



**ESTIMATION DES CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES
D'UNE RÉDUCTION DE LA PORTÉE DE L'ARTICLE 45
DU CODE DU TRAVAIL**

Marc van Audenrode
Pierre Fortin

Avec l'aide de

Nathalie Havet
Patrick Lefebvre
Jimmy Royer

GROUPE D'ANALYSE ÉCONOMIQUE

Rapport présenté à

l'Ordre des conseillers en ressources humaines
et en relations industrielles agréés du Québec

Novembre 2003

Sommaire

Au Québec, les possibilités offertes à une entreprise de recourir à la sous-traitance sont régies légalement par les articles 45 et 46 du *Code du travail*, qui balisent les circonstances et les conditions dans lesquelles une entreprise peut recourir à l'impartition de sa production. L'objectif de cette étude est de quantifier les conséquences économiques sur le plan des salaires et des emplois d'une réduction de la portée de l'article 45 du *Code du travail du Québec*.

Notre évaluation porte essentiellement sur l'ampleur du mouvement de transfert des services périphériques de l'entreprise, tels l'entretien, les services administratifs et les services informatiques, vers des entreprises spécialisées du secteur des services aux entreprises. Cette forme de sous-traitance apparaît comme l'une des plus fréquentes dans les résultats du sondage sur l'attitude des entreprises face à la sous-traitance effectué par Halley (Halley, 2000) auprès des chefs d'entreprise du Québec et du Canada.

Notre étude commence par dresser un tableau de la syndicalisation au Québec. Elle montre notamment que la prime syndicale nette (l'écart de salaire entre deux travailleurs identiques, l'un syndiqué et l'autre non syndiqué) au Québec est de 12 %. Notre étude démontre que les secteurs fortement syndiqués recourent systématiquement moins aux services des entreprises du secteur des services aux entreprises. Cette tendance est statistiquement significative et d'une ampleur conséquente d'un point de vue économique. Nous estimons qu'une augmentation du taux de syndicalisation de 1 % au sein d'une industrie a pour conséquence une réduction de 0,5 %, toutes choses égales d'ailleurs, des achats de cette industrie auprès du secteur des services aux entreprises.

Nous montrons cependant que le recours moindre à cette forme de sous-traitance dans les industries fortement syndiquées est causé surtout par l'inclusion de clauses restreignant les possibilités de sous-traitance dans les conventions collectives. Les entreprises syndiquées qui ne possèdent pas de telles clauses dans leurs conventions collectives n'y recourent pas moins que les industries non syndiquées, toutes choses égales d'ailleurs.

Nous montrons également que, dans la mesure où un changement dans l'environnement légal des négociations collectives conduirait à un changement dans la propension des syndicats et employeurs à inclure de telles clauses restrictives dans leurs conventions collectives, un nombre non négligeable d'emplois pourraient être créés ou détruits et transférés de ou vers le secteur des services aux entreprises. A titre d'exemple, une diminution de cinq points de la proportion des conventions collectives incluant des clauses relatives à l'impartition, engendrerait un gain net de valeur ajoutée de 226 millions et une création nette de plus de 9 000 emplois, avec des salaires cependant inférieurs aux emplois perdus.

Cependant, nous constatons que la disparition, en 1995, des dispositions légales en Ontario limitant le recours à la sous-traitance n'a eu que peu d'impact sur la proportion de clauses restrictives incluses dans les conventions collectives. L'exemple ontarien nous laisse croire que l'abrogation de l'article 45 du Code du travail ne devrait pas modifier à court terme, de manière sensible, le nombre de clauses relatives à l'impartition et par conséquent ne devrait pas conduire à un transfert massif et immédiat de l'ensemble des secteurs productifs de l'économie québécoise vers les secteurs de la sous-traitance.

Les auteurs

Marc Van Audenrode possède un doctorat de l'Université de Californie à Berkeley. Il est vice président au Groupe d'analyse économique et professeur titulaire au département d'économique de l'Université Laval.

Pierre Fortin possède un doctorat de l'Université de Californie à Berkeley et est professeur titulaire au département d'économique de l'Université du Québec à Montréal.

Jimmy Royer possède un doctorat de l'Université Laval (Québec). Il est économiste principal au Groupe d'analyse économique et professeur associé au département d'économique de l'Université de Sherbrooke.

Nathalie Havet possède un doctorat de l'Université Laval (Québec) et de l'Université d'Orléans (France) et est économiste au Groupe d'analyse économique et chercheure associée au Laboratoire d'Economie d'Orléans.

Patrick Lefebvre est titulaire d'une maîtrise en sciences économiques de l'Université Laval et est économiste au Groupe d'analyse économique.

Première partie : L'environnement légal et économique

1. Introduction

La décision du partage des activités de production entre production interne et sous-traitance est une des questions cruciales en management. Elle est également au cœur de la théorie économique de la firme. Au Québec, les possibilités offertes à une entreprise de recourir à la sous-traitance sont régies légalement par les articles 45 et 46 du *Code du travail*, qui balisent les circonstances et les conditions dans lesquelles une entreprise peut recourir à l'impartition de sa production¹.

Toute loi et tout règlement régissant le fonctionnement du marché du travail génère à la fois des coûts et des bénéfices économiques. Dans le cas de l'article 45, plusieurs estiment que ces bénéfices résultent de la protection des conventions collectives et du droit d'association que cette disposition du *Code du travail* garantit aux syndicats accrédités. En protégeant des ententes déjà négociées, l'article 45 peut favoriser la « paix industrielle », c'est-à-dire limiter les risques de conflits de travail et de grèves. Certains estiment cependant que les coûts qui y sont associés sont plus diffus, et moins facilement définissables, mais pourtant non moins réels : il s'agit, comme toujours dans le cas de lois qui garantissent des droits aux particuliers, des coûts résultant de la perte de flexibilité et d'autonomie que la loi impose aux entreprises.

L'objectif de cette étude est de mesurer la réalité et l'ampleur de ces coûts. Comme toujours dans de tels cas, une mesure exhaustive de ces coûts est difficile. En fait, cette mesure est pratiquement impossible, sauf si l'on dispose de données résultant d'une expérience (contrôlée ou naturelle). Nous pensons cependant que, parmi toutes les conséquences d'un relâchement des contraintes imposées par l'article 45, l'impartition plus marquée des services périphériques, tels que la comptabilité, l'entretien et les services informatiques serait probablement celle ayant le plus de répercussions économiques. Cette hypothèse est d'ailleurs confirmée dans les résultats du sondage sur l'attitude des entreprises face à la sous-traitance effectué par Halley (Halley, 2000) auprès des chefs d'entreprise du Québec et du Canada.

Dans ce document nous expliquons pourquoi nous pensons que cet effet serait particulièrement important et nous l'évaluons à partir de l'hypothèse d'une abrogation de l'article 45.

Deux dernières considérations préliminaires. Tout d'abord, notre propos ici est d'étudier les coûts potentiels associés à l'existence de l'article 45 du *Code du travail*. Ce choix ne présuppose pas que nous nions l'existence ou minimisons l'importance de ses bénéfices. Ses bénéfices relèvent cependant beaucoup plus du domaine des choix de société que de l'économique. Notre objectif est d'offrir aux acteurs une meilleure appréciation des coûts afin de mieux les balancer par rapport aux bénéfices.

Deuxièmement, nous étudions les conséquences d'une abrogation de l'article 45 non pas parce qu'il s'agit de l'hypothèse que nous considérons la plus plausible ou la plus désirable, mais simplement parce que nous la considérons comme le meilleur outil pour permettre au lecteur d'apprécier complètement les conséquences d'une réduction de la portée de cet article du *Code*

¹ Dans ce document, les termes de sous-traitance et d'impartition seront utilisés indifféremment. La sous-traitance (ou l'impartition) peut être définie comme une entente conclue par un employeur avec une entreprise externe pour la réalisation d'un travail de production ou la fourniture de services qui étaient auparavant assumés, ou auraient pu l'être, par les employés de l'organisation à l'aide de son propre matériel (Young, 1964).

du travail. Cette hypothèse nous permettra de déterminer une tendance générale et une borne supérieure aux impacts possibles d'une réduction de la portée de cette disposition légale.

2. Les fondements économiques de la sous-traitance

Pour comprendre la logique économique derrière le phénomène de la sous-traitance, il est important de comprendre d'abord les fondements économiques de l'entreprise.

Les entreprises existent essentiellement pour des motifs de coordination et d'information. Pour réaliser ses objectifs de production, une entreprise doit réunir un minimum de ressources sous un même « chapeau » pour assurer une coopération harmonieuse entre ces différentes ressources. Mais, toutes les ressources nécessaires à la production ne doivent pas absolument être réunies au sein d'une même entreprise. Pour plusieurs raisons, que nous évoquerons plus loin, une entreprise peut décider de confier certaines tâches et fonctions reliées à son processus de production à des tiers.

Cependant, chaque fois qu'une entreprise délègue une partie de ses activités, cette délégation se fait au prix d'une réduction de sa capacité de coordination ainsi que d'une réduction du flot d'information. Ce coût d'information est généralement désigné par les économistes par le terme de coûts d'agence.

Les auteurs (Abraham et Taylor, 1996 ; Martin, 1993 ; Holmes, 1986) distinguent trois motifs principaux pour une entreprise de choisir la sous-traitance : la sous-traitance de spécialité, d'économie et de capacité, en utilisant la terminologie française de Martin. La sous-traitance de spécialité implique que l'entreprise choisit de confier une partie de ses activités à un tiers parce qu'elle estime ne pas détenir à l'interne les compétences nécessaires pour mener à bien cette tâche. L'exemple caractéristique de ce type de sous-traitance est l'impartition par une entreprise de ses services informatiques. La sous-traitance de capacité permet aux entreprises de répondre à des fluctuations dans la demande pour ses produits sans avoir à maintenir un excès de capacité de production. Finalement, la sous-traitance d'économie désigne ces situations où l'entreprise choisit de confier une partie de ses activités à un tiers pour des motifs de coûts. On a recours à cette catégorie de sous-traitance lorsque d'autres entreprises peuvent effectuer le même travail à moindres coûts parce qu'elles sont plus efficaces ou parce que les coûts de main-d'œuvre sont élevés. Les entreprises sous-traitantes bénéficient alors des économies d'échelle des entreprises spécialisées, de leur adoption plus rapide et d'une exploitation plus poussée des progrès technologiques dans l'exécution des tâches imparties. La sous-traitance de l'entretien des immeubles par de grandes entreprises à des entreprises indépendantes est un exemple typique de ce genre d'activité de sous-traitance. En résumé, les employeurs ont principalement recours à l'impartition dans les périodes de pointe, pour obtenir des services spécialisés ou pour épargner de l'argent.

