions de salaires nominaux sont relativement rares, même en période de faible inflation⁵. Si nous retenons la définition basée sur la durée totale de la convention, des réductions de salaires ne sont observées que dans 2,8 % des conventions conclues dans le secteur privé au cours des années 1992-1996⁶. Étant donné que les gels salariaux ont été moins rares ces dernières années, les pointes observées à zéro dans les distributions deviennent plus prononcées à mesure qu'on passe aux périodes d'inflation plus faible. Les histogrammes révèlent aussi une diminution progressive de l'écart-type de la distribution des variations salariales. Cette diminution s'explique peut-être en partie simplement par la fréquence accrue des gels salariaux, mais il se pourrait aussi que la dispersion des variations salariales présente une relation positive avec le taux d'inflation⁷.

5. Étant donné l'échelle des histogrammes, les intervalles regroupant un petit nombre de conventions ne sont pas toujours faciles à distinguer de ceux qui n'en contiennent aucune. Lorsque nous utilisons la définition basée sur la durée totale de la convention, la proportion des conventions assorties d'une réduction des salaires pendant les années 1983-1991 est de 0,2 %.

6. La fréquence des réductions de salaires est de 1,7 % quand nous appliquons la définition reposant sur la variation en glissement annuel et de 2,7 % lorsque nous retenons la définition fondée sur la première année.

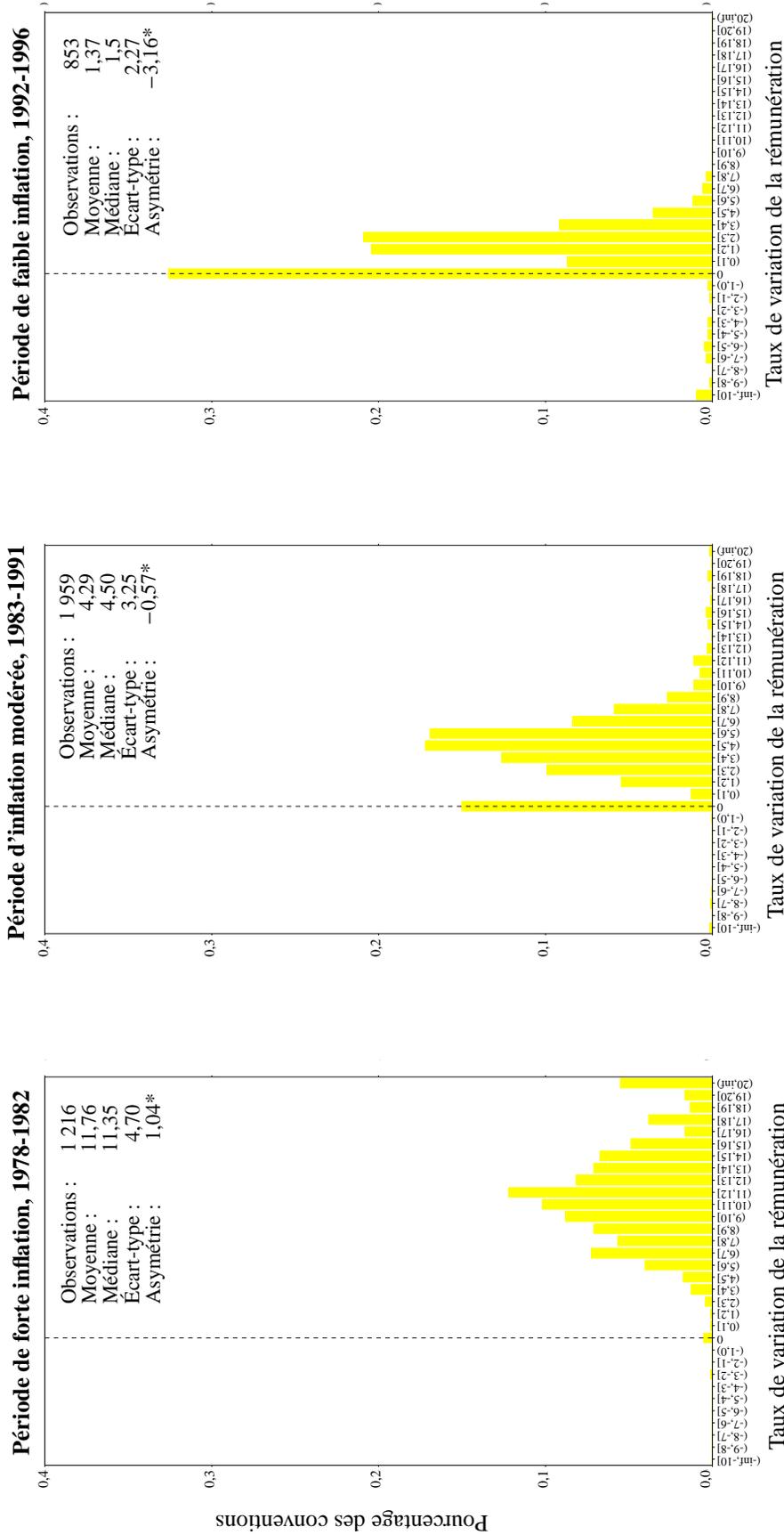
7. Selon certains résultats obtenus par Crawford et Kasumovich (1996), l'incertitude entourant l'inflation décroît quand l'inflation diminue. Il se pourrait donc que la tendance à la baisse de l'écart-type indique une relation positive entre la dispersion des variations salariales et l'incertitude qui entoure l'inflation.

Figure 3
Distribution des conventions collectives, secteur privé, définition fondée sur la durée totale de la convention



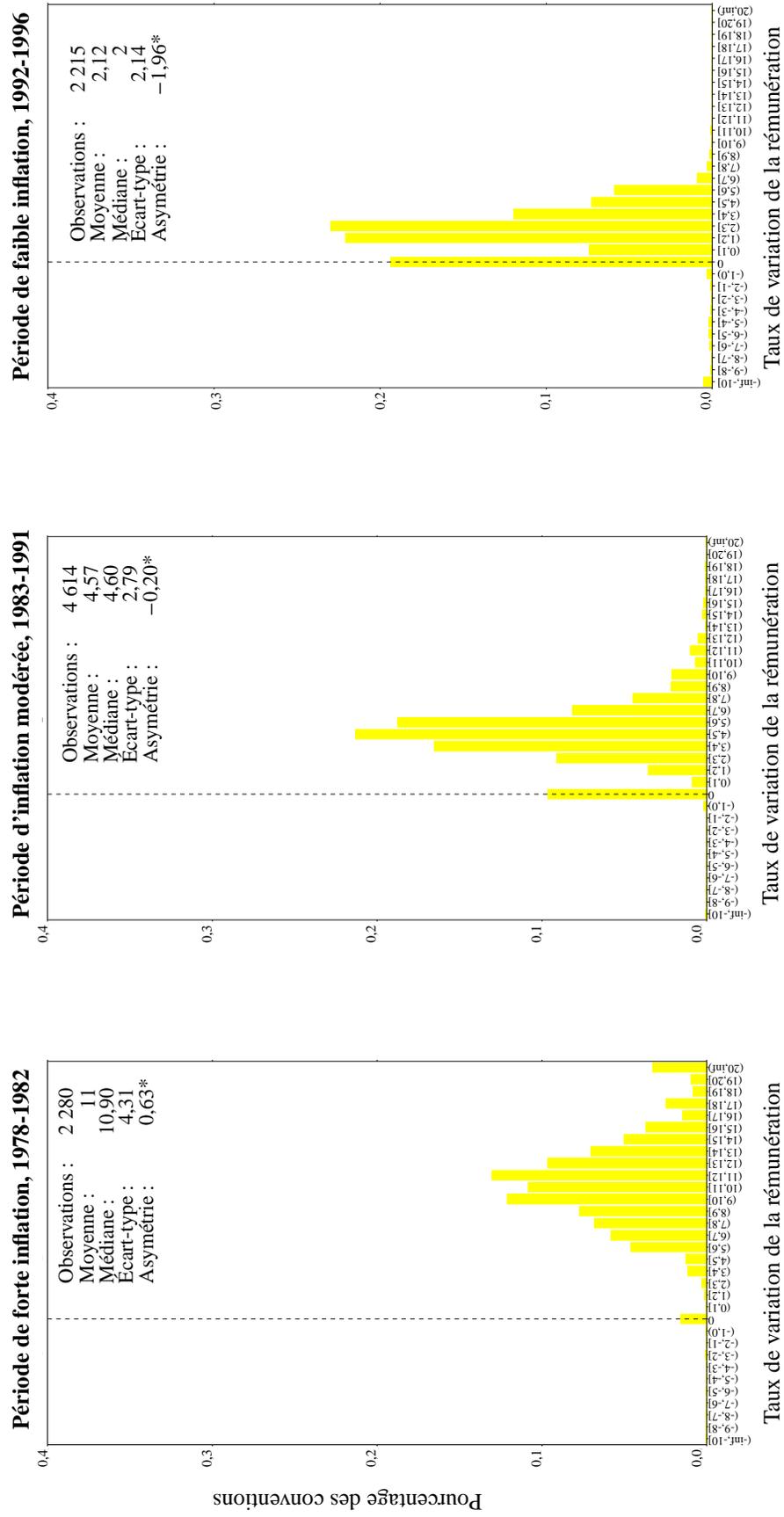
Source : Développement des ressources humaines Canada

Figure 4
Distribution des conventions collectives, secteur privé, définition fondée sur la première année de la convention



Source : Développement des ressources humaines Canada

Figure 5
Distribution des conventions collectives, secteur privé, définition fondée sur la variation salariale en glissement annuel



Source : Développement des ressources humaines Canada

L'asymétrie de la distribution des variations salariales a été proposée comme autre indicateur de la rigidité à la baisse des salaires nominaux. Si les salaires étaient parfaitement flexibles, la distribution de leur variation refléterait celle des déterminants fondamentaux de l'évolution des salaires au niveau de l'entreprise, comme les variations de prix, la croissance de la productivité et l'état de la demande au sein de l'économie. Si la forme des distributions sous-jacentes ne varie pas dans le temps, mais que les planchers limitant les salaires nominaux sont plus contraignants quand l'inflation est faible, la distribution des variations salariales sera de plus en plus asymétrique (vers la droite) quand l'inflation diminue (c'est-à-dire que le coefficient d'asymétrie de la distribution aura une valeur positive plus élevée). Or, le coefficient d'asymétrie devient au contraire *davantage négatif* lorsqu'on passe aux périodes où l'inflation est plus lente⁸. Les coefficients relatifs aux différentes années affichent le même profil. Il faut cependant être prudent face aux résultats des tests d'asymétrie, car l'effet des planchers de salaires nominaux pourrait être masqué par d'autres facteurs, susceptibles de modifier la forme de la distribution des variations salariales dans le temps.

En résumé, lorsque nous retenons la définition reposant sur la durée totale de la convention, la fréquence des gels salariaux dans les grandes conventions intéressant les travailleurs syndiqués du secteur privé est de 13 % sur l'ensemble de la période 1992-1996. La combinaison d'un nombre relativement faible de réductions salariales et d'un nombre élevé de gels semble indiquer que les planchers de salaires nominaux contribuent à la pointe qui est observée à zéro dans la distribution des variations salariales. Cependant, étant donné le faible taux d'inflation enregistré durant ces années, on s'attendrait à observer une importante proportion de la distribution au voisinage de 0 %. La présence de coûts d'étiquetage explique peut-être le fait qu'une bonne partie des observations recueillies au voisinage de zéro revêtent la forme de gels de salaires nominaux plutôt que de faibles augmentations ou diminutions⁹. Les tests présentés à la section 2 permettront de voir si une rigidité à la baisse des salaires est en partie à l'origine de la densité observée à zéro (c.-à-d. s'il existe un *excédent de densité à zéro*).

8. Les distributions présentant une asymétrie statistiquement significative au seuil de 5 % sont désignées par un astérisque (*) placé après le coefficient d'asymétrie aux Figures 3, 4 et 5. Les coefficients d'asymétrie sont calculés à partir de chacune des conventions collectives.

9. Certains histogrammes présentés aux Figures 3, 4 et 5 indiquent un nombre anormalement bas de conventions prévoyant une faible augmentation des salaires, ce qui donne à penser que les gels salariaux mesurés ne sont pas tous liés à une rigidité à la baisse des salaires. Card et Hyslop (1996) montrent, à l'aide de données américaines, que la pointe observée à zéro dans la distribution des variations de salaires se produit en partie aux dépens des faibles variations salariales.