Toute décision de sous-traitance est prise par une entreprise en comparant les bénéfices potentiels que nous venons de décrire aux coûts d'agence générés par la perte de contrôle direct d'une partie de sa production. Dans ce contexte, l'impact de l'interprétation faite de l'article 45 par la jurisprudence² est de limiter le recours à la sous-traitance dans des

² Pour l'application et l'interprétation de l'article 45 en matière de sous-traitance, voir notamment "Les arrêts de la Cour d'appel concernant l'article 45 du Code du travail : Nouvelles controverses ?", (Barreau du Québec, colloque du 23 avril 1999) et www.laverydebilly.com/pdf/bulletins/010802f.pdf . L'article 45 a fait l'objet de dizaines de décisions du Tribunal du Travail et de sept décisions de la Cour Suprême.

circonstances où une entreprise pourrait potentiellement la trouver rentable. Par exemple, les récentes décisions de la Cour Suprême du Canada dans les affaires *Invanhoe inc.* et *Ville de Sept-Iles* pourraient limiter les avantages comparatifs des entreprises de sous-traitance : à cause du transfert des conventions collectives, les sous-traitants pourraient ne plus être capables d'effectuer les travaux à des coûts moindres que l'entreprise avec ses propres employés³. Dans la section suivante, nous tentons de mieux comprendre quand une telle situation (où la loi contraint réellement l'entreprise) peut se produire.

3. Code du travail et sous-traitance

Maintenant que nous comprenons mieux les motifs derrière la décision d'une entreprise de sous-traiter, voyons en quoi les dispositions du *Code du travail du Québec* peuvent interférer avec ce processus.

Il est bon de rappeler, une fois de plus, que le *Code du travail du Québec* n'interdit pas *per se* la sous-traitance. L'article 45 du *Code du travail*, crucial dans ce contexte, a pour but de protéger le droit d'association des travailleurs dans une entreprise en prévoyant que la cession partielle ou totale d'une entreprise n'invalide ni l'accréditation syndicale, ni les conventions collectives existantes. Les conséquences pratiques de ces principes sont encore relativement imprécises, puisque le débat jurisprudentiel autour de l'article 45 semble se poursuivre (voir à cet égard, l'excellente analyse de Constantin et Villaran, 1999).

Cependant certaines réalités se dégagent clairement :

1. Pour que l'article 45 soit contraignant, il faut que l'entreprise soit syndiquée. L'article 45 définit les conditions dans lesquelles une entreprise syndiquée peut transférer ou céder une partie de ses activités. Il ne limite en aucune façon les modalités d'action des entreprises non syndiquées.
2. Pour que l'article 45 du *Code* s'applique, il faut que les activités cédées en sous-traitance aient existé auparavant dans l'entreprise. La loi limite le droit d'une entreprise de céder certaines de ses activités. Elle ne limite en rien le droit d'une entreprise à sous-traiter de nouvelles activités ou des activités qu'elle ne peut assurer elle-même.
3. Finalement, pour que l'article 45 s'applique, il faut qu'il y ait cession. Bien qu'une fois encore la jurisprudence ne soit pas complètement unanime, la notion de cession requiert une certaine permanence dans le transfert de l'activité vers le sous-traitant. Une sous-traitance purement transitoire et temporaire pourrait potentiellement ne pas tomber sous le coup de l'article 45.

Les conséquences de ces considérations sur la sous-traitance sont immédiates.

1. D'une part, les limitations de l'article 45 s'appliquent uniquement aux entreprises syndiquées, quel que soit le type de sous-traitance considéré.
2. Il serait difficile d'argumenter que l'article 45 limite les possibilités de sous-traitance de spécialité. Il est en effet impossible pour une entreprise de céder des compétences qu'elle ne possède pas et va chercher ailleurs. Or la notion de cession d'activité est au cœur de l'article 45.

³ Il s'agit des affaires *Ville de Sept-Iles* versus le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2589, et *Ivanhoe Inc.* versus l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500. Les décisions ont été rendues en juillet 2001.

3. L'impact de l'article 45 sur les sous-traitances de capacité est moins évident. Comme on vient de le noter, la jurisprudence est encore peu établie sur cette question. Une interprétation restrictive de la loi impliquerait que l'article 45 n'interdirait en rien le recours temporaire à un sous-traitant extérieur, dans la mesure où ce transfert ne nuirait en rien aux activités habituelles de l'entreprise et qu'il serait temporaire. Cependant, la jurisprudence n'embrasse pas unanimement cette interprétation. À défaut d'unanimité légale, on doit considérer les évidences empiriques. Un point important soulevé par Abraham et Taylor (1996) semble indiquer que les sous-traitances de capacité sont moins courantes que l'on pourrait penser. Ces auteures montrent, en effet, qu'aux États-Unis, les entreprises dont la demande pour les produits est plus instable recourent moins (et non plus) à la sous-traitance. Elles expliquent ce phénomène par le fait que ces entreprises, plutôt que de sous-traiter une partie de leur production pendant les périodes de forte demande (avec tous les problèmes de contrôle de qualité et de rapidité d'exécution que cela impose), tendent à utiliser leur propre main-d'œuvre dans des tâches traditionnellement confiées à des sous-traitants pendant les périodes de faible demande : l'entretien en étant un exemple. En d'autres mots, ce que démontrent ces auteures est que les entreprises dont la demande est très instable non seulement recourent peu à la sous-traitance de capacité, mais de plus recourent moins que d'autres à la sous-traitance de spécialité, en s'assurant de disposer d'une main-d'œuvre flexible.
4. La limitation principale qu'apporte l'article 45 au droit de sous-traitance semble donc avoir davantage d'impact sur la sous-traitance d'économie. Il est évident que, puisque la loi prévoit, en pratique, le transfert des conditions de travail prévues dans la convention collective du donneur d'ordre auprès du sous-traitant, il est difficile pour une entreprise syndiquée d'espérer réaliser des économies en recourant à la sous-traitance.

Ces quatre conséquences vont être au cœur de notre stratégie d'estimation, comme nous le montrons dans la section suivante.

4. Considérations empiriques

À notre connaissance, aucune banque de données quantitatives détaillant de façon exhaustive la réalité de la sous-traitance au Québec n'est disponible⁴. Ces informations sont bien souvent confidentielles, parce que d'une importance stratégique vitale pour les entreprises. Quelques informations peuvent être obtenues de Sous-traitance industrielle Québec (www.stiq.com), mais aucune base de données systématiques ne semble exister.

Il existe également des données qualitatives, telles que celles qui ont été rassemblées et utilisées par Halley (2000) ou par Jalette (2003) pour le secteur manufacturier. Cependant, ces données ne peuvent pas nous aider à répondre à la question concernant les conséquences économiques d'une modification de l'article 45, ni conduire à une mesure objective des coûts associés à l'existence de cette loi, puisqu'elles sont basées sur des perceptions subjectives.

De plus, il est bon de rappeler ici le problème causé dans toute étude empirique par l'absence d'une autre possibilité mesurable. L'objectif est de mesurer l'ampleur des contraintes imposées

⁴ Ni l'Institut de la Statistique du Québec ni Statistique Canada ne publient de chiffres sur la situation de la sous-traitance au Québec et au Canada.

sur les entreprises par l'article 45 du *Code du travail*. Cependant, par définition, on ne peut jamais observer ce que serait le comportement des entreprises et syndicats québécois si cet article n'existait pas. La solution de rechange généralement acceptée dans ce genre de situation est d'inférer les conséquences d'une réduction de la portée de la loi des différences de comportement entre ceux à qui elle s'impose et ceux à qui elle ne s'impose pas. Concrètement, dans le cas qui nous intéresse ici, nous allons inférer les conséquences d'une réduction de la portée de l'article 45 — c'est-à-dire d'une levée des restrictions du droit de sous-traitance pesant sur les entreprises syndiquées — à partir des différences de comportement entre entreprises syndiquées, pour qui la loi actuelle est contraignante, et entreprises non syndiquées, pour qui elle ne l'est pas.

Les considérations émises dans la section précédente indiquent clairement que l'impact de l'article 45 du *Code* sera plus grand dans les industries plus fortement syndiquées. D'autre part, l'existence des sous-traitances d'économie indique que plus une entreprise paie des salaires élevés à ses travailleurs, plus elle va être tentée de sous-traiter. Nous allons chercher à isoler et à mesurer ces deux effets.

Notre stratégie d'estimation procédera donc comme suit. Dans un premier temps, nous déterminerons le taux de syndicalisation par industrie au Québec. Ensuite, nous estimerons les différences salariales entre les différentes industries au Québec. Ces résultats seront utilisés dans notre troisième étape. En effet, nous utiliserons ensuite ces résultats pour tenter de voir si l'on peut trouver des évidences montrant que les entreprises dans des secteurs peu syndiqués ou à très hauts salaires recourent plus à la sous-traitance. Finalement, nous utiliserons ces résultats pour évaluer les impacts potentiels d'une modification substantielle de l'article 45 du *Code du travail*.

5. Le rôle des syndicats au Québec

5.1. Syndicalisation au Québec

Dans un premier temps, nous utilisons les données de l'enquête sur la population active (EPA) pour l'année 2001 (dernière année disponible publiquement) pour évaluer la situation de la syndicalisation au Québec. Le tableau 1 présente une synthèse de ces résultats.

Le tableau montre qu'en 2001 au Québec, plus de 40 % des travailleurs⁵ disaient être syndiqués ou travailler dans un emploi couvert par une convention collective. Ces travailleurs se trouvaient majoritairement dans le secteur public ou parapublic, ainsi que dans le secteur secondaire. De très fortes différences existent entre industries sur le plan du taux de syndicalisation.

5.2. Syndicats, salaires et industries

La deuxième étape consiste à identifier les industries qui offrent au Québec les salaires les plus élevés, ainsi que celles où l'écart de salaire entre travailleurs syndiqués et non syndiqués est le plus important. Ici encore, nous utilisons les données de l'EPA pour 2001.

Le tableau 2 expose les statistiques descriptives calculées sur base de l'EPA. Il montre les très

⁵ Salariés ou travailleurs autonomes.

grands écarts qui existent entre industries en ce qui concerne le salaire horaire moyen (qui varie entre 10,00 \$ dans le secteur de la pêche et de la chasse à 25,85 \$ dans le secteur des services publics pour un travailleur syndiqué) ainsi que les écarts salariaux entre travailleurs syndiqués et non syndiqués à l'intérieur d'un secteur d'activité (de près de 38 % d'écart dans le secteur des autres services à un écart défavorable de près de 22 % pour les travailleurs syndiqués dans le secteur de la pêche et de la chasse).

Bien évidemment, ces différences et ces écarts peuvent cacher de nombreuses différences dans la composition de la main-d'œuvre employée dans ces différentes industries (au niveau de la scolarité et de la formation par exemple). Ils ne peuvent donc pas être entièrement attribués à la présence d'un syndicat. Pour pouvoir répondre de façon plus précise à la question de savoir si certains secteurs offrent des salaires systématiquement plus élevés que d'autres à leurs travailleurs, il nous faut recourir à une analyse de régression.

L'analyse conduite ici consiste à élaborer une équation de salaire dite de type « Mincer⁶ ». Le modèle utilisé est un modèle typique, inspiré de la théorie du capital humain. Dans ce modèle, le salaire obtenu par un travailleur est déterminé par ses caractéristiques individuelles, son expérience sur le marché du travail — son capital humain général — et son expérience en emploi — son capital humain spécifique. Formellement, nous avons :

$$\ln(W_{i,j}) = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Experience}_{i,j} + \alpha_2 \text{Ancienneté}_{i,j} + \Omega' X_{i,j} + \alpha_3 \text{Syndicat}_i + \mu_{i,j} \quad (1)$$

où le salaire de l'individu i dans l'emploi j est une fonction de son expérience en ce moment, d'une série de caractéristiques individuelles et de caractéristiques de l'emploi qu'il occupe représentées par la matrice X , de son statut syndical, et d'un terme d'erreur. L'expérience est généralement estimée à partir de l'âge du travailleur.