2 Tests conditionnels portant sur la rigidité des salaires

On peut estimer le degré de rigidité à la baisse des salaires nominaux sur le plan empirique en comparant la distribution observée des variations salariales à une distribution contre-factuelle reposant sur l'absence de rigidité des salaires. Comme cette distribution n'est pas observée, il faut formuler des hypothèses au sujet de sa forme. Selon une première méthode, on peut formuler l'hypothèse, comme le font Card et Hyslop (1996), que la distribution est symétrique autour de la médiane en l'absence de rigidités salariales et que ces dernières n'ont aucun effet au delà de la valeur médiane. La distribution contre-factuelle au delà de la médiane est alors simplement la distribution effective; en deçà de la médiane, la distribution contre-factuelle est l'image inversée de la distribution effective au delà de la médiane.

Card et Hyslop imposent une distribution symétrique au cours de chaque année, tout en permettant à la distribution contre-factuelle de varier dans le temps. Une autre méthode consisterait à utiliser la forme de la distribution observée au cours des années d'inflation relativement forte comme distribution contre-factuelle pour les années où l'inflation est relativement faible, car, quand l'inflation est relativement élevée, les effets de la rigidité à la baisse sont réduits au maximum. Cette méthode reste toutefois assez restrictive dans la mesure où elle ne permet aucune modification de la forme de la distribution dans le temps.

C'est pourquoi nous envisageons plutôt une méthode qui s'appuie sur les travaux de Donald, Green et Paarsch (1995). Son point de départ est la relation entre une fonction de risque et une fonction de densité, à savoir :

$$h(y) = f(y) / [1 - F(y)],$$

où $h(\cdot)$ est la fonction de risque, $f(\cdot)$ la fonction de densité et $F(\cdot)$ la fonction de densité cumulative. La fonction de risque, qui est la probabilité conditionnelle que l'on observe une variation de salaire dans un intervalle déterminé, est donc une transformation de la fonction de densité. Les méthodes habituelles d'estimation des risques permettent par conséquent d'extraire la densité sous-jacente des variations de salaires; elles offrent en même temps une flexibilité maximale de la densité estimée et permettent d'introduire des covariables influant sur la forme et l'emplacement de cette densité.

Pour introduire de telles variables, nous adoptons un modèle de risque proportionnel. Le risque déterminé par le vecteur x des variables explicatives est

$$h(y|x) = \exp(xB)h_{\{0\}}y,$$

où $h_{\{0\}y}$ est le risque de base et B un vecteur des coefficients à estimer.

Green et Paarsch (1996) ont appliqué une méthode de ce genre pour analyser l'effet du salaire minimum sur la distribution des salaires — une question de toute évidence voisine du sujet qui retient ici notre attention. Dans les deux cas, 1) on s'intéresse à la densité observée en un point particulier de la distribution, 2) on cherche à déterminer quelle proportion de cette densité peut être jugée excédentaire et 3) on essaie de voir si la densité varie quand les covariables changent.

Nous appliquons cette méthode d'estimation à six échantillons, tous établis à partir des données relatives aux conventions collectives intéressant de grandes unités de négociation. Les échantillons ont été constitués à l'aide des données présentées à la section 1 pour les années 1978-1996 ainsi qu'à partir de données tirées du fichier chronologique des salaires et du fichier des salaires, qui englobent des conventions remontant au début des années 50. Il existe deux analyses approfondies des données contenues dans ces fichiers : Harrison (1996) examine notamment l'opportunité de combiner les deux fichiers, tandis que Crossley, Harrison et Ljutic (1996) se penchent sur les variations de la durée des conventions au fil du temps.

Les échantillons que nous analysons sont résumés au Tableau 2. Comme le fichier chronologique des salaires indique seulement les hausses initiales (ce qui correspond à la définition basée sur la première année de la convention) et ne concerne qu'un sous-ensemble des industries manufacturières, les données qui en proviennent ont été combinées à un sous-ensemble équivalent de données tirées du fichier des salaires afin de constituer le premier échantillon, qui couvre la période 1952-1996. Nous ne retenons dans le deuxième échantillon que ce sous-ensemble du fichier des salaires pour la période 1965-1996 afin de nous permettre de déterminer si le fait de se limiter à ce sous-ensemble du secteur manufacturier tire à conséquence. Nous procédons pour cela à une comparaison avec notre troisième échantillon, qui englobe toutes les industries manufacturières pour la période 1965-1996. Le quatrième échantillon est encore plus large puisqu'il comprend toutes les conventions collectives conclues dans le secteur privé, toujours pour la même période.

Les quatre échantillons ne portent que sur les variations initiales de salaires (voir le Tableau 2a), mais le fichier des salaires fournit évidemment des renseignements sur l'augmentation moyenne des taux de rémunération sur la durée totale des conventions. Ces renseignements sont mis à profit dans les cinquième et sixième échantillons (voir le Tableau 2b). Ces derniers sont analogues aux troisième et quatrième échantillons, à ceci près que la hausse initiale du salaire est remplacée par l'augmentation moyenne de la rémunération.

Tableau 2a
Variations initiales des salaires

Échantillon	N	Taux d'inflation			
		Moyenne	Médiane	25 ^e percentile	75 ^e percentile
Échantillon 1 — Sous-ensemble d'industries manufacturières, 1952-1996					
$\dot{w} = 0$	401	3,85	3,90	1,86	4,62
$0 < \dot{w} < 5$	1 063	3,13	2,52	1,31	4,19
$5 \leq \dot{w} < 10$	1 207	5,34	4,64	3,49	8,16
$\dot{w} \geq 10$	779	8,21	9,36	4,90	10,87
$\dot{w} > 0$	3 049	5,30	4,35	2,64	8,76
Ensemble des conventions	3 454	5,13	4,19	2,52	8,44
Échantillon 2 — Sous-ensemble d'industries manufacturières, 1965-1996					
$\dot{w} = 0$	354	4,24	4,00	2,42	4,91
$0 < \dot{w} < 5$	756	3,96	3,92	1,95	4,57
$5 \leq \dot{w} < 10$	1 070	5,85	4,99	3,88	8,55
$\dot{w} \geq 10$	753	8,44	9,41	5,24	10,88
$\dot{w} > 0$	2 579	6,05	4,91	3,76	9,17
Ensemble des conventions	2 937	5,82	4,68	3,64	8,89
Échantillon 3 — Ensemble du secteur manufacturier, 1965-1996					
$\dot{w} = 0$	425	4,22	3,99	2,42	4,84
$0 < \dot{w} < 5$	850	3,99	3,93	2,00	4,57
$5 \leq \dot{w} < 10$	1 241	5,90	5,00	3,90	8,55
$\dot{w} \geq 10$	897	8,53	9,41	5,50	10,91
$\dot{w} > 0$	2 988	6,15	4,99	3,81	9,18
Ensemble des conventions	3 417	5,90	4,75	3,72	8,96
Échantillon 4 — Ensemble du secteur privé, 1965-1996					
$\dot{w} = 0$	897	3,90	3,96	2,14	4,55
$0 < \dot{w} < 5$	1 530	3,85	3,93	1,87	4,56
$5 \leq \dot{w} < 10$	2 030	5,87	5,00	4,01	8,44
$\dot{w} \geq 10$	1 461	8,36	9,36	4,98	10,91
$\dot{w} > 0$	5 021	5,98	4,84	3,81	8,96
Ensemble des conventions	5 960	5,65	4,56	3,64	8,75

Nota : \dot{w} désigne la variation du salaire, et N le nombre des conventions.

Source : Fichier chronologique des salaires et fichier des salaires, Développement des ressources humaines Canada

Pour chacun des six échantillons, le Tableau 2 ventile le nombre des conventions selon la taille de la variation des salaires nominaux (le nombre des conventions assorties d'une variation nulle y est notamment indiqué). La comparaison des troisième et cinquième échantillons, ou des quatrième et sixième, confirme notre remarque antérieure au sujet des différentes définitions de l'augmentation des salaires. Plus précisément, une variation

Tableau 2b
Variations moyennes des salaires

Échantillon	N	Taux d'inflation			
		Moyenne	Médiane	25 ^e percentile	75 ^e percentile
Échantillon 5 — Ensemble du secteur manufacturier, 1965-1996					
$\dot{w} = 0$	100	4,02	4,00	1,87	5,34
$0 < \dot{w} < 5$	1 106	4,10	3,96	2,00	4,79
$5 \leq \dot{w} < 10$	1 325	5,78	4,86	3,88	8,40
$\dot{w} \geq 10$	887	8,55	9,41	5,78	10,91
$\dot{w} > 0$	3 318	5,96	4,79	3,76	9,07
Ensemble des conventions	3 418	5,90	4,75	3,72	8,96
Échantillon 6 — Ensemble du secteur privé, 1965-1996					
$\dot{w} = 0$	263	3,28	2,93	1,70	4,47
$0 < \dot{w} < 5$	2 063	3,86	3,95	1,87	4,57
$5 \leq \dot{w} < 10$	2 134	5,77	4,90	3,93	8,33
$\dot{w} \geq 10$	1 481	8,39	9,41	5,14	10,91
$\dot{w} > 0$	5 678	5,76	4,64	3,72	8,79
Ensemble des conventions	5 941	5,65	4,56	3,64	8,75

Nota : \dot{w} désigne la variation du salaire, et N le nombre des conventions.

Source : Fichier chronologique des salaires et fichier des salaires, Développement des ressources humaines Canada

initiale nulle est beaucoup plus courante qu'une variation moyenne nulle des salaires. Dans l'échantillon regroupant toutes les entreprises manufacturières, environ 2,9 % des conventions conclues entre 1965 et 1996 prévoyaient une hausse moyenne nulle sur la durée totale de la convention, mais une proportion quatre fois plus élevée d'entre elles — 12,4 % du total — stipulait une augmentation initiale nulle. Pour l'ensemble du secteur privé, les chiffres correspondants sont de 4,4 % et de 15,1 %.

Il reste que, certaines années, la proportion des variations de salaires nulles est beaucoup plus élevée, quelle que soit la définition retenue, et la question qui se pose véritablement est de savoir si cela se produit quand l'inflation est faible. Dans les paragraphes qui suivent, nous examinons cette question en analysant l'effet des variations de la hausse des prix (mesurée par le taux de variation annuel de l'IPC) sur la densité à zéro. Pour préparer le terrain à cette analyse, le Tableau 2 résume les valeurs de l'inflation associées aux variations observées des salaires nominaux dans chaque échantillon. Dans le cas des variations initiales nulles, le taux d'inflation médian est voisin de 4 %, ce qui donne à penser qu'on ne peut imputer uniquement à une faible inflation le gel des salaires nominaux lorsqu'une nouvelle convention est conclue.

La complexité de la relation entre la proportion des variations nulles de salaires nominaux et le taux d'inflation est confirmée par l'examen des Figures 6 à 11. Ces figures se rattachent à chacun des échantillons décrits précédemment et résumés au Tableau 2. Chacune d'elles indique la proportion des conventions conclues chaque année dans lesquelles la variation des salaires nominaux a été nulle, par rapport au taux d'inflation annuel. Les hausses de la proportion des gels salariaux au début des années 80 et au début des années 90 semblent tenir au moins autant aux *modifications* du taux d'inflation sous-jacent qu'au *niveau* de l'inflation.

Il se pourrait par conséquent que l'incertitude entourant l'inflation influe sur la forme de la distribution des variations salariales et, partant, sur la densité des variations de salaires nominaux à zéro. Nous nous proposons d'étudier cette relation dans des travaux futurs. Pour le moment, nous nous concentrerons sur une seule covariable dans notre application de la méthode d'analyse proposée par Donald, Green et Paarsch (1995). Cette covariable, le taux d'augmentation de l'IPC d'ensemble observé au moment où la convention est conclue, joue néanmoins un rôle crucial dans le déplacement de la distribution des variations salariales, comme nous le montrerons ci-après.