Le tableau 3 présente les résultats de plusieurs spécifications incluant un nombre progressivement plus important de variables explicatives. Ce tableau montre la bonne qualité générale des estimations (R carrés⁷ supérieurs à 50 %, ce qui est généralement considéré comme excellent dans ce genre d'estimation).

Les estimations incluent toujours des contrôles concernant l'âge du travailleur, son sexe, son niveau de scolarité, sa résidence à Montréal ou en région, son statut marital, la nature permanente de son emploi, son ancienneté en emploi ainsi que le type de fonction occupée dans cet emploi. Dans la deuxième estimation, nous ajoutons un contrôle du statut syndical du travailleur ; dans la troisième, un contrôle de l'industrie dans laquelle il travaille ; finalement, dans la quatrième, nous permettons à l'effet de la syndicalisation de différer d'une industrie à l'autre. Pour chacune des estimations, le tableau présente dans la première colonne les coefficients estimés et indique dans la deuxième si ceux-ci sont significatifs (au niveau de test de 5 %). Ces variables explicatives sont incluses dans les régressions pour s'assurer que l'impact mesuré du syndicat sur les salaires est purgé de tout effet de composition, c'est-à-dire que l'impact mesuré du syndicat est exactement l'impact du syndicat sur le salaire entre deux travailleurs autrement identiques.

Ces estimations successives nous permettent de mieux comprendre les origines des écarts salariaux entre travailleurs syndiqués et non syndiqués au Québec, ce que présente le tableau

⁶ Du nom de l'économiste Jacob Mincer qui fut le premier à mettre ce type de phénomène en équation.

⁷ Le R carré nous renseigne sur le pouvoir explicatif du modèle. Par exemple, un R carré de 50 % signifie que 50 % des variations du salaire sont expliquées par les variables à droite de l'équation.

4.

Ce tableau décompose l'écart moyen de l'ordre de 27 %⁸ entre les salaires du travailleur syndiqué moyen et celui du travailleur non syndiqué entre les différents facteurs qui expliquent cet écart. Près de la moitié de cet écart est due aux caractéristiques des travailleurs syndiqués, c'est-à-dire le fait qu'ils ont tendance à être plus éduqués ainsi qu'à posséder d'autres caractéristiques personnelles généralement favorables à l'obtention d'un salaire plus élevé. Près de 1,4 % de l'écart est dû au fait que les emplois syndiqués ont plutôt tendance à se trouver dans des industries ou des occupations à salaires élevés. Finalement, 0,73 % de l'écart est dû au fait que le taux de syndicalisation a tendance à être élevé dans les industries où l'écart salarial entre syndiqués et non-syndiqués est élevé. Ainsi, après avoir contrôlé les caractéristiques observables des travailleurs, nous pouvons conclure que 12,1 % des écarts salariaux entre travailleurs syndiqués et non syndiqués proviennent de l'effet net du syndicat⁹.

Les estimations nous permettent également de mieux mesurer les écarts salariaux entre les différentes industries et secteurs du Québec. Les coefficients des variables de contrôle de l'industrie dans la dernière colonne du tableau 3 peuvent s'interpréter comme étant l'écart de salaire en pourcentage entre un travailleur travaillant dans cette industrie et un travailleur identique travaillant dans les administrations publiques (la catégorie manquante). Ils nous permettent donc de mesurer les écarts de salaire entre travailleurs dans deux industries différentes. Par exemple, le tableau 5 nous montre que, si deux travailleurs identiques et non syndiqués travaillaient l'un dans le secteur de l'habillement, l'autre dans l'administration publique, l'employé dans l'habillement obtiendrait en moyenne un salaire inférieur de 24,0 % à celui de la personne travaillant dans l'administration publique. Cette dernière, par contre, obtiendrait un salaire inférieur de 12,3 % à celui d'un travailleur identique employé dans le secteur des mines. Donc, un travailleur du secteur de l'habillement reçoit en moyenne un salaire inférieur de 36,3 % (24,0+12,3) à celui d'un travailleur identique dans le secteur des mines. Ces chiffres montrent les très grands écarts existant sur le plan salarial entre les différentes industries au Québec.

Finalement, ces estimations nous permettent de mettre en évidence les écarts de salaire entre travailleurs syndiqués et non syndiqués qui existent à l'intérieur de chacune des industries considérées. Ceux-ci vont d'un niveau quasi nul et même négatif dans le cas des industries des mines et de l'habillement à plus de 25 % dans le cas de l'industrie de la construction. Ces résultats sont présentés au tableau 6.

Toutes ces estimations sont réalisées parce que nous désirons mesurer de la façon la plus précise possible l'impact du syndicat sur les salaires. Comme nous l'avons dit, syndicalisation et coûts sont des éléments essentiels dans le processus de décision de recours à la sous-traitance.

5.3. Syndicats, salaires et sous-traitance

Nous avons donc établi qu'il existe de larges différences entre industries en ce qui concerne

⁸ Il est bon de rappeler que ce chiffre de 27 % correspond à un *écart* entre les rémunérations des travailleurs syndiqués et non syndiqués et qu'il ne peut en aucune façon être interprété comme étant l'*effet* du syndicat sur les salaires.

⁹ Nous n'avons pas inclus de contrôle de la taille des entreprises dans ces régressions. La littérature récente sur cette question de la taille des entreprises sur les salaires est relativement partagée (Brown, 1996).

tant le taux de syndicalisation que les salaires payés. Comme nous l'avons noté, ces différences devraient avoir une influence sur l'attitude de chacune de ces industries par rapport à la sous-traitance : toutes choses égales d'ailleurs, une industrie au taux de syndicalisation plus élevé devrait moins recourir à la sous-traitance alors qu'une industrie où les salaires sont élevés devrait y recourir plus. L'objet de cette section est de vérifier et de mesurer empiriquement ces deux hypothèses.

Avant de continuer, il nous reste une question théorique à aborder. Cette question s'avèrera d'une importance cruciale dans le contexte de la nature des données que nous utilisons. Cette question est la suivante : quand un simple fournisseur devient-il un sous-traitant ?

Cette distinction est susceptible de causer des problèmes dans le cadre des données dont nous disposons lorsque nous étudions les transactions entre certaines industries. Nous nous concentrerons dès lors sur des activités qui sont clairement des activités de sous-traitance, c'est-à-dire celles qui se dirigent vers des entreprises du secteur des services aux entreprises : services comptables, informatiques, d'entretien, de restauration en entreprise, etc., et qui constituent la plus grande composante des activités de sous-traitance interindustrielles^{10,11}. Ces cas semblent d'ailleurs constituer la majorité des cas litigieux soumis à l'arbitrage des tribunaux du travail.

Les questions que nous étudions ici sont les suivantes : pouvons-nous montrer que les industries et secteurs à forte concentration syndicale recourent moins aux services du secteur des services aux entreprises ? De même, pouvons-nous montrer que les industries et secteurs à hauts salaires y recourent plus et quantifier ce phénomène ?

Pour ce faire, nous utilisons le tableau d'impact du modèle intersectoriel publié par l'Institut de la statistique du Québec et nous effectuons la régression suivante :

$$\text{Log}(VA_{se,j}) = \alpha_1 + \alpha_2 \text{Tx.Syndicalisation}_j + \alpha_3 \text{Ecart Salarial}_j + \alpha_4 \text{Prime syndicale}_j + \mu_j \quad (2)$$

La variable dépendante de cette régression est le logarithme naturel de l'augmentation de valeur ajoutée dans le secteur des services aux entreprises générée par une augmentation de la production de 100 millions de dollars dans le secteur j ¹². Les variables explicatives sont le taux de syndicalisation dans le secteur j (que l'on prédit avoir un impact négatif), ainsi que deux mesures de l'écart salarial entre le secteur j et le secteur des services aux entreprises : l'écart salarial (mesuré au tableau 5) et la prime salariale syndicale à l'intérieur du secteur j (mesurée au tableau 6). Finalement, nous avons ajouté à la régression une série de variables binaires pour tenir compte de différences structurelles potentielles entre secteurs d'activité dans leurs relations avec l'industrie des services aux entreprises.

En d'autres termes, nous tentons de mesurer si, toutes choses égales d'ailleurs, un secteur d'activité va, pour un niveau d'activité donné, acheter moins de services du secteur des services aux entreprises si d'une part il est fortement syndicalisé et si d'autre part il paie des salaires élevés.

La régression est effectuée en utilisant les 190 industries et sous-secteurs identifiés dans le

¹⁰ L'autre étant le transfert d'activité vers l'industrie des transports.

¹¹ Voir la partie II section 2.1 pour le problème de la sous-traitance intra-industrielle.

¹² Il s'agit là du scénario étudié par l'ISQ qui sera le seul que nous considérerons ici.

tableau d'impact comme ayant des relations avec le secteur des services aux entreprises¹³.

Le tableau 7 nous montre les résultats de cette régression. Dans la première colonne, seul le taux de syndicalisation est inclus. Dans la deuxième, le taux de syndicalisation au carré est inclus pour prendre en compte d'éventuelles non-linéarités dans la relation.

Toutes les variables incluses ont le signe attendu et sont pour la plupart fortement significatives. La forme logarithmique de la variable dépendante nous permet d'interpréter facilement ces coefficients.

Le coefficient de $-0,503$ associé au taux de syndicalisation dans le premier modèle signifie que pour chaque augmentation d'un point de pourcentage du taux de syndicalisation dans une industrie, le recours aux services du secteur des services aux entreprises diminue de 0,5%. Ceci nous indique que, comme prévu, plus un secteur est syndiqué, moins il va recourir au secteur des services aux entreprises, qui est un gros donneur d'ouvrage.

Le fait que le coefficient associé à la variable *taux de syndicalisation au carré* soit négatif et significatif semble indiquer une non-linéarité dans cet effet, c'est-à-dire que l'effet semble s'accroître pour de très hauts niveaux de syndicalisation. Cependant, cet effet d'accélération n'est pas très puissant.

Seul le coefficient de la variable de salaire du deuxième modèle est significatif – et ce à un niveau de test de 12%. Le coefficient de 0,83 associé à la variable d'écart de salaire de l'industrie s'interprète de la façon suivante : si le salaire moyen d'une industrie venait à augmenter de 1% par rapport au salaire moyen des autres industries, cette industrie augmenterait son recours au secteur des services aux entreprises de 0,83%.

Le coefficient positif et significatif de la variable de contrôle de la prime syndicale à l'intérieur d'une industrie confirme l'effet des salaires sur la sous-traitance. Plus la présence d'un syndicat provoque une forte augmentation des salaires, plus l'employeur sera incité à recourir à l'impartition afin de réduire ses coûts. Finalement, le coefficient négatif et significatif de la variable binaire caractérisant le secteur secondaire indique que ce dernier a moins recours au secteur du service aux entreprises que le secteur tertiaire. En revanche, il n'y a pas dans ce domaine de différence significative entre le secteur primaire et tertiaire.

5.4 Conventions collectives et sous-traitance

Nous avons montré dans la section précédente que les entreprises syndiquées recourent moins à la sous-traitance. Une question demeure cependant : ce recours moins intensif à la sous-traitance dans les industries fortement syndiquées est-il dû directement à l'interprétation jurisprudentielle du *Code* ou bien est-il la conséquence de dispositions négociées dans les conventions collectives?

L'annexe A nous présente les données obtenues du ministère du Travail du Québec sur les clauses limitant le recours à la sous-traitance incluses dans les conventions collectives¹⁴. Ces

¹³ La matrice du tableau d'impact offre des informations à un niveau plus désagrégé que l'information contenue dans l'enquête sur la population active. Tous les sous-secteurs de la matrice se voient attribuer les valeurs de taux de syndicalisation et d'écarts salariaux estimés au niveau d'agrégation supérieur. Le secteur public est exclu.

¹⁴ Il s'agit des conventions collectives signées à partir de janvier 1998 et ce jusqu'au 25 septembre 2003.

données sont particulièrement intéressantes parce qu'elles nous montrent qu'un grand nombre de travailleurs syndiqués sont couverts par des conventions collectives qui soit n'ajoutent aucune clause privée de limitation du recours à la sous-traitance, soit, dans plusieurs cas, la permettent même explicitement.

Pour répondre à cette question, nous avons étendu l'exercice présenté à la section précédente en ajoutant à nos régressions une variable qui contrôle directement le niveau de protection contre la sous-traitance formellement inclus dans les conventions collectives de l'industrie considérée.

Le tableau 8 présente une recension des clauses relatives à la sous-traitance incluses dans les conventions collectives effectuée par le ministère du Travail du Québec. Ce tableau nous montre, par industrie, le nombre de travailleurs couverts par des conventions collectives qui incluent des clauses relatives à la sous-traitance en proportion du nombre de travailleurs couverts par des conventions.

Nous avons utilisé ces données pour construire par industrie un indice du niveau de protection contre la sous-traitance offert par les conventions collectives. Cet indice est construit simplement de la façon suivante :

$$\text{Indice} = \frac{\text{Nombre de travailleurs couverts par des conventions limitant la sous - traitance}}{\text{Nombre de travailleurs couverts par des conventions collectives}}$$

c'est-à-dire la proportion de travailleurs couverts par des clauses restreignant les possibilités de recours à la sous-traitance dans l'ensemble des travailleurs couverts par les conventions collectives considérées. Lorsque cet indice se rapproche de un, cela signifie que presque toutes les conventions dans cette industrie incluent des clauses restrictives. À l'autre extrême, lorsqu'il se rapproche de zéro, aucune convention dans cette industrie n'inclut de telles clauses¹⁵.

L'introduction de cette variable dans la régression n'est cependant pas un exercice trivial. Deux problèmes techniques se posent en particulier.

- D'une part, il est probable que les entreprises où la convention collective prévoit formellement des limitations au recours à la sous-traitance sont les entreprises qui sont les plus « à risque ». Plus un syndicat perçoit que le risque de recours à la sous-traitance est important, plus il va insister pour introduire ce genre de clause restrictive. Cette réalité cause un biais d'endogénéité¹⁶ classique dont il faudra tenir compte.
- Au-delà de ce biais, l'utilisation de cet indice peut se révéler problématique pour des raisons

¹⁵ Nous avons tenté de créer d'autres indices qui « pondèrent » le niveau de restriction de ces différentes clauses. Ces autres indices pondérés n'ont cependant pas de meilleur pouvoir explicatif que celui qui est présenté ici.

¹⁶ Intuitivement, il y a biais d'endogénéité quand la relation entre la variable dépendante et une variable explicative peut être inversée. Dans notre cas, on peut certes considérer que le niveau de protection contre la sous-traitance (variable explicative) influence le recours à la sous-traitance (variable dépendante). Mais on peut aussi soutenir que les syndicats ont senti le besoin de négocier un fort niveau de protection dans certains secteurs après avoir observé que ceux-ci recouraient beaucoup à la sous-traitance (secteurs à risques). La causalité peut alors être inversée. Ce serait l'importance de la sous-traitance dans le secteur qui serait à l'origine des clauses restrictives dans les conventions collectives. En présence d'endogénéité, l'estimation par moindres carrés ordinaires donnent des estimateurs biaisés. L'une des solutions est alors de recourir à une estimation par doubles moindres carrés.

purement mécaniques : en effet, l'impact d'un niveau de protection élevé dans les conventions collectives ne se manifesterait dans les données que nous utilisons — des données agrégées au niveau d'une industrie ou d'un sous-secteur — que dans la mesure où le taux de syndicalisation est suffisamment élevé. Si, dans une industrie, il n'y a qu'une seule entreprise syndiquée qui choisisse une convention collective très restrictive par rapport au recours à la sous-traitance, cette seule et unique convention aura évidemment peu d'impact sur les chiffres de l'ensemble de cette industrie qui pourtant se verra attribuer un indice égal à un. Pour tenir compte de ce problème, nous introduirons dans nos régressions à la fois l'indice et une variable croisée représentant le produit de l'indice et du taux de syndicalisation.

Nous posons donc la même équation que celle qui est présentée en (2), en rajoutant deux variables : l'indice de protection incluse dans les conventions collectives et le produit de cet indice et du taux de syndicalisation. Les résultats de nos estimations sont présentés au tableau 9.

La première colonne présente les estimations de la régression par moindres carrés ordinaires, c'est-à-dire en utilisant une technique qui ne prend pas en compte le problème d'endogénéité évoqué précédemment. Les résultats montrent la réalité de ce problème d'endogénéité, puisque le coefficient estimé de la prime syndicale de l'industrie n'est pas significatif. La deuxième et la troisième colonnes présentent les résultats des estimations de la régression par doubles moindres carrés, une technique qui corrige et tient compte correctement des problèmes d'endogénéité¹⁷. Nous pouvons remarquer que la qualité des estimations s'améliore considérablement, puisque plusieurs coefficients deviennent significatifs.

L'indice du niveau de protection contre la sous-traitance offert par les conventions collectives a un coefficient positif mais non significatif. Or, dans notre cas, le coefficient de l'indice capte la tendance des entreprises syndiquées à se protéger lorsque le taux de syndicalisation dans leur industrie tend vers zéro. Sa non significativité peut s'interpréter comme suit : pour les entreprises qui opèrent dans des secteurs d'activités très peu syndiqués, le recours à l'impartition est identique que les conventions collectives incluent ou non de fortes restrictions contre la sous-traitance. L'indice de protection ne semble avoir un réel impact que pour les industries fortement syndiquées.

En effet, la variable qui mesure l'indice de protection multipliée par le taux de syndicalisation est par contre négative et significative. Une façon d'interpréter ce coefficient est la suivante : une entreprise syndiquée et protégée va recourir au secteur des services aux entreprises dans une proportion de 92 %¹⁸ moindre qu'une entreprise comparable (faisant affaire dans la même industrie.) En d'autres termes, ce coefficient semble indiquer que la protection offerte par une clause restrictive dans une convention collective a les effets recherchés.

Il faut également noter que dans le modèle 3, une fois ces variables introduites, la variable taux de syndicalisation devient non significative. Les coefficients des autres variables conservent le même ordre de grandeur et leur significativité. Ce résultat indique qu'une entreprise syndiquée qui ne possède pas de clause de restriction du recours à la sous-traitance dans sa convention collective ne semble pas y recourir moins qu'une entreprise non-syndiquée. L'article 45 du *Code* n'a donc aucun impact significatif direct sur le recours à la sous-traitance par les entreprises syndiquées, lorsque les clauses privées limitant ce recours

¹⁷ Les instruments utilisés dans ces régressions sont les caractéristiques moyennes des travailleurs de l'industrie : âge, éducation, sexe, ancienneté et proportion de travailleurs à temps plein.

¹⁸ Ce chiffre correspond à $\exp(-2.472) - 1$

sont correctement prises en compte.

Deuxième partie : L'impact de l'article 45 sur l'emploi et les salaires

1. L'impact de l'article 45 sur la production et l'emploi

L'étape suivante du raisonnement consiste à tenter de quantifier l'impact que pourrait avoir une disparition de l'article 45 sur le recours au secteur des services aux entreprises à partir des résultats que nous venons d'obtenir.

1.1 Les gains, les pertes et les effets nets

Les résultats présentés à la partie précédente nous indiquent que la loi en tant que telle a peu d'effets directs sur la capacité des entreprises à recourir à la sous-traitance. L'élément clef dans la détermination de cette capacité des entreprises à sous-traiter semble beaucoup plus résider dans les clauses restrictives négociées dans les conventions collectives. En effet, la mesure d'indice de restrictions conventionnelles de la sous-traitance dans le secteur syndiqué est fortement significative alors que le taux de syndicalisation en lui-même perd tout son pouvoir explicatif.

La question de savoir si la loi ne joue aucun rôle dans cette pratique du recours à la sous-traitance par les entreprises syndiquées reste cependant ouverte. Même s'il semble que ce sont les restrictions conventionnelles librement négociées au sein des entreprises qui sont la source principale de la limitation du recours aux services extérieurs, il est tout à fait concevable qu'une réduction de la portée de l'article 45 du *Code du travail* pourrait avoir des conséquences sur la façon dont syndicats et employeurs réagissent face à la possibilité d'introduire des clauses restrictives dans leurs conventions collectives. Deux possibilités totalement opposées sont concevables. D'une part, on peut penser que la réduction de la portée de l'article 45 aurait pour conséquence d'affaiblir la position de négociation des syndicats, et, dès lors, de réduire leur capacité à obtenir l'inclusion de telles clauses dans leurs conventions. D'autre part, on pourrait imaginer que, mis en présence d'une protection légale moindre, les syndicats insisteraient pour obtenir un plus grand nombre de ces clauses. Dans le premier cas, on assisterait à une réduction du nombre de ces clauses, dans le deuxième, à une augmentation.

Cependant, l'ampleur et l'impact de ces clauses de protection incluses dans les conventions collectives sont tellement forts qu'il est concevable qu'un changement même limité dans la capacité des syndicats à obtenir de telles clauses ou dans leur volonté d'obtenir de telles clauses pourrait avoir des conséquences importantes. Dans cette section, nous illustrons l'impact que pourrait avoir une diminution de la proportion des conventions collectives comprenant des clauses limitatives du recours à la sous-traitance¹⁹ de 5 % à la suite de la réduction de la portée de l'article 45, soit un passage du niveau actuel de 55 % à un niveau hypothétique de 50 %²⁰.

¹⁹ On entend par clauses limitatives, toutes clauses relatives à la sous-traitance exceptées celles autorisant l'impartition sans restrictions. Environ 5% des conventions collectives au Québec ont des clauses autorisant la sous-traitance sans restrictions.

²⁰ Une augmentation de 5 % de la proportion des conventions collectives incluant de telles clauses aurait un impact exactement symétrique. C'est donc dire que les effets quantitatifs trouvés aux paragraphes sur les gains, les pertes et les effets nets seraient tout simplement les mêmes, mais de signe contraire. Par exemple, à la place d'une augmentation de 16 567 unités de travail chez les entreprises du secteur des services aux entreprises, nous aurions une diminution de 16 567 unités. Le même raisonnement s'applique aux changements de valeur ajoutée.