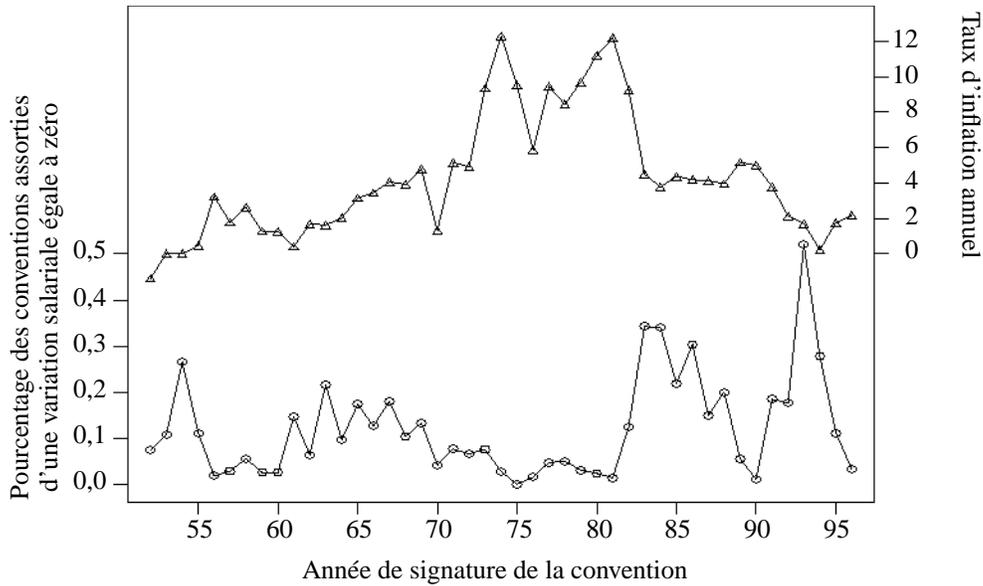
Il en est ainsi même lorsque nous faisons appel à d'autres covariables. Nous avons commencé à mettre à l'essai un modèle incorporant en outre une variable muette, qui sert à indiquer si la convention comportait ou non une clause de vie chère, ainsi qu'une mesure annuelle de la croissance affichée par la productivité du travail au cours de l'année durant laquelle la convention a été signée. L'influence de l'inflation ne s'en trouve pas modifiée. Une application intégrale de cette méthode à l'estimation de la distribution des variations de salaires nominaux et les variations que subit cette distribution lorsque les valeurs de la covariable changent feront l'objet d'une étude distincte, en cours de préparation.

Un autre avantage de la méthode de Donald, Green et Paarsch que nous n'avons pas encore mentionné est le fait qu'elle permet à des covariables d'influer de manière différente sur diverses parties de la distribution. La densité sous-jacente est tout simplement une transformation du risque de base, qui est représenté par un ensemble de variables muettes dont chacune est associée à un segment de la courbe de base. Nous avons estimé les coefficients applicables à 44 segments de base, le 45^e étant considéré comme censuré (pour plus de détails, voir Donald, Green et Paarsch, 1995). L'effet des covariables ne peut se modifier dans un même segment de base, mais il peut varier d'un segment de base à l'autre.

En pratique (voir par exemple l'analyse de l'effet du salaire minimum faite par Green et Paarsch, 1996), les segments de base adjacents sont réunis en groupes; les effets des covariables peuvent varier d'un groupe de

Figure 6

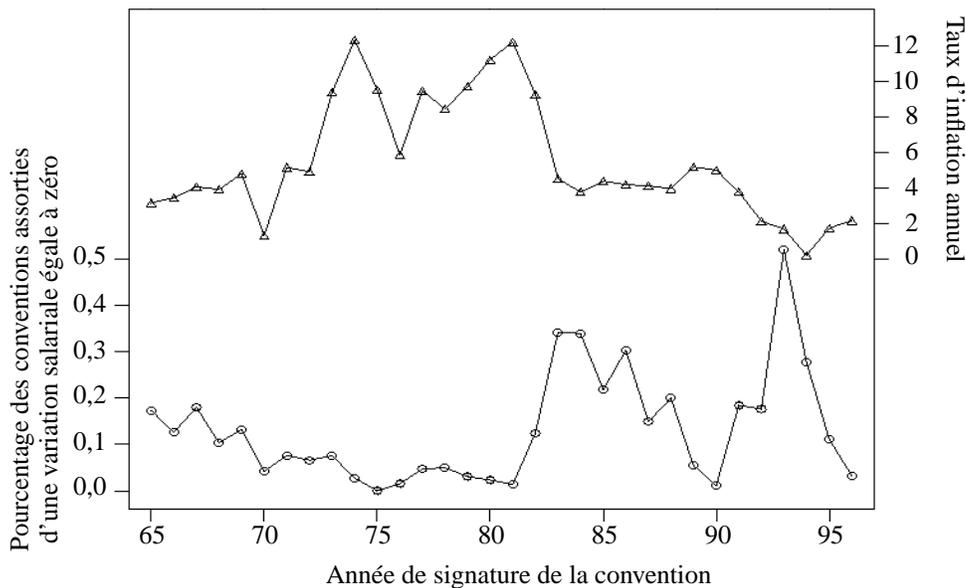
Échantillon 1 — Variations initiales des salaires, sous-ensemble d'industries manufacturières, 1952-1996



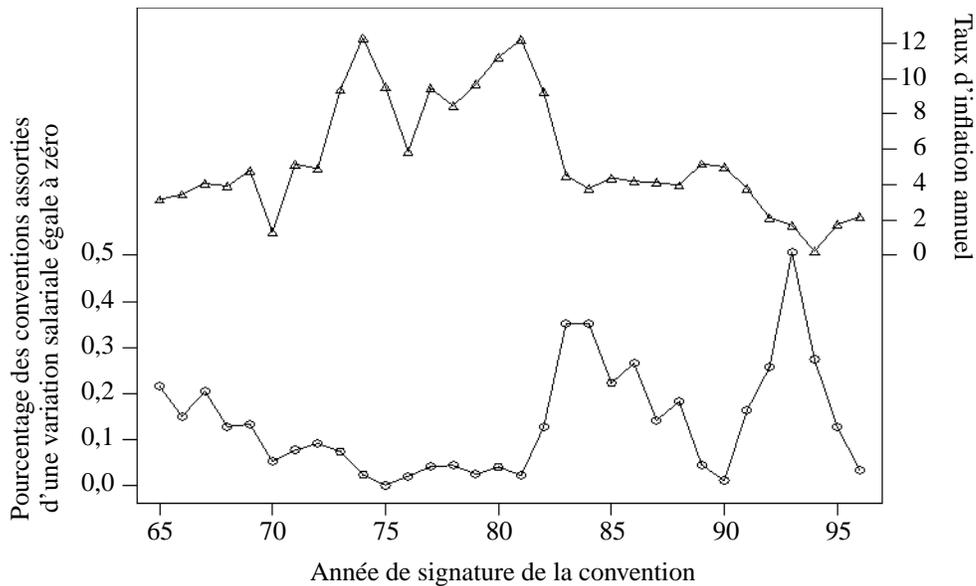
Source : Fichier chronologique des salaires et fichier des salaires, Développement des ressources humaines Canada

Figure 7

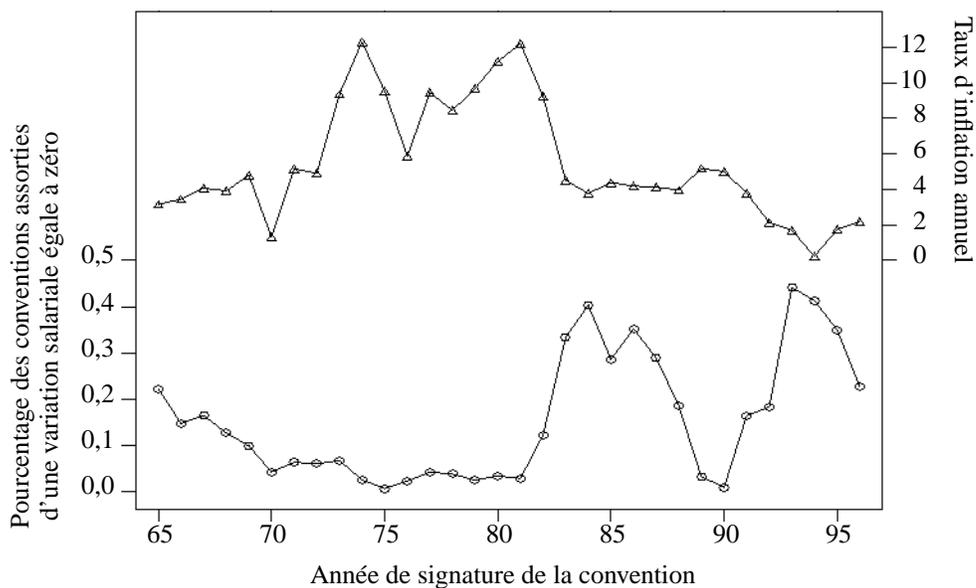
Échantillon 2 — Variations initiales des salaires, sous-ensemble d'industries manufacturières, 1965-1996



Source : Fichier chronologique des salaires et fichier des salaires, Développement des ressources humaines Canada

Figure 8**Échantillon 3 — Variations initiales des salaires, ensemble du secteur manufacturier, 1965-1996**

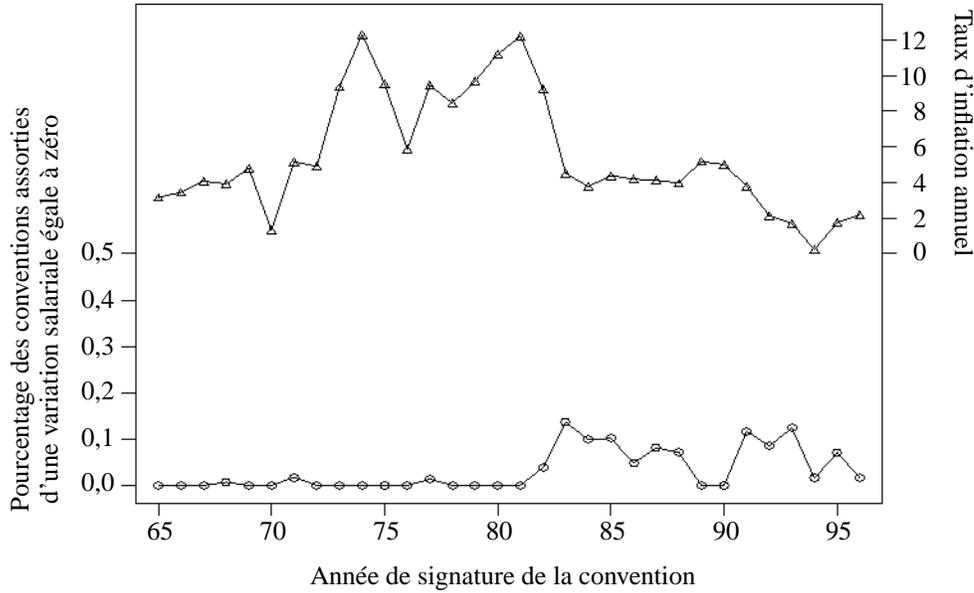
Source : Fichier chronologique des salaires et fichier des salaires, Développement des ressources humaines Canada

Figure 9**Échantillon 4 — Variations initiales des salaires, ensemble du secteur privé, 1965-1996**

Source : Fichier chronologique des salaires et fichier des salaires, Développement des ressources humaines Canada

Figure 10

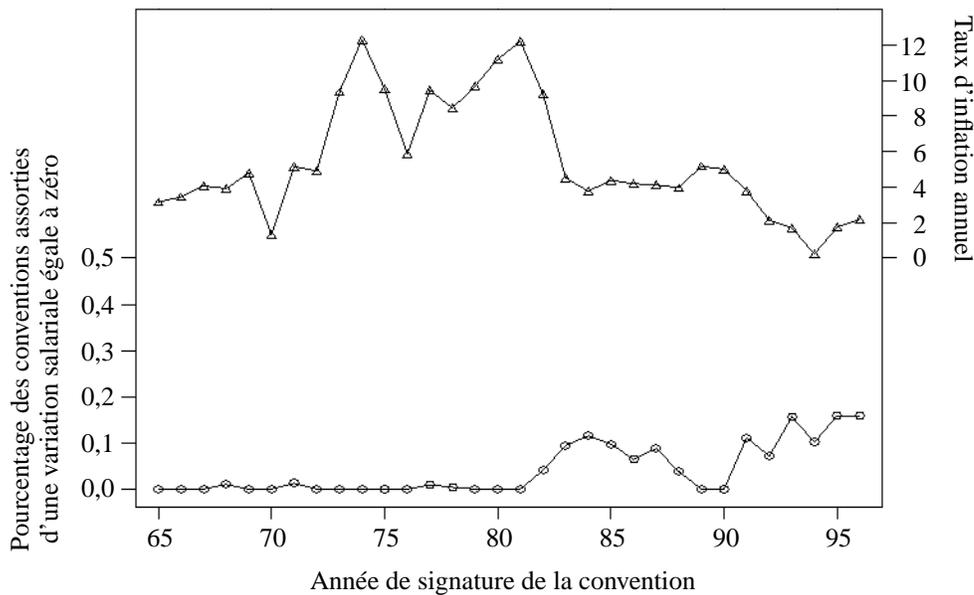
Échantillon 5 — Variations moyennes des salaires, ensemble du secteur manufacturier, 1965-1996



Source : Fichier chronologique des salaires et fichier des salaires, Développement des ressources humaines Canada

Figure 11

Échantillon 6 — Variations moyennes des salaires, ensemble du secteur privé, 1965-1996



Source : Fichier chronologique des salaires et fichier des salaires, Développement des ressources humaines Canada

segments de base à l'autre, mais non à l'intérieur d'un même groupe. Nous avons défini six groupes de ce genre, dont l'un est le segment de base comprenant les conventions assorties d'une variation nulle des salaires nominaux. Cela nous a permis d'isoler l'effet de différents taux d'inflation sur ce segment précis.