Comme la présence de clauses limitant le recours à la sous-traitance dans les conventions collectives a un impact négatif et significatif sur le recours d'une industrie au secteur des services aux entreprises, si une réduction de la portée de l'article 45 résultait en une réduction du nombre de ces clauses, on observerait potentiellement un transfert important d'activités de l'ensemble des industries du secteur privé vers le secteur des services aux entreprises. Pratiquement, l'estimation procède en deux étapes. À partir des résultats présentés au tableau 9 et de la matrice entrées-sorties, on peut estimer les gains en matière de production et d'emploi pour le secteur des services aux entreprises sans recourir à aucune hypothèse additionnelle. Dans un deuxième temps, il nous faudra répartir les pertes de production et d'emploi entre les autres secteurs d'activité. Dans ce cas, des hypothèses additionnelles seront requises²¹.

Les gains

Sous ces hypothèses, on peut estimer que la valeur ajoutée²² produite par le secteur des services aux entreprises augmenterait de près de 12,4 %. Une fois de plus, en utilisant les données de la matrice entrées-sorties de l'ISQ, on peut estimer le changement de production qui correspond à cette augmentation de valeur ajoutée ainsi que les gains d'emploi qui en résultent. Ces résultats sont présentés au tableau 10.

La valeur ajoutée du secteur des services aux entreprises au Québec est de 5,67 milliards. L'impact que nous avons évalué impliquerait donc une augmentation de la valeur ajoutée de ce secteur d'un montant de 701 millions. En utilisant les données du tableau entrées-sorties de l'ISQ, on peut estimer que cette augmentation de valeur ajoutée correspondrait en fait à une augmentation de la production de ce secteur de 894 millions et à une augmentation de l'emploi dans ce secteur de 16 567 unités.

Les pertes

Cette augmentation de l'emploi et de la production dans le secteur des services aux entreprises résulte d'un transfert d'activité de la part des autres secteurs et industries de l'économie. Pour calculer les pertes en matière d'emploi et de production pour chacune de ces autres industries, nous devons recourir à quelques hypothèses additionnelles.

Tout d'abord, et dans un premier temps, nous allons supposer que les baisses de production dans le reste de l'économie seront exactement égales aux hausses de production du secteur des services aux entreprises. D'autres scénarios pourraient facilement être imaginés.

Les pertes de production seront distribuées entre les autres secteurs de production en proportion de leurs relations actuelles avec le secteur des services aux entreprises et de leur taux de syndicalisation. Ainsi, un secteur hypothétique où le taux de syndicalisation serait nul ne verrait sa production changer en rien, puisque par hypothèse les changements affecteraient uniquement les entreprises syndiquées. De même, un secteur qui posséderait déjà de fortes relations verrait celles-ci augmenter d'autant plus fortement qu'il est lui-même fortement syndiqué.

²¹ Ces hypothèses seront précisées lorsque nous passerons à cet exercice de répartition des pertes.

²² La valeur ajoutée est obtenue en enlevant la valeur des intrants et des matières premières à la production totale.

Finalement, nous supposerons que ces pertes de production auront un effet « moyen » sur l'emploi dans ces différents secteurs, semblable à toute autre perte de production dans ce secteur.

En fonction de ces hypothèses, en utilisant une fois de plus les coefficients de la matrice entrées-sorties, nous pouvons estimer à 7 445 le nombre d'emplois perdus dans le reste de l'économie et la diminution de la valeur ajoutée à 476 millions.

Les effets nets

En combinant les gains et les pertes, on peut déterminer les effets nets d'une réduction de la portée de l'article 45. Un tel changement législatif conduirait selon nos hypothèses à une création nette de 9 122 emplois. Les emplois créés auraient des salaires inférieurs à ceux des emplois perdus. En moyenne, cette différence salariale serait de 9 %. De plus, même si les pertes de production étaient exactement identiques aux gains, cette création nette d'emplois provient du fait que les emplois créés seraient moins productifs que les emplois perdus. Les gains nets de valeur ajoutée seraient quant à eux de 226 millions.

En bref, d'après nos hypothèses, si une réduction sensible de la portée de l'article 45 avait pour conséquence d'amener une réduction du nombre de clauses limitant le recours à la sous-traitance dans les conventions collectives, elle aboutirait à la création d'un nombre non négligeable d'emplois, emplois qui seraient cependant relativement moins bien payés, en partie car ils bénéficieraient moins des rentes syndicales.

Il faut également noter que ces effets sont calculés à l'aide d'un modèle linéaire. Ils seraient donc symétriques si la réduction de la portée de l'article 45 conduisait à une augmentation du nombre de clauses limitant le recours à la sous-traitance dans les conventions collectives.

1.2 Comparaison avec les résultats antérieurs

Une première version de cette étude de l'impact de l'abrogation de l'article 45 sur la production et l'emploi avait été publiée en novembre 2000. Elle était basée sur une méthodologie semblable, mais les estimations étaient réalisées à partir de l'enquête de la population active pour l'année 1998.

D'un point de vue qualitatif, nous trouvons ici des résultats identiques à ceux de l'étude de novembre 2000. Si une réduction de la portée de l'article 45 résultait en une réduction du nombre de clauses limitant la sous-traitance dans les conventions collectives, on devrait observer un gain net de valeur ajoutée et une création d'emplois. Cependant, dans cette mise à jour, l'influence de l'indice de protection de l'industrie sur le recours au secteur des services aux entreprises semble plus claire et mieux mesurée. L'indice de protection n'a désormais un réel impact que pour les industries fortement syndiquées, ce qui est plus conforme à nos attentes.

D'un point de vue quantitatif, les chiffres obtenus pour les gains, pertes et effets nets sont, en

valeur absolue, légèrement plus faibles que dans la version précédente de l'étude²³ mais pas de manière significative. La différence la plus marquée concerne l'écart salarial entre les emplois créés et les emplois perdus : dans la version de novembre 2000, nous estimions que les emplois créés auraient des salaires inférieurs de 4% à ceux des emplois perdus contre 9% maintenant. Toutefois, cette différence ne semble pouvoir être attribuée à des changements conjoncturels ou structurels du marché du travail entre 1998 et 2001. Une partie serait plutôt imputable à une modification de la définition de la catégorie « services aux entreprises » et donc de la mesure de la sous-traitance entre les deux enquêtes. En effet, la classification des industries disponible à partir de l'EPA depuis janvier 1999 est basée sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Cette classification est différente de la classification utilisée par les enquêtes de la population active antérieures, soit celle de la Classification type des industries de 1980.

Désormais, les secteurs d'activité inclus dans la catégorie « services aux entreprises »²⁴ ne comprennent pas toutes les activités susceptibles d'être des services sous-traités. Il est vraisemblable que d'autres activités mieux rémunérées que les activités typiques de cette catégorie constituent des services de sous-traitance. En effet, dans la classification utilisée en 2001, le secteur des services aux entreprises regroupe les personnes travaillant dans les services administratifs de bureau, les services d'emploi, les services d'enquête et de sécurité, les services de gestion des déchets et services d'assainissement, les services de nettoyage des bâtiments et de conciergerie, les services de soutien aux entreprises, comme les centres d'appels téléphoniques, les agences de recouvrement, les services d'emballage et ceux travaillant dans les agences de voyages et de réservation. En revanche, il exclut les personnes travaillant dans les services de formation professionnelle et de perfectionnement en gestion, dans les services de traitement des données, dans les activités liées à l'assurance comme les services d'information, de tarification et de signalement, dans la conception de systèmes informatiques, dans les services de comptabilité ou les services juridiques.

Cette diminution salariale moyenne de 9% pourrait donc être une limite inférieure sur les diminutions salariales suivant l'abrogation de l'article 45. Il est possible que le changement salarial moyen serait, en fait, moins important et plus proche du 4% trouvé précédemment.

2. Les limites de notre analyse

Nous avons motivé dans les premières sections les raisons pour lesquelles nous pensons que notre analyse étudie l'effet escompté potentiellement le plus important d'un assouplissement de l'article 45 : l'importance des restrictions que cette clause du *Code du travail* impose sur la sous-traitance d'économie. Nous avons par la suite montré que cette intuition se vérifiait empiriquement : l'existence de salaires élevés favorisait le recours à la sous-traitance, alors qu'une syndicalisation importante le freinait. Toutefois, comme nous l'avons déjà mentionné, les résultats obtenus ici ne peuvent s'interpréter que comme une tendance générale ou encore comme des bornes. Notre analyse ne peut cependant pas considérer deux phénomènes : la sous-traitance intra-industrielle et le secteur public.

²³ Sous les mêmes hypothèses, nous trouvions que l'abrogation de l'article 45 impliquerait un gain net de valeur ajoutée de 306 millions de dollars et la création de 13 177 emplois, mais avec des salaires inférieurs d'environ 4% par rapport aux emplois perdus.

²⁴ La dénomination exacte pour ce secteur depuis 1999 est « Gestion des sociétés et d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien ».

2.1. La sous-traitance intra-industrielle

La nature de nos données ne nous permet pas d'analyser le phénomène des sous-traitances à l'intérieur d'une même industrie. Pour ce faire, il nous faudrait avoir accès à des données individuelles d'entreprise qui, à notre connaissance, n'existent pas au Québec.

Nous ne pouvons cependant pas nier qu'une abrogation de l'article 45 aurait des conséquences sur les tendances à la sous-traitance à l'intérieur des industries, conséquences que nous ne pouvons mesurer.

Nous pensons cependant qu'un changement dans les tendances des sous-traitances intra-industrielles aurait probablement moins d'impact macroéconomique parce que les conditions salariales, de syndicalisation et de productivité sont beaucoup plus semblables à l'intérieur des industries qu'entre les industries.

2.3. Le secteur public

Le secteur public est un autre grand absent de notre analyse. L'analyse basée sur la matrice des entrées-sorties ne nous permet pas d'analyser l'impact que pourrait avoir une telle modification légale pour le secteur public.

On ne peut cependant nier que les administrations publiques, bien que fonctionnant dans une logique économique différente du secteur privé, répondent aux mêmes incitants. Dans le contexte actuel, caractérisé par des restrictions budgétaires, de nouvelles méthodes de gestion et une volonté de réduire la taille de l'État, il est évident qu'il est tentant pour les administrations publiques de recourir à la sous-traitance et à une main-d'oeuvre moins dispendieuse.

Dans bien des pays, au cours de la dernière décennie, l'impartition, souvent associée à la privatisation du secteur public, a été perçue comme un instrument important pour répliquer aux critiques concernant l'efficacité et l'efficacite des services publics (Organisation Internationale du Travail, 2001). Une étude réalisée par Accenture (2003) auprès de plus de 150 cadres de 23 gouvernements en Asie, Europe, Amérique du Nord et Amérique du Sud, conclut en effet que les gouvernements ont habituellement recours à l'impartition pour atteindre l'un des deux objectifs suivants :

- 1) modifier le fonctionnement de l'État en vue d'augmenter la satisfaction des citoyens et de corriger des déficits budgétaires graves,
- 2) améliorer l'efficience en réduisant les coûts et en augmentant la productivité.