Les Figures 12 à 17 présentent les densités estimées pour les six échantillons résumés au Tableau 2. Pour chaque échantillon, la densité effective est représentée aux côtés de trois densités estimées. Ces dernières sont calculées pour des taux d'inflation de 2, de 6 et de 10 %. Toutes les densités sont basées sur des intervalles d'un point de pourcentage d'augmentation des salaires. Cela signifie que le premier intervalle comprend toutes les conventions prévoyant une hausse allant de zéro à 0,99 %, et non uniquement les conventions assorties d'une variation exactement égale à zéro. De même, le deuxième intervalle englobe toutes les conventions stipulant une hausse allant de 1 à 1,99 %, et ainsi de suite. Par conséquent, dans les paragraphes qui suivent, lorsque nous parlons par exemple de la densité d'une variation de salaire égale à zéro, nous voulons en fait parler de la densité pour les variations salariales allant de zéro à juste au-dessous de 1 %.

Commençons par les quatre premiers échantillons, qui sont tous basés sur la variation initiale des salaires. Quand cette définition est retenue, la proportion des variations salariales égales à zéro est nettement plus élevée que celle des variations de 1 %. On pourrait être tenté d'y voir une preuve a priori de l'existence d'un excédent de densité à zéro, si ce n'est que ce phénomène est présent même dans les densités estimées dans le cas d'un taux d'inflation de 6 %, où l'on s'attendrait à ce que l'effet de la rigidité à la baisse soit minimale. Pour cette raison, nous préférons comparer les densités obtenues à zéro pour les différents taux d'inflation.

Dans le cas de l'intervalle allant de 0 à 0,99 %, la différence entre la densité estimée pour un taux d'inflation de 2 % et la densité estimée pour un taux d'inflation de 6 % s'échelonne entre une valeur minimale de 0,07 et un maximum de 0,20, en passant par des valeurs de 0,13 et 0,15 selon les échantillons¹⁰. Cette augmentation de la densité quand l'inflation est moins élevée ne peut être attribuée en totalité à la rigidité à la baisse des salaires; même en l'absence de rigidité, la densité devrait augmenter sensiblement dans cet intervalle puisqu'une inflation moins élevée devrait réduire la variation moyenne des salaires et entraîner un déplacement de toute la distribution vers la gauche. Par conséquent, l'augmentation de la densité

10. À l'heure actuelle, on ne dispose pas d'écart-types pour ces estimations ponctuelles. Des travaux futurs permettront de déterminer si celles-ci sont significativement différentes de zéro.

Figure 12

Échantillon 1 — Densité des variations initiales des salaires, sous-ensemble des industries manufacturières, 1952-1996

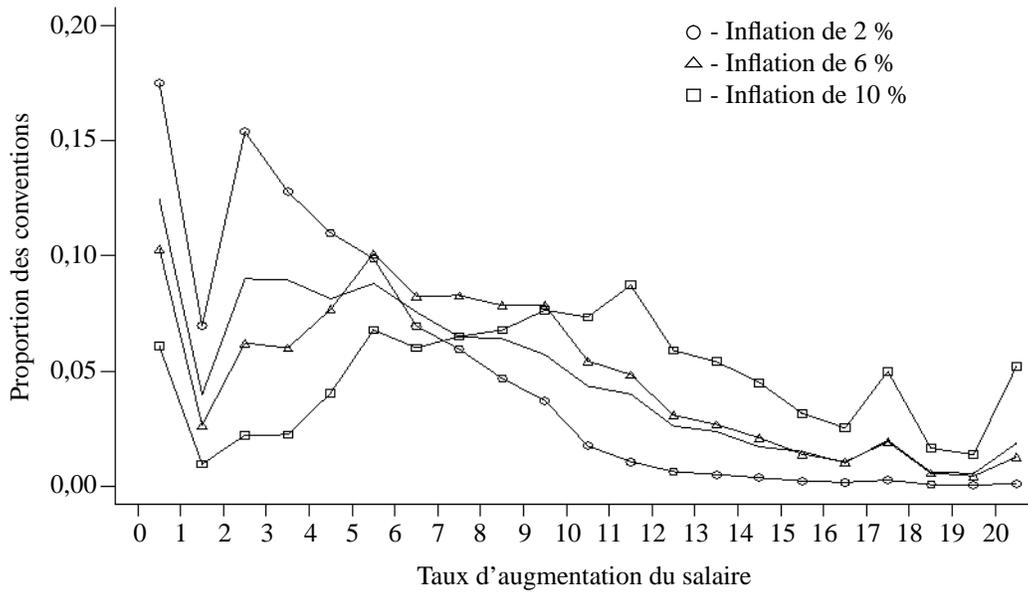


Figure 13

Échantillon 2 — Densité des variations initiales des salaires, sous-ensemble des industries manufacturières, 1965-1996

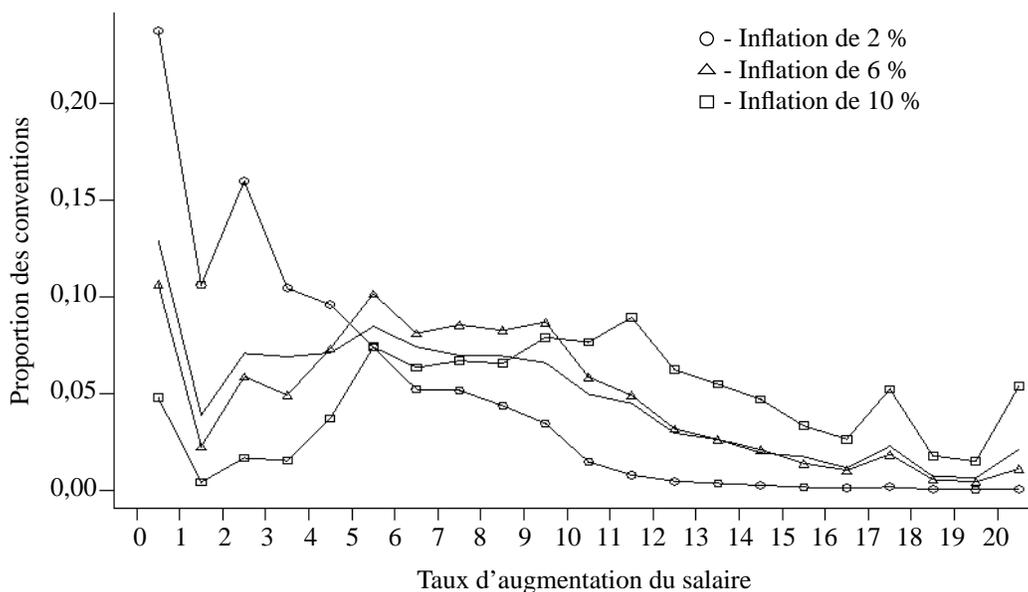
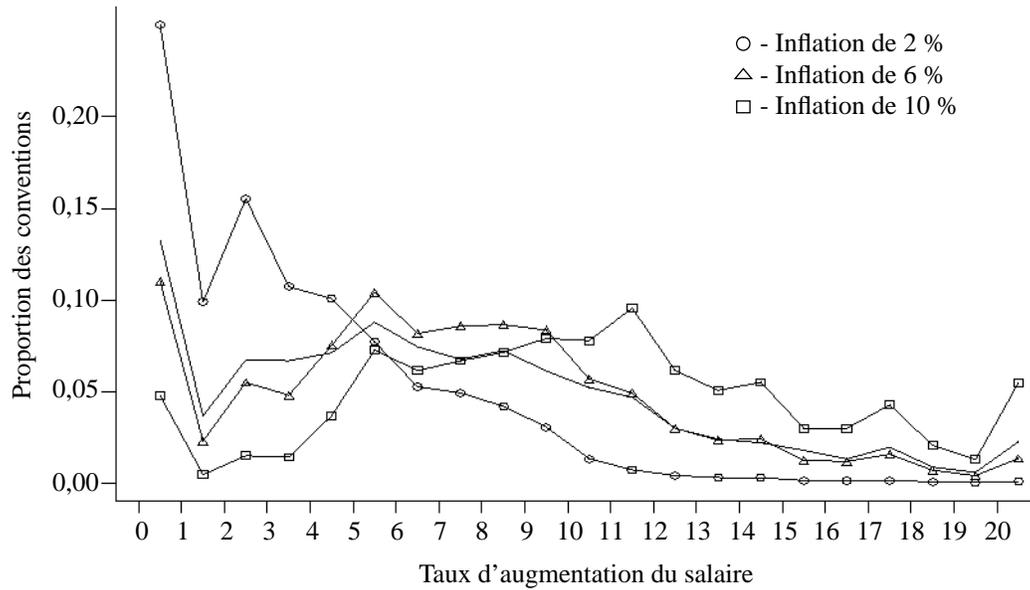


Figure 14

Échantillon 3 — Densité des variations initiales des salaires, ensemble du secteur manufacturier, 1965-1996

**Figure 15**

Échantillon 4 — Densité des variations initiales des salaires, ensemble du secteur privé, 1965-1996

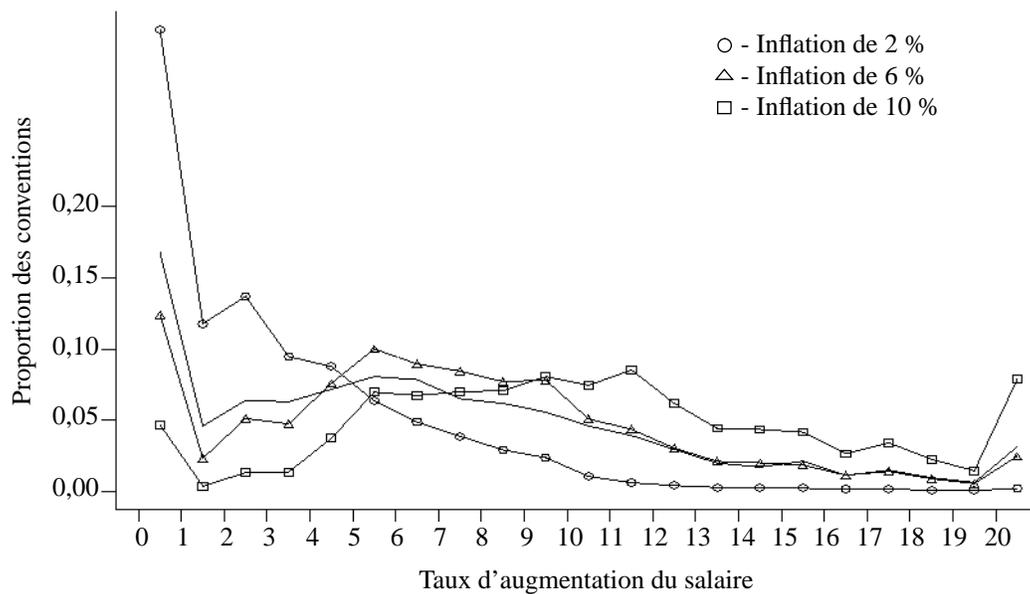


Figure 16

Échantillon 5 — Densité des variations moyennes des salaires, ensemble du secteur manufacturier, 1965-1996

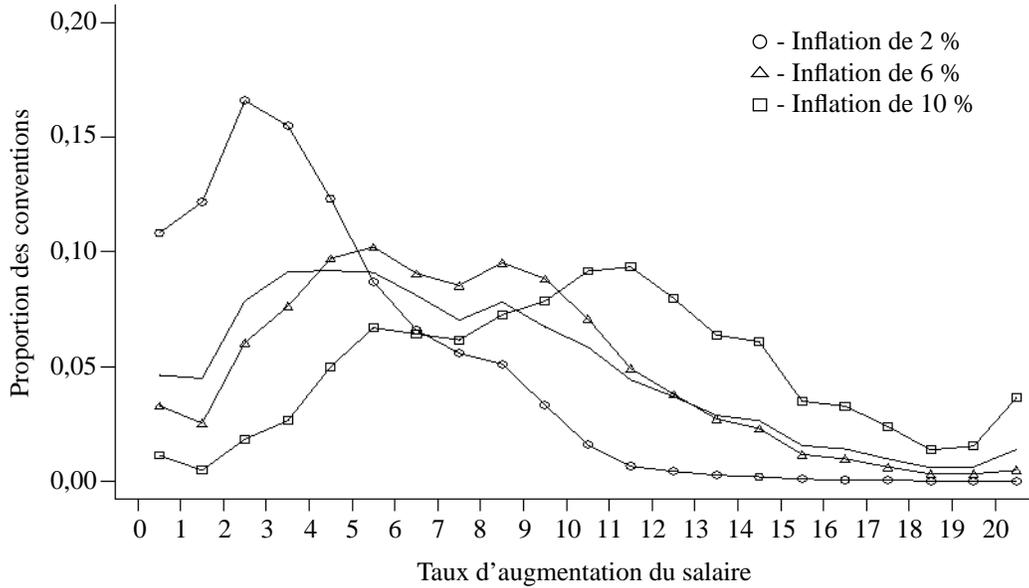
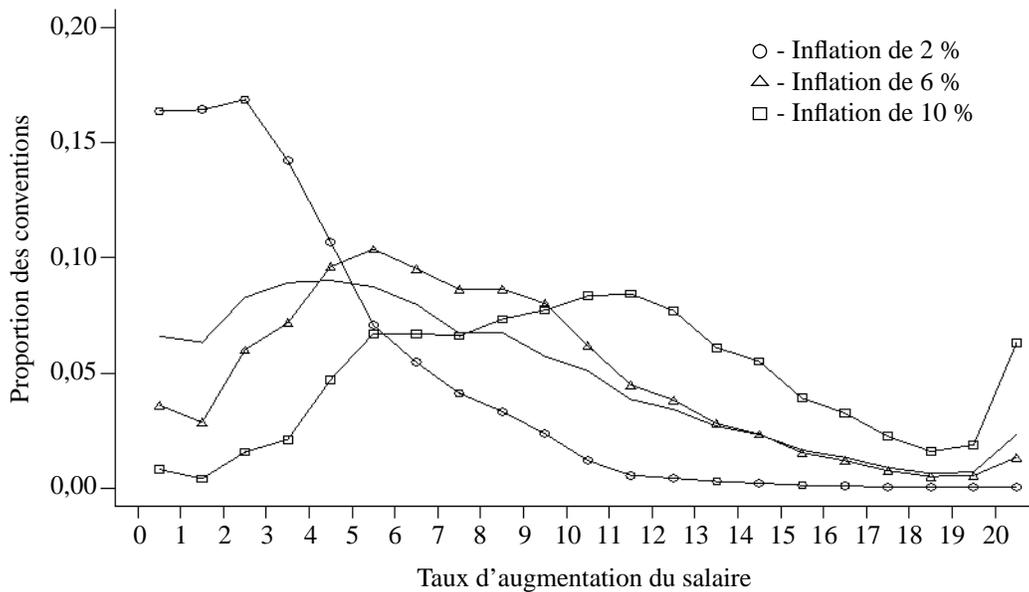


Figure 17

Échantillon 6 — Densité des variations moyennes des salaires, ensemble du secteur privé, 1965-1996



estimée devrait être interprétée comme une *estimation maximale* de l'effet de la rigidité sur la proportion des conventions prévoyant une hausse allant de 0 à 0,99 %¹¹.

La situation est plus compliquée lorsque nous examinons les deux derniers échantillons, qui font appel à la définition des variations salariales fondée sur la durée totale de la convention. La différence entre les densités estimées à zéro quand l'inflation est de 2 % et quand elle s'établit à 6 % est de 0,08 pour les conventions conclues dans le secteur manufacturier et de 0,13 pour l'ensemble du secteur privé. Il est à noter que ces valeurs sont très voisines de celles qui ont été obtenues pour les quatre premiers échantillons, basés sur la définition de la première année. Il existe toutefois une différence de taille entre les résultats tirés des quatre premiers échantillons et ceux des deux derniers pour ce qui est de la proportion des conventions stipulant une hausse salariale de 1 %. Dans les échantillons faisant plutôt appel à la définition de la variation salariale fondée sur la durée totale de la convention, c'est-à-dire la hausse annuelle moyenne des salaires sur cette durée, on ne relève aucune différence appréciable entre la proportion des conventions assorties d'une hausse de 1 % et celle des conventions prévoyant une augmentation de 0 %.

Quelle conclusion tirons-nous des résultats de cette estimation? Premièrement, ils confirment les indications antérieures relatives à la densité à zéro, même quand l'inflation est relativement élevée — d'où il découle que la densité à zéro ne peut être attribuée uniquement à un taux d'inflation réduit. Plus précisément, comme nous l'avons déjà mentionné, l'incertitude entourant l'inflation, qui est attribuable aux variations du taux d'inflation, pourrait également jouer un rôle important. Deuxièmement, nos résultats révèlent des écarts lorsque diverses mesures de la variation des salaires sont utilisées, notamment l'absence de pointe à zéro par rapport à la proportion des conventions assorties d'une variation salariale de 1 % que nous obtenons

11. Une estimation plus précise de la densité excédentaire exigerait l'adoption d'une hypothèse explicite concernant la forme de la distribution contre-factuelle (« sans rigidité ») pour un taux d'inflation de 2 %. Une méthode permettant de définir la distribution contre-factuelle consisterait à déplacer de quatre points de pourcentage vers la gauche la densité estimée dans le cas d'une inflation de 6 %. L'excédent de densité équivaldrait alors à la différence, pour l'intervalle de (0, 0,99), entre la densité de la distribution contre-factuelle et la densité estimée pour une inflation de 2 %. Cette méthode repose sur l'hypothèse implicite que les modifications de l'inflation entraînent un déplacement de la moyenne de la distribution contre-factuelle mais laissent sa variance inchangée. Si, au contraire, la variance diminuait en même temps que l'inflation, la distribution contre-factuelle prise pour hypothèse pourrait sous-évaluer la densité observable près de zéro en l'absence de rigidité (et, donc, risquerait de surévaluer l'effet de la rigidité à la baisse sur la distribution observée). Cette possibilité fera l'objet de travaux ultérieurs.

avec la définition faisant appel à la durée totale de la convention. Troisièmement, bien que la proportion des gels salariaux varie de façon considérable selon que nous faisons appel à la définition reposant sur la première année ou à celle fondée sur la durée totale de la convention, les valeurs maximales des estimations de la rigidité sont très voisines. Enfin, des perfectionnements du modèle permettraient peut-être d'obtenir des estimations ponctuelles de la densité excédentaire à proximité de zéro plutôt que des estimations maximales. La densité à zéro (ou au voisinage de zéro) peut être imputable à des raisons autres que la rigidité des salaires nominaux.

3 Autres sources de données

Les données sur les conventions collectives qui sont étudiées aux sections 1 et 2 présentent plusieurs points faibles lorsqu'on veut étudier la rigidité des salaires au sein de l'économie canadienne. En premier lieu, comme elles n'englobent ni le secteur non syndiqué, ni les conventions collectives qui touchent moins de 500 employés, elles ne représentent qu'environ 10 % de la main-d'œuvre rémunérée dans le secteur privé, agriculture exclue. Les renseignements présentés au Tableau 3 sur la composition de la main-d'œuvre, ventilés selon qu'elle est syndiquée ou non et d'après la taille des effectifs, sont tirés de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada¹². D'après l'EPA, les entreprises ou organismes comptant moins de 100 employés représentent une forte proportion du nombre total des emplois tant dans l'ensemble de l'économie que dans le secteur manufacturier, en particulier pour ce qui est des entreprises non syndiquées. Le champ étroit de la base de données relative aux conventions collectives ne pose pas réellement de problème si l'évolution des rémunérations dans les grandes entreprises syndiquées est représentative de la flexibilité des salaires dans l'ensemble de l'économie. Si, par contre, les salaires sont plus flexibles dans les entreprises non syndiquées et les entreprises employant moins de 500 personnes, les données ayant trait aux conventions collectives exagéreront la rigidité à la baisse des salaires.

En second lieu, les données tirées des conventions collectives ne mesurent que l'évolution de la rémunération de base. Comme elles ne tiennent pas compte des avantages sociaux ni des formes variables de

12. Les données de l'EPA sont recueillies en fonction du nombre de personnes employées au même endroit (taille de l'établissement), tandis que, dans le cas des conventions collectives, les données sont recueillies par unité de négociation. La proportion des employés déclarés dans la catégorie des entreprises de plus de 500 travailleurs diffère donc d'une base de données à l'autre.

Tableau 3
Composition de l'emploi en pourcentage du total

	Taille de l'entreprise ^a	Ensemble de l'économie	Secteur manufacturier ^b
<i>Secteur privé</i>			
Travailleurs syndiqués	< 100	5,8	8,0
	100-500	5,2	13,9
	> 500	3,7	10,2
Travailleurs non syndiqués	< 100	40,3	36,3
	100-500	8,1	18,4
	> 500	3,3	8,1
Travailleurs autonomes		18,1	5,1
<i>Secteur public</i>			
Travailleurs syndiqués		11,2	
Travailleurs non syndiqués		4,3	
Total		100,0	100,0

a. Nombre d'employés dans l'établissement (lieu d'emploi)

b. Ce secteur représente 15 % du nombre total des emplois au Canada.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (mars 1997)

rémunération telles que les primes et les régimes de participation aux bénéfiques, ces données risquent de surévaluer la rigidité à la baisse des salaires dans l'ensemble des coûts de main-d'œuvre. Afin de déterminer si ces limites faussent le jugement que l'on peut porter sur l'importance des gels salariaux, nous examinons dans la présente section d'autres sources de données susceptibles de nous renseigner sur les effets des formes variables de rémunération, de la taille de l'entreprise et de la syndicalisation des employés sur la flexibilité des salaires.

3.1 Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

Les données longitudinales provenant de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) fournissent un aperçu plus général de l'évolution des rémunérations au Canada (voir Statistique Canada, 1996). Contrairement aux données sur les conventions collectives, l'EDTR concerne à la fois les employés syndiqués et non syndiqués, ainsi que le personnel des entreprises comptant moins de 500 travailleurs. Selon les données de l'EDTR de 1993, 10 % des travailleurs auraient subi une réduction d'au moins 10 % de leur salaire horaire en 1993¹³. La fréquence

13. Ce chiffre s'applique aux employés rémunérés ayant travaillé à plein temps pour le même employeur durant toute l'année. Voir Statistique Canada (1996).

supérieure des réductions de salaires qui ressort des données de l'EDTR témoigne d'une rigidité bien moindre des rémunérations versées aux travailleurs non syndiqués et aux employés de petites entreprises, lesquels ne sont pas représentés dans la base de données sur les conventions collectives.

Les données longitudinales ont toutefois un défaut : les erreurs de déclaration des variations salariales peuvent considérablement fausser la mesure des réductions salariales. McLaughlin (1994) soutient que les données longitudinales aux États-Unis révèlent une importante flexibilité à la baisse des salaires, même lorsqu'on tient compte de l'erreur de mesure estimée. Il faudrait déterminer, à l'aide d'une étude plus approfondie, si les données de l'EDTR se prêtent bien à l'analyse de la flexibilité des salaires au Canada.

3.2 Effets de la rémunération variable

L'enquête annuelle sur les rémunérations de Sobeco Ernst & Young permet de recueillir des données à la fois sur la rémunération de base et sur les primes ou gratifications accordées dans six grandes catégories professionnelles au niveau de l'entreprise. Les primes sont définies comme les paiements reçus au titre des régimes de primes annuelles, des régimes de participation aux bénéfices ou de la rémunération forfaitaire au mérite. Ces données peuvent servir à déterminer si la rémunération totale est nettement plus flexible que le salaire de base.