Cette étude précise que le Canada et les États-Unis se classent deuxième ex-aequo, derrière le Royaume-Uni pour le niveau de l'utilisation de l'impartition comme façon de modifier le fonctionnement de l'État.

Les exemples d'impartition et de privatisation se sont multipliés dans la fonction publique,

dans le secteur de la santé et dans les services municipaux. Les administrations publiques confient le plus souvent à la sous-traitance les programmes de formation du personnel, la finance, la comptabilité ainsi que les processus liés aux applications et aux infrastructures informatiques (Accenture, 2003). Toutefois, certaines études internationales ont montré que les résultats ne correspondent pas toujours aux attentes (Swimmer, 2001 ; Bach, 2000 ; Scarl, 2000).

À partir de notre analyse, il est difficile d'estimer la part des activités des administrations publiques qui pourraient être sous-traitées. Les paramètres que nous avons estimés s'appliquent uniquement au secteur privé et ils sont difficiles à étendre aux administrations publiques et ce pour plusieurs raisons.

Comme nous venons de l'évoquer, les motivations des employeurs des deux secteurs peuvent différer. On peut cependant penser que pour les administrations publiques qui répondent aux mêmes incitations de coûts que le secteur privé, les transferts d'activités vers le secteur dit de services aux entreprises pourraient être massifs, puisqu'un travailleur syndiqué du secteur des administrations publiques a un salaire de 40% plus élevé en moyenne que celui d'un travailleur syndiqué du secteur des services aux entreprises.

Par ailleurs, les dispositions relatives à l'impartition dans les conventions collectives dans le secteur public et le secteur privé n'ont pas connu la même évolution et ne sont pas tout à fait de même nature. Il n'est donc pas évident que l'affaiblissement de l'article 45 en matière d'impartition modifie, de la même manière, dans le secteur public et le secteur privé, la proportion des conventions collectives comprenant des clauses limitatives du recours à la sous-traitance.

Les graphiques 1 et 2 illustrent l'évolution des conventions collectives québécoises entre 1987 et 1998²⁵ qui contiennent des clauses relatives à la sous-traitance. La tendance générale dans les deux secteurs est une augmentation des dispositions relatives à l'impartition qui figuraient à 59% des conventions collectives en 1987 et à 67% en 1998. Durant la même période, le pourcentage d'employés concernés par ces dispositions est passé de 58% à 71%. Ces graphiques montrent surtout que dans les années 90, les conventions collectives du secteur privé comptaient proportionnellement le plus grand nombre de dispositions relatives à l'impartition et le plus grand nombre d'employés visés. Toutefois, cet écart semble s'être inversé depuis. En effet, selon les chiffres du Ministère du Travail du Québec reportés en Annexe A, le secteur public compterait désormais proportionnellement un nombre plus important d'employés concernés par des clauses sur l'impartition que le secteur privé²⁶. Pour les administrations publiques, 68% des employés sont concernés par une clause relative à l'impartition²⁷ contre seulement 64% dans le secteur privé. De même, 68% des conventions collectives des administrations publiques contiennent des dispositions relatives à la sous-traitance contre seulement 59% des conventions collectives du secteur privé. Les syndicats du secteur public ont ainsi davantage fait adopter des clauses limitant l'impartition dans les conventions collectives récentes. On peut donc penser que l'abrogation de l'article 45 pourrait être davantage suivi de revendications syndicales pour limiter dans les conventions collectives le recours à la sous-traitance, dans le secteur public.

²⁵ Un changement de nomenclatures dans les données du CAIRS ne nous permet pas d'introduire des données comparables plus récentes.

²⁶ Le secteur privé est défini comme tous les secteurs à l'exception des services publics, de l'administration publique de l'éducation, la santé et les services sociaux.

²⁷ Ce chiffre est calculé à partir des conventions signées après 1998 et ce jusqu'en septembre 2003.

Dans les clauses des conventions collectives actuelles, l'impartition peut être totalement permise ou totalement interdite. Ce dernier cas est néanmoins marginal puisqu'il touche à peine 1% des salariés concernés par une clause restrictive de l'impartition. Entre ces deux extrêmes, des dispositions intermédiaires permettent ou limitent l'impartition. Là-encore des similitudes et des différences sont à noter entre secteurs privé et public. Le tableau 11 montre que dans les deux secteurs, les dispositions les plus fréquentes sont celles autorisant l'impartition à condition qu'elle n'engendre pas de mises à pied. Ce type de dispositions touche 58% des employés concernés par une clause restrictive de l'impartition dans les administrations publiques et 65% dans le secteur privé. Toutefois, une des différences les plus marquantes est que dans le secteur privé cette interdiction de mises à pied a souvent été couplée avec une disposition concernant le maintien des heures de travail alors que dans les administrations publiques, elle est davantage couplée avec une disposition sur le maintien des taux de salaire négociés. Par ailleurs, on peut noter que les conventions collectives permettant l'impartition sans restriction concernent proportionnellement plus de travailleurs dans les administrations publiques que dans le secteur privé. C'est pourquoi, les conséquences économiques d'une réduction de la portée de l'article 45 pourraient être bien différentes entre le secteur public et le secteur privé. Tout dépendrait de la nature des conventions collectives qui resteraient alors en vigueur.

2.3. Les données

Comme nous l'avons déjà noté, l'idéal aurait été de pouvoir disposer d'une banque de données basée sur les entreprises, plutôt que de données agrégées par industries. Dans plusieurs cas, nous avons réussi à contourner ce problème. Deux problèmes restent cependant entiers.

- L'impact différencié de la syndicalisation par occupation. Il nous semble évident que le fait de savoir si, dans une industrie, un taux de syndicalisation élevé représente en fait un taux élevé pour les cols blancs, les cols bleus ou les professionnels doit jouer un impact sur plusieurs des phénomènes étudiés ici. À aucun moment, cependant, nous n'avons réussi à confirmer statistiquement cette intuition, puisque nous n'avons jamais pu obtenir de résultat significatif lorsque nous faisons cette distinction dans nos régressions.

- Plusieurs secteurs auraient mérité d'être séparés. Nous pensons ici notamment au secteur de la construction et au secteur des soins de santé. Les différences dans la désagrégation de ces secteurs entre les différentes sources de données ne nous ont pas permis une telle précision additionnelle.

2.4. Nos hypothèses

Les hypothèses postulées dans le cadre de cette analyse sont les suivantes :

- une industrie au taux de syndicalisation plus élevé devrait moins recourir à la sous-traitance;
- une industrie où les salaires sont élevés devrait y recourir plus;
- l'abrogation de l'article 45 du *Code du travail* conduit à une diminution de 5 % de la proportion des conventions collectives incluant une clause visant la limitation de la sous-

traitance;

- les gains de production dans le secteur des services aux entreprises sont identiques aux pertes dans les autres secteurs privés.

Troisième partie : Les enseignements de l'exemple ontarien

Il n'a pas été possible de détecter, au moyen des données mentionnées, un effet statistiquement significatif des restrictions à la sous-traitance imposées par l'article 45 sur le recours à cette pratique dans les entreprises syndiquées dont les conventions collectives ne contiennent pas de clauses restrictives.

Il faut en conclure que, si l'article 45 a un impact sur la sous-traitance au Québec, il découle principalement de l'influence qu'il a pu exercer sur la propension des unités d'accréditation à réclamer l'introduction de clauses restrictives dans les conventions collectives.

Une telle influence est-elle présente? Et si oui, quel impact pourrait avoir l'abrogation de l'article 45 ? L'exemple ontarien peut nous donner des éléments de réponse puisque cette province a introduit en 1992 des dispositions limitant le recours à la sous-traitance, avant qu'elles soient supprimées en 1995.

1. L'exemple ontarien

Il est alors utile de comparer l'évolution historique du Québec et de l'Ontario depuis la fin des années 1980 quant aux proportions respectives de salariés touchés par des clauses restrictives dans les conventions collectives. Le graphique 3 illustre les évolutions différenciées des deux provinces.

La fin des années quatre-vingt marque au Québec le début d'un essor accru des clauses limitant le recours à la sous-traitance dans les conventions collectives. En particulier, nous avons remarqué précédemment que cette hausse était essentiellement imputable aux administrations publiques avec une forte accélération pour ce secteur ces dernières années. Cette tendance coïncide avec les récentes modifications apportées au *Code du travail* et les débats concernant la sous-traitance.

En Ontario, une disposition limitant la sous-traitance dans des secteurs particuliers a été édictée en 1992, par le gouvernement Rae, dans l'article 64 du *Labour Relations Act*. Ces clauses anti-sous-traitance touchaient nommément les services de nettoyage, d'alimentation et de sécurité. Mais elles ont été supprimées en 1995 par le gouvernement Harris, notamment dans le but de faciliter la privatisation et la réduction des effectifs (Swinner, 2001).

Le graphique 3 rapporte directement l'évolution du pourcentage des employés couverts par des conventions collectives qui sont touchés par des dispositions relatives à l'impartition au Québec et en Ontario. On y observe que le pourcentage des employés touchés a considérablement augmenté au Québec de 1987 à 1990, étant passé de 58% à 75% et qu'il s'est maintenu à un très haut niveau par la suite (71% en 1998). En Ontario, ce pourcentage était très bas jusqu'en 1992, puis a grimpé d'un cran, passant de 50% en 1991 à 57% en 1994, et s'est stabilisé à ce dernier niveau par la suite.

On remarque dans ce graphique la corrélation frappante entre l'introduction de l'article 64 de l'Ontario en 1992 et l'augmentation marquée des clauses limitant le recours à la sous-traitance dans cette province par la suite. Également important est le maintien du pourcentage des employés touchés même après le retrait de ces clauses par le gouvernement Harris en 1995.

Bref, en Ontario, l'introduction de l'article 64 a pu entraîner une augmentation sensible des clauses restrictives dans les conventions collectives, mais son retrait n'aurait pas fait diminuer le nombre de ces clauses par la suite. Une fois introduites dans les conventions, les clauses restrictives y sont demeurées quel que soit le sort ensuite réservé à l'article 64.

2. Les enseignements pour le Québec

L'évolution historique des dispositions relatives à l'impartition dans les conventions collectives en Ontario nous permettent de tirer quelques conclusions sur l'impact que pourrait avoir l'abrogation de l'article 45 au Québec.

La corrélation étroite entre l'introduction des dispositions anti-sous-traitance dans le *Labour Relations Act* ontarien en 1992 et l'augmentation subséquente du nombre de conventions qui incluent de telles dispositions en Ontario entre 1992 et 1996 constitue une preuve circonstancielle assez forte que l'article 45 au Québec a probablement eu le même type d'impact sur les conventions collectives québécoises. D'ailleurs, la forte hausse des clauses limitant le recours à la sous-traitance dans les conventions collectives semble coïncider avec les récentes modifications apportées au *Code du Travail* et les intentions marquées de réviser l'article 45.

Le maintien des clauses restrictives dans les conventions collectives ontariennes même après le retrait des dispositions anti-sous-traitance en 1995 permet de croire qu'un amendement qui aurait le même effet au Québec aurait peu d'impact à court terme sur la présence de clauses restrictives dans les conventions collectives québécoises. Ce ne serait ni la catastrophe appréhendée par le mouvement syndical ni la porte ouverte à la sous-traitance désirée par le patronat.