À la différence des données tirées des conventions collectives, les renseignements provenant de l'enquête de Sobeco ne concernent pas uniquement les entreprises syndiquées (encore qu'on ne puisse comparer explicitement les entreprises syndiquées et non syndiquées, l'enquête ne renfermant aucune question à ce sujet). Un autre avantage de l'enquête de Sobeco est qu'elle porte sur des entreprises de toutes tailles. Environ 50 % des participants à l'enquête emploient moins de 250 personnes, alors que les données tirées des conventions collectives ne concernent que les unités de négociation comptant au moins 500 employés. Le secteur privé représentait près de 95 % de l'échantillon en 1996¹⁴. Nous nous pencherons maintenant

14. Le questionnaire est adressé à environ 10 000 entreprises. À peu près 7 000 d'entre elles sont sélectionnées à partir d'une liste d'envoi de Dun & Bradstreet, parmi les entreprises ayant un chiffre d'affaires d'au moins 25 millions de dollars et au moins 100 employés. Le questionnaire est également adressé à un autre groupe de 3 000 employeurs comprenant de petites entreprises. Le nombre de participants à l'enquête a été de l'ordre de 800 à 1 000, sauf en 1996, où la taille de l'échantillon est tombée à 410. D'après un représentant de Sobeco, cette chute de la taille de l'échantillon en 1996 n'est pas imputable à une modification du nombre d'entreprises ayant reçu des questionnaires, ni à aucun autre changement des méthodes d'enquête.

sur les données relatives à l'ensemble de l'échantillon, ainsi que sur celles qui se rapportent à un sous-ensemble d'employeurs.

3.2.1 Données globales

Les primes sont plus fréquentes dans les catégories d'emploi les mieux rémunérées. En 1994, environ 70 % des entreprises de l'échantillon accordaient des primes aux cadres supérieurs, contre à peu près 30 % dans le cas des travailleurs à salaire horaire. Le Tableau 4 indique le montant moyen des primes en proportion de la rémunération de base pour six catégories professionnelles, dans les entreprises qui versent des primes¹⁵. Comme prévu, les primes représentent une proportion nettement plus élevée de la rémunération totale dans le cas des cadres. Il convient de noter la diminution cyclique des primes pour toutes les catégories entre 1990 et 1992. À en juger par celle-ci, les mesures salariales comprenant la rémunération variable réagissent plus vite à l'évolution de la conjoncture et sont plus flexibles que les mesures fondées uniquement sur le salaire de base. Lorsqu'on tient compte de l'évolution procyclique de la rémunération variable, on observe une hausse tendancielle de l'importance relative des primes, les chiffres de 1996 étant supérieurs, en niveau, à ceux de 1989 dans chacune des catégories professionnelles¹⁶.

3.2.2 Données recueillies au niveau de l'entreprise

On peut obtenir plus de renseignements sur l'influence de la rémunération variable en examinant trois indicateurs de la variation des salaires dans un échantillon d'entreprises participant à l'enquête de Sobeco. Les indicateurs en question sont la variation du salaire de base et deux mesures de l'évolution de la rémunération totale (définie comme la somme du salaire de base et des primes). Comme le questionnaire d'enquête ne porte que sur le niveau des primes au cours d'une année, la variation des primes (et donc de la rémunération totale) ne peut être calculée que pour les entreprises ayant participé à l'enquête au cours d'au moins deux années consécutives. Aussi n'allons-nous étudier que les variations affichées par la rémunération entre 1995 et 1996¹⁷.

15. La composition de l'échantillon n'étant pas fixe, les variations que présente le Tableau pourraient être dues à une modification de la composition des participants à l'enquête.

16. Les primes évoluent de pair avec le cycle économique. Comme 1989 correspondait au sommet du cycle précédent et que 1996 était une année de reprise, la variation qu'ont enregistrée les primes entre ces deux années exagère probablement leur hausse tendancielle.

17. Les résultats des enquêtes menées les années précédentes n'ont pas été consignés sous une forme qui permet de comparer facilement les réponses d'une même entreprise au cours de plusieurs années consécutives.

Tableau 4**Primes en pourcentage de la rémunération de base^a**

Catégorie professionnelle	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
<i>Personnel de gestion</i>								
Cadres supérieurs	14,4	15,1	11,3	9,7	12,0	13,0	17,2	16,2
Cadres moyens	8,6	9,0	6,8	6,1	7,3	7,1	10,2	10,6
Superviseurs	4,8	5,6	3,7	3,3	4,0	4,3	6,9	7,0
<i>Personnel d'exécution</i>								
Professionnels et techniciens	d.n.d.	d.n.d.	3,1	2,8	4,1	3,8	6,4	6,5
Salariés ^b	2,9	3,5	1,9	1,7	2,4	2,7	4,9	5,3
Travailleurs rémunérés à l'heure	2,1	2,2	1,2	1,1	2,1	2,1	5,7	4,3
Nombre de réponses	1 000	1 000	900	850	890	800	864	410

d.n.d. : données non disponibles

a. Non compris les entreprises n'accordant pas de primes

b. Y compris le personnel de bureau et d'administration à partir de 1994

Source : Sobeco Ernst et Young, *Rémunération : Tendances et Prévisions* (divers numéros)

Au total, 229 entreprises ont répondu au moins en partie au questionnaire d'enquête tant en 1995 qu'en 1996. Parmi elles, 113 ont fourni des renseignements chiffrés sur les rémunérations de base dans les diverses catégories professionnelles¹⁸. Nous ignorons si ces 113 entreprises sont suffisamment représentatives pour fournir une mesure non biaisée de la fréquence des gels et des réductions de la rémunération totale dans l'ensemble de l'économie. Il reste que l'échantillon englobe un large éventail d'entreprises du point de vue de la taille, celles qui comptent moins de 500 employés réunissant environ 55 % de tous les travailleurs compris dans l'échantillon. Celui-ci *n'est pas* limité aux entreprises qui versent des primes.

Certains participants à l'enquête n'ont fourni aucun renseignement sur le montant des primes accordées chaque année. Dans ce cas, l'une de deux hypothèses a servi à calculer la variation de la rémunération totale. La première série de valeurs ainsi obtenue, RT_1 , repose sur l'hypothèse que les primes *n'ont pas varié* en 1996 si l'entreprise n'a fourni aucune donnée explicite sur le niveau des primes versées en 1995 ou en 1996. Étant donné que certaines des observations manquantes correspondent probablement à des primes nulles, RT_1 sous-estime la fréquence des réductions de la

18. Le nombre moyen des observations dans les six catégories professionnelles est d'environ 100, parce que certains participants n'ont pas fourni de renseignements salariaux pour chaque catégorie. À deux exceptions près, l'échantillon est composé d'entreprises du secteur privé.

Tableau 5

Fréquence des gels et réductions de salaires selon la catégorie professionnelle en 1996

Catégorie professionnelle	Nombre d'observations	Gels de salaires			Réductions de salaires		
		Rémunération de base	RT ₁	RT ₂	Rémunération de base	RT ₁	RT ₂
<i>pourcentage</i>							
<i>Personnel de gestion</i>							
Cadres supérieurs	105	11,4	5,7	4,8	0,0	18,1	34,3
Cadres moyens	109	5,5	3,7	1,8	0,0	12,8	28,4
Superviseurs	103	5,8	2,9	1,9	0,0	10,7	22,3
<i>Personnel d'exécution</i>							
Professionnels et techniciens	109	6,4	5,5	4,6	0,0	7,3	21,1
Personnel de bureau et d'administration	111	6,3	2,7	2,7	0,0	3,6	7,2
Travailleurs rémunérés à l'heure	82	9,8	6,1	7,3	0,0	1,2	7,3
Total ^a	619	7,4	4,4	3,7	0,0	9,2	20,5

a. Les chiffres correspondent au pourcentage des observations assorties d'un gel ou d'une réduction de la rémunération, et non au pourcentage des employés touchés.

Source : Sobeco Ernst et Young, données non publiées

rémunération totale dans les entreprises de l'échantillon. Quant à la deuxième série obtenue, RT₂, elle est fondée sur l'hypothèse que les primes en *niveau* étaient égales à zéro quand l'entreprise participant à l'enquête n'a pas répondu explicitement à la question sur les primes. Par rapport à RT₁, RT₂ indiquera une plus forte variation des primes et, donc, un plus grand nombre de réductions de la rémunération totale. La fréquence réelle des réductions de salaires se situe probablement entre les deux fréquences calculées à partir de RT₁ et de RT₂.

Outre les observations présentées au Tableau 5, il existait 25 cas dans lesquels l'entreprise n'avait pas indiqué la variation de la rémunération de base en 1996, bien qu'elle eût déclaré une prime au cours d'au moins l'une des deux années 1995 et 1996. De ces 25 observations, la plupart (18) portaient sur des postes de gestion. Nous discuterons plus loin de ces cas.

Rémunération de base

Le Tableau 5 montre que le gel de la rémunération de base est plus fréquent chez les travailleurs payés à l'heure (9,8 %) et les cadres supérieurs (11,4 %). La moyenne s'établit à 7,4 % pour l'ensemble des catégories professionnelles. Aucune diminution de la rémunération de base n'est observée.

Tableau 6**Fréquence des gels et réductions de salaires selon la taille de l'entreprise en 1996**

Taille de l'entreprise ^a	Nombre d'observations	Gels de salaires			Réductions de salaires			
		Rémunération de base	RT ₁	RT ₂	Rémunération de base	RT ₁	RT ₂	
			<i>pourcentage</i>					
1-499	330	8,2	5,5	4,8	0,0	9,1	22,1	
1-99	88	10,2	10,2	10,2	0,0	11,4	21,6	
100-499	242	7,4	3,7	3,1	0,0	8,3	22,3	
≥ 500	289	6,6	2,9	2,8	0,0	9,0	18,7	
Total ^b	619	7,4	4,4	3,7	0,0	9,0	20,5	

a. Nombre total des personnes employées dans l'entreprise

b. Les chiffres correspondent au pourcentage des observations assorties d'un gel ou d'une réduction de la rémunération, et non au pourcentage des employés touchés.

Source : Sobeco Ernst et Young, données non publiées

Dans les entreprises employant au moins 500 personnes, la fréquence des gels de la rémunération de base est de 6,6 % selon l'enquête de Sobeco (voir le Tableau 6). À titre de comparaison, signalons que 18 % des grandes conventions intéressant le secteur privé, selon la base de données relative aux conventions collectives, prévoyaient un gel de la rémunération de base en 1996 d'après la définition faisant appel à la variation en glissement annuel. Étant donné que l'échantillon de Sobeco comprend à la fois des entreprises syndiquées et non syndiquées, alors que la base de données sur les conventions collectives se limite aux ententes conclues avec des employés syndiqués, cet écart pourrait indiquer que le gel des salaires est plus rare dans le secteur non syndiqué.

Rémunération totale

Les deux mesures de la rémunération totale donnent à penser que l'étude des rémunérations de base exagère la rigidité à la baisse de l'ensemble des coûts salariaux. Avant de nous pencher sur chacune des catégories professionnelles, nous formulerons quelques remarques sur la totalité de l'échantillon (dernière ligne du Tableau 5). La fréquence des gels salariaux dans l'ensemble de l'échantillon passe de 7,4 % aux environs de 4 % lorsqu'on se sert des données relatives à la rémunération totale (RT₁ et RT₂) pour étudier l'incidence de la rémunération variable. Des écarts encore plus marqués sont observés dans le cas des réductions de salaires, dont la proportion passe de 0 % quand on n'examine que la rémunération de base à environ 10 % et 20 % lorsque RT₁ ou RT₂ sont pris en compte.

Les totaux présentés au Tableau 5 représentent les proportions des 619 observations qui se caractérisent par un gel ou une réduction de la rémunération. La proportion des *employés* subissant un gel ou une réduction du salaire ne peut être connue parce que l'enquête de Sobeco ne précise pas le nombre des personnes employées dans chacune des six catégories professionnelles. Étant donné que les réductions de salaires sont plus courantes chez les cadres et que ces derniers représentent environ 20 % du nombre total des emplois dans l'échantillon, la proportion des employés subissant une réduction de leur rémunération est moins élevée que ne l'indique la dernière ligne du Tableau 5. Néanmoins, un examen plus poussé des diverses catégories professionnelles confirme que la rémunération totale est nettement plus flexible que le salaire de base. Dans chaque catégorie, la distribution des variations de la rémunération totale présente une plus grande dispersion que celle du salaire de base. On observe des réductions de la rémunération totale dans chaque catégorie professionnelle, tandis que les gels sont moins nombreux à ce niveau que pour le salaire de base.

Ce sont les employés à salaire horaire qui voient le plus fréquemment leur rémunération gelée et qui subissent le moins souvent une réduction de leur rémunération totale¹⁹. Cependant, même dans ce groupe, le salaire de base sous-estime le degré de flexibilité de la rémunération. Le nombre de gels salariaux diminue lorsque la rémunération variable est prise en considération, tandis que la proportion des réductions atteint 7 % lorsque nous tenons compte de RT_2 .

Les baisses de la rémunération totale sont plus fréquentes que les gels dans chacune des autres catégories professionnelles. La proportion des réductions de salaires va de 3,6 % à 18,1 % lorsqu'on considère RT_1 , la mesure qui sous-évalue le nombre des diminutions de la rémunération. Celles-ci sont plus fréquentes au sein des catégories d'emploi les mieux rémunérées, ce qui est conforme à l'importance relative accrue que revêt la rémunération variable dans ce cas. Il se pourrait donc que les coûts salariaux deviennent plus flexibles à l'avenir si la tendance à la hausse de la part de la rémunération variable se poursuit.

Comme nous l'avons indiqué plus haut, il y a en outre 25 entreprises qui n'ont fourni aucun renseignement sur la variation de la rémunération de base en 1996, mais qui ont précisé le montant de la prime versée pour au moins l'une des années. Si nous ajoutons ces observations à l'échantillon et que nous postulons que la variation de la rémunération de base ou du montant de la prime versée dans ces entreprises est égale à zéro, la mesure de la rémunération totale RT_2 comprend alors huit gels salariaux et

19. D'après le questionnaire, ces employés englobent les personnes affectées à des tâches de production, d'entretien ou d'entreposage, dont la rémunération est habituellement fixée à l'heure.

treize réductions de plus. La fréquence des gels et des réductions de salaires augmente légèrement dans le cas de RT_2 pour passer à 4,8 % et à 21,7 % respectivement.

Le Tableau 6 présente les résultats en fonction de la taille de l'entreprise. Les gels et les réductions de salaires sont un peu plus fréquents dans les entreprises comptant moins de 500 employés. Cependant, lorsqu'on tient compte des formes de rémunération variables, la proportion des réductions de salaires est bien supérieure à celle des gels, peu importe la taille de l'entreprise.

Il semble donc que les données relatives aux conventions collectives tendent à sous-évaluer la flexibilité des coûts totaux de main-d'œuvre. La souplesse plus marquée de la rémunération totale peut s'expliquer de deux façons : soit que les entreprises hésitent moins à diminuer les primes que le salaire de base, soit que les employeurs qui versent des primes n'aient pas besoin de réduire le salaire de base lorsqu'il leur faut comprimer les coûts de main-d'œuvre.

3.3 Effets de la taille de l'entreprise et de la syndicalisation

L'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Canada mène une enquête auprès de ses membres afin de recueillir des données sur les taux de rémunération dans des catégories professionnelles définies de manière étroite (aussi bien pour les employés rémunérés à l'année que pour ceux qui sont payés à l'heure). Dans le cas des employés payés à l'heure, la variable salariale est le taux de rémunération horaire normal, sans aucune rémunération variable. Comme l'enquête porte sur des entreprises de toutes tailles, dont certaines sont syndiquées et d'autres pas, elle devrait donner une idée de l'effet de la syndicalisation et de la taille de l'entreprise sur la flexibilité de la structure générale des salaires dans les entreprises.

Nous avons analysé les variations en pourcentage des taux de rémunération des employés payés à l'heure pour un sous-ensemble de 111 entreprises visées par le sondage de l'Alliance. Les entreprises qui ne sont pas syndiquées ou emploient moins de 500 personnes occupent une place prépondérante dans l'échantillon, tout comme dans le cas de l'EPA (Tableau 3)²⁰. Chaque entreprise pouvait déclarer jusqu'à cinq taux de

20. L'échantillon englobe 41 entreprises syndiquées et 70 entreprises non syndiquées du secteur manufacturier. Environ 50 % des entreprises employaient moins de 100 personnes; seulement 10 % d'entre elles comptaient 500 employés ou plus. Comme le questionnaire permet de recueillir des données sur le niveau de la rémunération au cours de chaque année et que l'analyse porte sur les variations de salaires, l'échantillon est limité aux entreprises qui ont participé à l'enquête au cours d'au moins deux années consécutives. On ne dispose de données sur les variations salariales que pour 1996, les numéros d'identification des entreprises n'ayant pas été consignés dans la base de données avant l'enquête de 1995.

rémunération différents pour chaque type d'emploi rémunéré à l'heure. L'échantillon englobe au total 589 observations concernant la variation en pourcentage, en glissement annuel, des taux de rémunération dans les 111 entreprises en 1996²¹. Le Tableau 7 présente la fréquence des gels et réductions des 589 taux de rémunération, les données étant ventilées selon la taille de l'entreprise et sa syndicalisation. Le Tableau 8 fournit une ventilation analogue d'après le nombre des personnes employées (la taille de l'entreprise).

Des tests non conditionnels fondés sur la fréquence des gels et des réductions de salaires indiquent que la rigidité à la baisse des salaires est plus marquée dans les entreprises syndiquées que dans les entreprises non syndiquées du secteur manufacturier. Un gel a été appliqué à la rémunération de base de 6,3 % de tous les employés syndiqués, mais de seulement 1,8 % des employés non syndiqués (Tableau 8). Quant aux réductions de salaires, elles ont touché à peu près deux fois moins d'employés syndiqués (3,5 %) que de travailleurs non syndiqués (7,5 %).

Les entreprises employant plus de 500 personnes sont relativement peu nombreuses (11 seulement) dans l'échantillon visé aux Tableaux 7 et 8²². Cependant, comme les données tirées des conventions collectives (analysées à la section 1) fournissent une bonne idée des variations salariales observées dans les grandes entreprises syndiquées, nous pouvons les comparer avec les chiffres de l'Alliance pour examiner la relation entre la taille de l'entreprise et la fréquence des gels et réductions de salaires dans le secteur manufacturier.

À l'instar des données tirées des conventions collectives, les chiffres de l'Alliance révèlent que les réductions de salaires sont relativement peu fréquentes dans les grandes entreprises syndiquées (Tableau 8). La proportion des employés touchés par des réductions de salaires passe d'environ 2 % dans l'ensemble des grandes entreprises à 6 % pour les entreprises de taille moyenne et à près de 20 % pour les petites entreprises.

En ce qui concerne les gels de salaires, la proportion des employés dont la rémunération a été bloquée est d'environ 9 % dans les entreprises qui emploient moins de 500 personnes, alors qu'aucune des onze entreprises comptant plus de 500 employés n'a imposé de gel des salaires à son personnel selon les chiffres de l'Alliance. Cependant, la fréquence des gels salariaux ne semble guère varier selon la taille de l'entreprise lorsqu'on

21. Il est arrivé qu'une entreprise déclare un nombre différent de taux de rémunération pour un métier donné en 1995 et 1996. Ces entreprises ont été exclues de l'échantillon final de 589 observations. La définition de la variation en pourcentage présentée aux Tableaux 7 et 8 s'apparente à celle qui sert à mesurer la variation en glissement annuel dans le cas des données relatives aux conventions collectives.

22. Les employés sont syndiqués dans six de ces onze entreprises.

Tableau 7
Pourcentage des taux de rémunération ayant fait l'objet d'un gel ou d'une réduction en 1996

Taille de l'entreprise ^a	Nombre d'entreprises	Taux de rémunération	Gel du salaire			Réduction du salaire		
			Employés syndiqués	Employés non syndiqués	Total	Employés syndiqués	Employés non syndiqués	Total
1-100	56	246	16,7	9,3	11,8	6,0	19,1	14,6
101-500	42	224	20,3	9,4	15,2	5,9	11,3	8,5
> 500	11	105	0,0	0,0	0,0	5,4	16,7	8,7
Toutes tailles confondues	109 ^b	589 ^b	13,1	8,3	10,7	5,5	16,7	11,2

a. Nombre total des employés de l'entreprise

b. Deux des cent onze entreprises interrogées n'ont pas déclaré le nombre de leurs employés.

Source : Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Canada, données non publiées

Tableau 8**Pourcentage des employés touchés par un gel ou une réduction du salaire en 1996**

Taille de l'entreprise ^a	Gel du salaire			Réduction du salaire		
	Employés		Total	Employés		Total
	Employés syndiqués	non syndiqués		Employés syndiqués	non syndiqués	
1-100	18,3	5,9	9,5	5,2	24,9	19,2
101-500	16,5	1,7	8,6	8,8	3,5	6,0
> 500	0,0	0,0	0,0	1,1	2,3	1,7
Toutes tailles confondues ^b	6,3	1,8	4,1	3,5	7,5	5,4

a. Nombre total des employés de l'entreprise

b. Deux des cent onze entreprises interrogées n'ont pas déclaré le nombre de leurs employés.

Source : Alliance des manufacturiers et exportateurs du Canada, données non publiées

utilise les données relatives aux conventions collectives pour mesurer la fréquence des blocages salariaux dans les plus grandes entreprises²³.

En conclusion, les réductions de salaires sont plus répandues parmi les petites entreprises, tandis que la fréquence des gels ne semble guère fonction de la taille de l'établissement. Selon les chiffres de l'Alliance, les réductions de salaires sont deux fois plus fréquentes que les gels dans les entreprises employant moins de 100 personnes. Dans l'ensemble, donc, les résultats de ces tests non conditionnels indiquent que la rigidité à la baisse des salaires nominaux est moins prononcée dans le cas des entreprises de petite taille.

3.4 Enquête de la Banque du Canada auprès des entreprises

En octobre 1996, la Banque du Canada a mené une enquête sur les pratiques en matière de rémunération dans le cadre de son programme de visites d'entreprises²⁴. Les employeurs se sont vu demander s'ils avaient jamais gelé ou réduit les rémunérations de leur personnel. Les employés de 43 des 62 entreprises interrogées étaient syndiqués. Environ 95 % d'entre

23. Aucun salaire n'a été gelé dans les six entreprises syndiquées employant au moins 500 personnes d'après l'enquête de l'Alliance, tandis que, selon la base de données sur les conventions collectives, 7,3 % des entreprises du secteur manufacturier ont bloqué les salaires de leurs employés en 1996 (définition en glissement annuel).

24. Au moment où il a été décidé de procéder à l'enquête sur les rémunérations, le choix des entreprises auxquelles il serait rendu visite avait déjà été arrêté, de manière à fournir un échantillon représentatif des principaux secteurs d'activité dans chacune des quatre grandes régions du pays — l'Ouest canadien, l'Ontario, le Québec et les provinces de l'Atlantique.

elles appartenait au secteur privé. La dernière ligne du Tableau 9 montre que 24 % des participants à l'enquête (15 sur 62) ont réduit les salaires du personnel à un moment donné et que la moitié d'entre eux les ont gelés à un moment ou à un autre.

Les participants ayant fait état d'un gel des salaires devaient ensuite indiquer lequel des trois scénarios suivants décrivait le mieux la situation de l'entreprise au moment de l'application du gel : 1) la conjoncture aurait peut-être justifié une faible augmentation de salaire (moins de 1 %), mais il ne valait pas la peine de procéder à un aussi petit rajustement au cours de l'année en question (ce scénario visait à saisir l'effet éventuel des coûts d'étiquetage sur le nombre observé de faibles augmentations); 2) le taux de rémunération en vigueur restait approprié dans les circonstances; 3) des pressions fondamentales s'exerçaient en faveur d'une diminution des salaires, mais l'entreprise ne voulait pas ou ne pouvait pas les réduire²⁵.

Dans environ la moitié des cas, les entreprises attribuent le gel des salaires à la rigidité à la baisse des salaires nominaux. Étant donné qu'à peu près la moitié des entreprises font état d'un blocage des salaires, cela veut dire qu'environ un quart de tous les employeurs interrogés reconnaissent que la présence d'un plancher limitant les salaires nominaux a eu un effet contraignant, à un moment ou à un autre, sur le processus d'établissement des rémunérations (dernière colonne du Tableau 9). Les deux autres motifs possibles des gels — les coûts d'étiquetage et le fait qu'un rajustement des salaires n'ait pas été jugé nécessaire — sont invoqués aussi souvent que la rigidité à la baisse des salaires nominaux²⁶.

Le gel des salaires est beaucoup plus fréquent chez les employeurs dont le personnel est syndiqué que dans les autres entreprises (58 % contre 32 %) ²⁷. De même, les employeurs dont les travailleurs sont syndiqués sont

25. Le chiffre présenté au Tableau 9 concernant l'effet des coûts d'étiquetage sous-évalue peut-être ce dernier, car les coûts en question peuvent également avoir réduit le nombre de petites *diminutions* de salaires.

26. La fréquence totale des gels salariaux au Tableau 9 ne concorde pas avec la somme des chiffres présentés aux trois dernières colonnes parce qu'un petit nombre d'employeurs ayant bloqué les salaires de leur personnel ont invoqué plus d'une explication (ou n'en ont fourni aucune). Il peut y avoir plus d'une réponse si l'employeur a procédé plusieurs fois à un gel des salaires.