Ces conclusions sont de nature macroéconomique. Toutefois, ce qui est négligeable au plan macroéconomique peut être très important dans des cas d'espèce microéconomiques particuliers et pour la croissance ultérieure dans certains secteurs industriels. Pour des raisons microéconomiques, donc, et pour éviter les débordements jurisprudentiels inattendus et indésirables, on peut vouloir circonscrire de façon beaucoup plus précise l'applicabilité de l'article 45 à la sous-traitance.

Conclusions

Dans ce travail, nous avons documenté les grandes différences qui existent entre les industries québécoises tant sur le plan des salaires qu'en ce qui a trait à la syndicalisation et à la présence de clauses restreignant le recours à la sous-traitance dans leurs conventions collectives. Nous avons expliqué comment et pourquoi ces différences peuvent influencer la décision des entreprises de recourir à la sous-traitance.

Notre étude démontre que les secteurs fortement syndiqués recourent systématiquement moins au secteur des services aux entreprises. Cette tendance est statistiquement significative et d'une ampleur conséquente d'un point de vue économique. Nous estimons qu'une augmentation du taux de syndicalisation de 1 % au sein d'une industrie a pour conséquence une réduction de 0,5 %, toutes choses égales d'ailleurs, des achats de cette industrie auprès du secteur des services aux entreprises.

Notre analyse montre qu'il ne faudrait pas s'attendre à un transfert massif et immédiat des activités de l'ensemble des secteurs productifs de l'économie québécoise vers le secteur des services aux entreprises, si la portée de l'article 45 du *Code du travail* venait à être réduite. En effet, nous montrons que cette relation négative entre le niveau de syndicalisation dans une industrie et les achats de cette industrie auprès du secteur des services aux entreprises est expliquée exclusivement par l'inclusion de clauses restreignant les possibilités de sous-traitance dans les conventions collectives de cette industrie. Les entreprises syndiquées qui ne possèdent pas de telles clauses dans leurs conventions collectives ne semblent pas y recourir moins que les industries non syndiquées, toutes choses étant égales d'ailleurs.

Le lien entre la présence de telles clauses de protection incluses dans une convention collective et le recours à la sous-traitance est cependant suffisamment puissant pour que l'on puisse affirmer qu'un changement, même marginal, dans la capacité ou dans la volonté des syndicats et des employeurs à obtenir l'inclusion de telles clauses pourrait avoir des conséquences relativement importantes sur l'ensemble de l'économie.

Nous montrons, à titre d'exemple, qu'une diminution de la proportion des conventions collectives incluant de telles clauses de seulement 5 points résulterait en un transfert de près de 16 500 emplois dans le secteur des services aux entreprises et en une augmentation de 701 millions de la valeur ajoutée. De la même façon, il y aurait une disparition de plus de 7 000 emplois dans le reste du secteur privé et une diminution de 476 millions de la valeur ajoutée. Comme les résultats peuvent être interprétés de façon symétrique, en présence d'une augmentation de 5 % de la proportion des conventions collectives incluant des clauses restrictives, nous verrions une diminution de 16 500 emplois dans le secteur des services aux entreprises et une augmentation de 7 000 emplois dans le reste du secteur privé. Le même raisonnement s'applique à la valeur ajoutée.

Toutefois, l'évolution historique des dispositions relatives à l'impartition dans les conventions collectives en Ontario, province qui a instauré des clauses anti-sous-traitance en 1992 avant de les abroger en 1995, nous laisse croire que l'abrogation de l'article 45 du *Code du travail* n'aurait qu'un faible impact à court terme sur la présence de clauses restrictives dans les conventions collectives et par voie de conséquence qu'une influence limitée sur le recours à la sous-traitance. La variation de la proportion des conventions collectives incluant des clauses restreignant la sous-traitance ne pourrait être que de quelques points de pourcentage.

En conclusion, il est bon de rappeler ce que nous avons déjà noté dans notre introduction. Les données utilisées pour cet exercice ne sont pas parfaites. L'absence de données expérimentales ne nous permet pas de mesurer l'ampleur des changements de comportements qu'une telle abolition aurait chez les acteurs de la négociation collective. Or, ce que nous montrons ici est que l'abolition de l'article 45 n'aurait d'impact que dans la mesure où les acteurs changeraient leurs comportements. Il nous est difficile de savoir dans quelle mesure ces comportements seraient modifiés. Ce que nous montrons cependant, c'est que des changements même relativement limités dans ces comportements pourraient avoir des conséquences importantes. Notons encore une fois qu'il ne s'agit que de bornes et que les effets réels pourraient être d'amplitude moindre. Nous ne doutons pas que le groupe auquel cette étude est destinée possède une information bien meilleure que la nôtre à ce chapitre et qu'il pourra la prendre en compte correctement.

Bibliographie

Abraham, Katharine G. et Susan K. Taylor. "Firm's use of Outside Contractors: Theory and Evidence", *Journal of Labor Economics*, vol. 14, n° 3, 1996, p. 394-424.

Accenture. « Outsourcing in Government Pathways to Value », 2003.

Bach, Stephen. « Decentralization and privatization in municipal services : The case of health services », *Working Paper*, 2000.

Brown, Charles. "Employer Characteristics and Work Environment", *Annales d'économie et de statistique*, vol. 41-42, 1996, p. 275-298.

Constantin, Marie-Hélène et Gilda Villaran. « Impartition et droit du travail », dans *Impartition : Fondements et analyses*, Michel Poitevin, directeur, Presses de l'Université Laval, 1999.

Halley, Alain. *Etudes portant sur les activités de sous-traitance chez les entreprises canadiennes : une comparaison des 4 grandes régions du pays*, document de travail, Ecole des Hautes Études Commerciales de Montréal, 2000.

Holmes, J. « The Organization and Locational Structure of Production Subcontracting », dans A. Scott et M. Storper (éd.), *Production, Work, Territory*. Boston, Allen and Unwin, 1986, p. 80-106.

Institut de la statistique du Québec. *Les tableaux d'impact du modèle intersectoriel : un instrument d'analyse efficace et fiable*, 1999.

Jalette, Patrice. « La sous-traitance dans le secteur manufacturier : une comparaison Québec-Ontario », Rapport de recherche, Octobre 2003.

Martin, Stephen. *Advanced Industrial Economics*, Oxford : Blackwell Publishers, 1993.

Mireault, Réal. *Groupe de travail sur l'application des articles 45 et 46 du Code du travail : rapport*, 1997.

Organisation Internationale du Travail. *L'impact de la décentralisation et de la privatisation sur les services municipaux*, document de travail préparé en prévision de la réunion paritaire sur l'impact de la décentralisation et de la privatisation sur les services municipaux, Genève, OIT, Programme des réunions sectorielles, 2001.

Swinner Gene. *Public-Sector Labour Relations in an Era of Restraint and Restructuring*, Ontario : Oxford University Press, 2001.

Young, F. John L. *The Contracting-out of Work: Canadian and U.S.A Industrial Relations Experience*, Industrial Relation Centre, Queen's University, Kingston, Reserach Series n°1, 1964.

Tableau 1 : Taux de syndicalisation par Industrie au Québec - 2001

Ensemble des industries et secteurs	40,42 %
Agriculture (1)	6,31 %
Foresterie et exploitation forestière (2)	35,42 %
Pêche, chasse et piégeage (3)	0,80 %
Mines et extraction de pétrole et de gaz (4)	43,07 %
Services publics (5)	79,32 %
Construction (6)	54,44 %
Aliments, boissons, tabac (7)	52,65 %
Textile (8)	48,79 %
Habillement (9)	23,49 %
Bois (10)	48,14 %
Papier (11)	64,43 %
Imprimerie (12)	31,55 %
Produits chimiques (13)	18,96 %
Caoutchouc et plastique (14)	47,21 %
Produits minéraux non métalliques (15)	44,24 %
Transformation primaire des métaux (16)	65,36 %
Produits métalliques (17)	35,98 %
Machines (18)	34,87 %
Produits informatiques, électroniques et électriques (19)	25,24 %
Matériel de transport (20)	49,56 %
Meubles (21)	35,11 %
Autres activités de fabrication (22)	25,37 %
Commerce de gros et de détail (23)	19,90 %
Transport et entreposage (24)	49,39 %
Finances et assurances (25)	21,81 %
Services personnels et de santé (26)	46,18 %
Services aux entreprises (27)	28,58 %
Autres services (28)	16,75 %
Administration publique (29)	77,95%

Source : Calcul des auteurs sur base de l'Enquête sur la Population Active

Tableau 2 : Salaires moyens au Québec, par industrie et syndicalisation - 2001

		Salaire horaire moyen	Prime syndicale
Toutes les industries	Les deux	\$16,59	27 %
	Syndiqués	\$19,00	
	Non syndiqués	\$14,95	
Agriculture (1)	Les deux	\$10,93	16 %
	Syndiqués	\$12,53	
	Non syndiqués	\$10,82	
Foresterie et exploitation forestière (2)	Les deux	\$16,17	16 %
	Syndiqués	\$17,79	
	Non syndiqués	\$15,28	
Pêche, chasse et piégeage (3)	Les deux	\$12,72	-22 %
	Syndiqués	\$10,00	
	Non syndiqués	\$12,74	
Mines et extraction de pétrole et de gaz (4)	Les deux	\$19,72	-6 %
	Syndiqués	\$18,98	
	Non syndiqués	\$20,27	
Services publics (5)	Les deux	\$25,50	7 %
	Syndiqués	\$25,85	
	Non syndiqués	\$24,19	
Construction (6)	Les deux	\$18,31	29 %
	Syndiqués	\$20,43	
	Non syndiqués	\$15,77	
Aliments, boissons, tabac (7)	Les deux	\$14,90	25 %
	Syndiqués	\$16,44	
	Non syndiqués	\$13,19	
Textile (8)	Les deux	\$14,37	-3 %
	Syndiqués	\$14,17	
	Non syndiqués	\$14,56	
Habillement (9)	Les deux	\$11,46	-14 %
	Syndiqués	\$10,21	
	Non syndiqués	\$11,84	
Bois (10)	Les deux	\$14,96	4 %
	Syndiqués	\$15,28	
	Non syndiqués	\$14,67	

Papier (11)	Les deux	\$21,37	2 %
	Syndiqués	\$21,51	
	Non syndiqués	\$21,11	
Imprimerie (12)	Les deux	\$16,54	5 %
	Syndiqués	\$17,11	
	Non syndiqués	\$16,28	
Produits chimiques (13)	Les deux	\$19,46	1 %
	Syndiqués	\$19,54	
	Non syndiqués	\$19,44	
Caoutchouc et plastique (14)	Les deux	\$15,72	0 %
	Syndiqués	\$15,69	
	Non syndiqués	\$15,74	
Produits minéraux non métalliques (15)	Les deux	\$15,53	14 %
	Syndiqués	\$16,67	
	Non syndiqués	\$14,63	
Transformation primaire des métaux (16)	Les deux	\$21,16	-2 %
	Syndiqués	\$21,03	
	Non syndiqués	\$21,38	
Produits métalliques (17)	Les deux	\$16,29	-2 %
	Syndiqués	\$16,03	
	Non syndiqués	\$16,44	
Machines (18)	Les deux	\$16,72	-5 %
	Syndiqués	\$16,16	
	Non syndiqués	\$17,01	
Produits informatiques, électroniques et électriques (19)	Les deux	\$19,42	-11 %
	Syndiqués	\$17,76	
	Non syndiqués	\$19,98	
Matériel de transport (20)	Les deux	\$20,31	-10 %
	Syndiqués	\$19,19	
	Non syndiqués	\$21,41	
Meubles (21)	Les deux	\$13,08	9 %
	Syndiqués	\$13,82	
	Non syndiqués	\$12,68	