27. À noter que la fréquence des gels salariaux dans les entreprises où il y a un syndicat est plus élevée dans cette enquête que dans les données relatives aux conventions collectives; cela n'a rien de surprenant étant donné que le questionnaire d'enquête ne limite pas les réponses à une période particulière (il demande aux entreprises s'il leur est *jamais* arrivé de bloquer les rémunérations de leur personnel pendant douze mois ou plus).

Tableau 9**Pourcentage des employeurs ayant procédé à une réduction ou à un gel des salaires**

Type d'employeur	Nombre d'entreprises	Pourcentage des entreprises ayant réduit le salaire ^a	Pourcentage des entreprises ayant gelé le salaire			
			Total ^b	Gel dû aux coûts d'étiquetage ^c	Gel dû au caractère approprié du salaire en vigueur ^d	Gel dû à une rigidité à la baisse ^e
Employeurs à personnel syndiqué	43	23	58	7	26	30
Employeurs à personnel non syndiqué	19	26	32	0	11	16
Ensemble des employeurs	62	24	50	5	21	26

a. « Votre entreprise a-t-elle jamais réduit le taux de rémunération horaire (de tous les employés ou de certaines catégories d'employés)? »

b. « Votre entreprise a-t-elle jamais instauré un gel général des rémunérations pendant au moins douze mois? »

c. « La conjoncture aurait peut-être justifié une faible augmentation de salaire (moins de 1 %), mais il ne valait pas la peine de procéder à un rajustement aussi faible au cours de l'année en question. »

d. « Le taux de rémunération en vigueur restait approprié dans les circonstances. »

e. « Des pressions fondamentales s'exerçaient en faveur d'une diminution des salaires, mais l'entreprise ne voulait pas ou ne pouvait pas les réduire (peut-être par crainte des effets négatifs d'une réduction des salaires sur le moral des employés). »

près de deux fois plus nombreux que les autres à indiquer que la présence de planchers limitant les salaires nominaux les a amenés à geler les rémunérations (30 % contre 16 %). Si les échantillons sont représentatifs, cet écart indique que la rigidité à la baisse des salaires nominaux est moins prononcée dans le secteur non syndiqué. Cette conclusion est conforme aux résultats présentés à la sous-section 3.3 dans le cas du secteur manufacturier.

Les chiffres présentés au Tableau 9 sont basés sur les réponses fournies aux questions explicites du questionnaire d'enquête. Dans certains cas, les participants à l'enquête ont formulé des remarques supplémentaires qui nous amènent à penser que les réponses données sous-évaluent peut-être la flexibilité de la structure salariale. Une entreprise a fait état d'un gel salarial (c'est-à-dire un gel de la rémunération de base) qu'elle attribuait à la rigidité à la baisse des salaires nominaux, tout en indiquant que diverses concessions s'étaient traduites par une réduction de 20 % du taux effectif de

rémunération²⁸. Un autre employeur a déclaré qu'il n'y avait pas eu de réduction de salaire, bien qu'une partie des activités aient été confiées à des sous-traitants, lesquels étaient moins rémunérés. En revanche, dans d'autres cas, les réponses résumées au Tableau exagèrent peut-être la flexibilité des taux de rémunération; un employeur par exemple a signalé une réduction de la rémunération touchant uniquement les cadres.

Il est intéressant de noter que la fréquence des réductions de salaires signalées dans cette enquête menée au Canada est conforme aux résultats d'enquêtes analogues effectuées aux États-Unis. Selon Bewley et Brainard (1993), 11 des 61 entreprises ayant participé à leur enquête (soit 18 % d'entre elles) avaient procédé à une réduction des salaires à un moment quelconque. Blinder et Choi (1990) ont constaté une fréquence analogue des réductions de la rémunération (26 %) dans l'enquête qu'ils ont menée auprès d'un petit nombre d'entreprises.

3.5 Résumé

Le Tableau 10 récapitule les principales conclusions tirées de l'examen des trois sources de données qui ont été décrites dans la présente section. Bien qu'un grand nombre d'entreprises ne versent pas de primes à chacun de leurs employés, il semble que les formes de rémunération variable contribuent de manière appréciable à la flexibilité globale de la structure salariale des entreprises, quelle que soit leur taille. De plus, les réductions de salaires sont plus fréquentes, et les gels moins répandus, dans les entreprises non syndiquées. Il est difficile d'évaluer le degré de représentativité de certaines de ces sources de données. Considérée isolément, chacune d'elles n'offre qu'une image partielle de la situation; conjuguées toutefois, elles portent à croire que les données relatives aux grandes conventions collectives sous-estiment la flexibilité générale des coûts salariaux dans l'ensemble de l'économie.

Conclusions

C'est durant les années de faible inflation de la décennie 90 que les conventions assorties d'un gel salarial se sont révélées les plus fréquentes. Cependant, étant donné que la moyenne de la distribution des variations

28. Une autre entreprise ayant attribué le gel des salaires de son personnel à la rigidité à la baisse des rémunérations nominales a révélé que les rémunérations en vigueur étaient seulement « un peu trop élevées » et que le gel ne s'appliquait qu'à la première année de la convention collective, qui prévoyait des hausses de salaire de 1 et de 1,5 % les deuxième et troisième années. Dans les circonstances, il est peu probable que le gel salarial déclaré ait eu des répercussions appréciables sur l'entreprise.

Tableau 10**Synthèse des résultats obtenus à partir des trois sources de données examinées**

Caractéristique considérée	Sobeco Ernst et Young	Alliance des manufacturiers et exportateurs	Banque du Canada
Rémunération variable	Moins de gels et nettement plus de réductions dans le cas de la rémunération totale que dans celui du salaire de base	—	—
Syndicalisation	Il est impossible de comparer de façon explicite les entreprises syndiquées et non syndiquées, mais le gel du salaire de base dans les grandes entreprises est moins fréquent selon les données de Sobeco que selon celles ayant trait aux conventions collectives	Moins de gels et plus de réductions du salaire de base dans les entreprises non syndiquées	Moins de gels et plus de réductions du salaire de base dans les entreprises non syndiquées
Taille de l'entreprise	Quelle que soit la taille de l'entreprise, les réductions de salaires sont plus fréquentes que les gels salariaux quand on tient compte de la rémunération variable	Les réductions du salaire de base sont plus fréquentes dans les petites entreprises, en particulier dans le secteur non syndiqué	—

salariales varie avec le taux d'inflation, on s'attendrait à observer une proportion appréciable de conventions prévoyant des augmentations voisines de 0 % durant les périodes de faible inflation. La question cruciale est de déterminer la mesure dans laquelle la rigidité à la baisse contribue à l'excédent de densité à proximité de zéro. Les résultats provisoires obtenus au moyen d'un modèle d'évaluation du risque indiquent que la *valeur maximale* de l'effet de la rigidité sur la proportion des gels de la rémunération de base dans les grandes entreprises syndiquées est de l'ordre de 10 à 15 points de pourcentage (d'après une comparaison des taux d'inflation de 2 et de 6 %). Dans des travaux à venir, nous espérons réussir à estimer de façon plus précise l'excédent de densité en construisant une distribution contre-factuelle plus explicite pour représenter la distribution

qui serait observée en l'absence de rigidité à la baisse. Nous comptons aussi examiner les effets de l'introduction de variables explicatives supplémentaires dans le modèle d'évaluation du risque.

La relative rareté des réductions de salaires qui ressort des données ayant trait aux conventions collectives est souvent invoquée à l'appui de la thèse voulant que les salaires nominaux soient très rigides à la baisse au Canada. L'analyse des résultats de l'enquête de Sobeco nous amènerait à une conclusion analogue si nous nous attachions uniquement aux variations du salaire de base, puisqu'on n'observe pas un seul cas de réduction des salaires nominaux dans ces données. Les conclusions auxquelles nous aboutissons sont tout autres cependant lorsque nous nous penchons sur des mesures plus larges de la rémunération. La proportion des réductions de salaires passe de 0 % lorsque nous examinons le salaire de base à environ 10 % et 20 % lorsque nous retenons les deux mesures de la rémunération totale qui englobent les primes versées aux employés. La flexibilité supérieure de la rémunération totale peut s'expliquer de deux façons : soit que les entreprises hésitent moins à réduire les primes que le salaire de base, soit que les employeurs qui accordent des primes n'aient pas besoin de diminuer le salaire de base lorsqu'il leur faut comprimer les coûts de main-d'œuvre.

L'étude présente les résultats obtenus à partir de diverses bases de données qui englobent des entreprises de toutes tailles, syndiquées ou non, à la différence des données relatives aux conventions collectives. Tout bien considéré, les données tirées des conventions collectives exagéreraient la rigidité à la baisse des salaires dans l'ensemble de l'économie, car la rémunération variable est une source importante de flexibilité, et les taux de rémunération de base seraient plus souples dans le secteur non syndiqué et les petites entreprises.

Nous avons laissé de côté certaines sources de flexibilité dans notre étude. Par exemple, les avantages sociaux peuvent faire l'objet de rajustements, et les conventions collectives peuvent prévoir le maintien du salaire de base sous réserve d'une amélioration de la productivité. Lors de travaux futurs, il serait utile d'examiner si les effets de la rigidité des salaires sur l'emploi, au niveau de l'entreprise, sont atténués par des déplacements de main-d'œuvre des secteurs où les salaires sont rigides aux secteurs où les rémunérations sont plus flexibles.

Bibliographie

- Akerlof, G. A., W. T. Dickens et G. L. Perry (1996). « The Macroeconomics of Low Inflation », *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 1, p. 1-76.
- Bewley, T. et W. Brainard (1993). « A Depressed Labor Market, as Explained by Participants », inédit.

- Blinder, A. S. et D. H. Choi (1990). « A Shred of Evidence on Theories of Wage Stickiness », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 105, novembre, p. 1003-1015.
- Card, D. et D. Hyslop (1996). « Does Inflation 'Grease the Wheels of the Labor Market'? », document de travail n° 5538, National Bureau of Economic Research, Cambridge (Massachusetts).
- Crawford, A. et M. Kasumovich (1996). « Does Inflation Uncertainty Vary with the Level of Inflation? », document de travail n° 96-9, Banque du Canada, Ottawa.
- Crossley, T., A. Harrison et M. Ljutic (1996). « The Determinants of Contract Length », inédit, septembre, Université McMaster.
- Développement des ressources humaines Canada. *Grands règlements salariaux*, publication trimestrielle, divers numéros.
- . *Le Bulletin des règlements salariaux*, publication mensuelle, divers numéros.
- Donald S. G., D. A. Green et H. J. Paarsch (1995). « Differences in Earnings and Wage Distributions Between Canada and the United States: An Application of a Semi-Parametric Estimator of Distribution Functions with Covariates », Discussion Paper n° 95-34, Université de la Colombie-Britannique, Vancouver.
- Fortin, P. (1996). « The Great Canadian Slump », *Revue canadienne d'Économie*, vol. 29, novembre, p. 761-787.
- (1997). « Monetary Policy and the Unemployment Target », communication présentée à la table ronde sur la politique monétaire et les cibles en matière d'inflation à l'occasion du colloque annuel de l'Association canadienne de science économique des affaires, intitulé « *The Economic Outlook and Macroeconomic Policies: When Will We Get the Benefits of Lower Inflation?* », tenu les 20 et 21 mars à Ottawa.
- Green, D. et H. Paarsch (1996). « The Effect of the Minimum Wage on the Distribution of Teenage Wages in Canada », inédit, août, Université de la Colombie-Britannique.
- Harrison, A. (1996). « Contracts and Strikes in Canada, 1952-1988 », *Revue canadienne d'Économie*, vol. 29, numéro spécial, partie 1, avril, p. S76-S83.
- Hogan, S. (1997). « What Does Downward Nominal-Wage Rigidity Imply for Monetary Policy? », document de travail n° 97-13, Banque du Canada, Ottawa.
- McLaughlin, K. J. (1994). « Rigid Wages? », *Journal of Monetary Economics*, vol. 34, décembre, p. 383-414.
- Schultze, C. L. (1959). *Recent Inflation in the United States*, Study Paper n° 1, préparé à l'intention du Joint Economic Committee of the U.S. Congress, Washington (D.C.), U.S. Government Printing Office.
- Sobeco Ernst et Young. *Rémunération : Tendances et Prévisions*, divers numéros.
- Statistique Canada (1996). « Transition in the Labour Force », *Labour and Income Dynamics*, vol. 5, juin, p. 1-6.
- Tobin, J. (1972). « Inflation and Unemployment », *American Economic Review*, vol. 62, mars, p. 1-18.