Autres activités de fabrication (22)	Les deux	\$15,68	-1 %
	Syndiqués	\$15,52	
	Non syndiqués	\$15,70	
Commerce de gros et de détail (23)	Les deux	\$12,55	7 %
	Syndiqués	\$13,20	
	Non syndiqués	\$12,39	
Transport et entreposage(24)	Les deux	\$17,01	22 %
	Syndiqués	\$18,74	
	Non syndiqués	\$15,33	
Finance et assurances (25)	Les deux	\$17,85	6 %
	Syndiqués	\$18,62	
	Non syndiqués	\$17,63	
Services personnels et de santé (26)	Les deux	\$17,50	32 %
	Syndiqués	\$20,13	
	Non syndiqués	\$15,25	
Services aux entreprises (27)	Les deux	\$12,93	3 %
	Syndiqués	\$13,24	
	Non syndiqués	\$12,81	
Autres services (28)	Les deux	\$14,14	38 %
	Syndiqués	\$18,31	
	Non syndiqués	\$13,31	
Administration publique (29)	Les deux	\$21,84	9 %
	Syndiqués	\$22,25	
	Non syndiqués	\$20,40	

Source : Calcul des auteurs sur base de l'Enquête sur la Population Active

Tableau 3 : Équations de salaire – Québec 2001

Variables	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4		
	Param.	Signif.	Param.	Signif.	Param.	Signif.	Param.	Signif.	
Constante	2,439	oui	2,452	oui	2,527	oui	2,535	oui	
Âge									
	15-19	-0,236	oui	-0,266	oui	-0,264	oui	-0,265	oui
	20-24	-0,146	oui	-0,182	oui	-0,177	oui	-0,178	oui
	25-29	-0,030	non	-0,070	oui	-0,062	oui	-0,064	oui
	30-34	0,025	non	-0,015	non	-0,009	non	-0,011	non
	35-39	0,062	oui	0,022	non	0,028	non	0,026	non
	40-44	0,073	oui	0,032	non	0,035	non	0,031	non
	45-49	0,076	oui	0,028	non	0,032	non	0,029	non
	50-54	0,072	oui	0,027	non	0,032	non	0,028	non
	55-59	0,041	non	0,003	non	0,006	non	0,005	non
	60-64	0,031	non	-0,002	non	0,009	non	0,008	non
	65-69	-0,115	oui	-0,125	oui	-0,116	oui	-0,121	oui
Vit à Montréal	0,036	oui	0,042	oui	0,047	oui	0,047	oui	
Éducation									
	0 à 8 années	-0,301	oui	-0,289	oui	-0,269	oui	-0,269	oui
	secondaires partielles	-0,282	oui	-0,275	oui	-0,261	oui	-0,260	oui
	11 à 13 années	-0,195	oui	-0,194	oui	-0,189	oui	-0,189	oui
	postsecondaires partielles	-0,181	oui	-0,185	oui	-0,179	oui	-0,178	oui
	diplôme postsecondaire	-0,138	oui	-0,140	oui	-0,139	oui	-0,141	oui
	baccalauréat	-0,029	oui	-0,033	oui	-0,034	oui	-0,036	oui
temps plein	0,043	oui	0,036	oui	0,036	oui	0,036	oui	
Statut marital									
	marié ou union libre	0,037	oui	0,040	oui	0,042	oui	0,041	oui
	célibataire	0,052	oui	0,048	oui	0,044	oui	0,044	oui
	veuf	0,049	oui	0,057	oui	0,065	oui	0,064	oui
Type d'emploi									
	permanent	-0,001	non	0,008	non	0,010	oui	0,011	oui
	non permanent saisonnier	-0,041	oui	-0,026	oui	-0,038	oui	-0,039	oui
	non permanent temporaire	-0,005	non	-0,007	non	-0,014	oui	-0,015	oui
Homme	0,159	oui	0,154	oui	0,142	oui	0,141	oui	
ancienneté	0,002	oui	0,001	oui	0,001	oui	0,001	oui	
ancienneté*2	0,000	oui	0,000	oui	0,000	oui	0,000	oui	
Industrie									
	Agriculture (1)				-0,191	oui	-0,194	oui	
	Foresterie et exploitation forestière (2)				-0,030	oui	-0,025	non	
	Pêche, chasse et piégeage (3)				-0,131	oui	-0,140	oui	
	Mines et extraction de pétrole et de gaz (4)				0,046	oui	0,123	oui	
	Services publics (5)				0,115	oui	0,121	oui	
	Construction (6)				0,034	oui	-0,028	oui	
	Aliments, boissons, tabac (7)				-0,079	oui	-0,134	oui	
	Textile (8)				-0,135	oui	-0,111	oui	
	Habillement (9)				-0,267	oui	-0,240	oui	
	Bois (10)				-0,065	oui	-0,045	oui	

	Papier (11)			0,084	oui		0,031	oui	
	Imprimerie (12)			0,005	non		0,011	non	
	Produits chimiques (13)			0,025	oui		0,018	non	
	Caoutchouc et plastique (14)			-0,058	oui		-0,068	oui	
	Produits minéraux non métalliques (15)			-0,048	oui		-0,039	oui	
	Transformation primaire des métaux (16)			0,108	oui		0,109	oui	
	Produits métalliques (17)			-0,064	oui		-0,051	oui	
	Machines (18)			-0,034	oui		-0,002	non	
	Produits informatiques, électroniques, électriques (19)			-0,001	non		-0,003	non	
	Matériel de transport (20)			0,039	oui		0,065	oui	
	Meubles (21)			-0,177	oui		-0,162	oui	
	Autres activités de fabrication (22)			-0,112	oui		-0,101	oui	
	Commerce de gros et de détail (23)			-0,131	oui		-0,129	oui	
	Transport et entreposage (24)			-0,033	oui		-0,048	oui	
	Finances et assurances (25)			-0,058	oui		-0,049	oui	
	Services personnels et de santé (26)			-0,076	oui		-0,091	oui	
	Services aux entreprises (27)			-0,124	oui		-0,095	oui	
	Autres services (28)			-0,129	oui		-0,146	oui	
Syndiqué		0,150	oui	0,128	oui		0,121	oui	
syndiqué*industrie=1							0,032	non	
syndiqué*industrie=2							-0,025	non	
syndiqué*industrie=3							-0,074	non	
syndiqué*industrie=4							-0,185	oui	
syndiqué*industrie=5							-0,001	non	
syndiqué*industrie=6							0,133	oui	
syndiqué*industrie=7							0,103	oui	
syndiqué*industrie=8							-0,053	oui	
syndiqué*industrie=9							-0,130	oui	
syndiqué*industrie=10							-0,044	oui	
syndiqué*industrie=11							0,084	oui	
syndiqué*industrie=12							-0,023	non	
syndiqué*industrie=13							0,019	non	
syndiqué*industrie=14							0,017	non	
syndiqué*industrie=15							-0,021	non	
syndiqué*industrie=16							0,001	non	
syndiqué*industrie=17							-0,035	oui	
syndiqué*industrie=18							-0,098	oui	
syndiqué*industrie=19							-0,013	non	
syndiqué*industrie=20							-0,057	oui	
syndiqué*industrie=21							-0,047	oui	
syndiqué*industrie=22							-0,057	oui	
syndiqué*industrie=23							-0,027	oui	
syndiqué*industrie=24							0,031	oui	
syndiqué*industrie=25							-0,051	oui	
syndiqué*industrie=26							0,037	oui	
syndiqué*industrie=27							-0,119	oui	
syndiqué*industrie=28							0,082	oui	
Occupation									
	Cadres supérieurs	0,403	oui	0,439	oui	0,426	oui	0,427	oui
	Directeurs spécialistes	0,468	oui	0,497	oui	0,501	oui	0,502	oui
	Directeurs de la vente, restauration, hébergement	0,133	oui	0,163	oui	0,205	oui	0,204	oui
	Autres directeurs	0,448	oui	0,478	oui	0,462	oui	0,462	oui

Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	0,385	oui	0,393	oui	0,381	oui	0,383	oui
Personnel d'administration des finances et des assurances	0,123	oui	0,144	oui	0,136	oui	0,139	oui
Secrétaires	0,066	oui	0,062	oui	0,052	oui	0,052	oui
Personnel administratif et de réglementation	0,243	oui	0,234	oui	0,212	oui	0,213	oui
Personnel de supervision du travail de bureau	0,187	oui	0,198	oui	0,199	oui	0,198	oui
Personnel de bureau	0,047	oui	0,036	oui	0,030	oui	0,029	oui
Professionnel des sciences naturelles et appliquées	0,473	oui	0,479	oui	0,455	oui	0,459	oui
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	0,278	oui	0,274	oui	0,248	oui	0,248	oui
Personnel professionnel des soins de santé	0,389	oui	0,354	oui	0,374	oui	0,368	oui
Professionnels en sciences infirmières	0,408	oui	0,328	oui	0,349	oui	0,333	oui
Personnel technique du secteur de la santé	0,234	oui	0,183	oui	0,203	oui	0,192	oui
Personnel de soutien des services de santé	0,034	oui	-0,013	non	0,002	non	-0,008	non
Juges, avocats, psychologues, travailleurs sociaux	0,433	oui	0,417	oui	0,406	oui	0,405	oui
Enseignants	0,436	oui	0,371	oui	0,393	oui	0,380	oui
Droit, services sociaux, enseignement et religion	0,266	oui	0,222	oui	0,237	oui	0,233	oui
Personnel professionnel des Arts et culture	0,337	oui	0,329	oui	0,327	oui	0,327	oui
Personnel technique des arts, culture, sports et loisirs	0,105	oui	0,101	oui	0,106	oui	0,104	oui
Supervision des ventes et des services	-0,043	oui	-0,024	non	0,016	non	0,015	non
Vente en gros, de l'assurance, immobilier	0,125	oui	0,148	oui	0,162	oui	0,158	oui
Vendeurs et commis-vendeurs	-0,155	oui	-0,144	oui	-0,095	oui	-0,099	oui
Caissiers	-0,201	oui	-0,209	oui	-0,170	oui	-0,169	oui
Chefs et cuisiniers	-0,180	oui	-0,170	oui	-0,169	oui	-0,164	oui
Personnel des services des aliments et boissons	-0,103	oui	-0,086	oui	-0,093	oui	-0,087	oui
Personnel des services de protection	0,150	oui	0,087	oui	0,075	oui	0,095	oui
Personnel de l'hébergement et des voyages et loisirs	-0,020	non	-0,052	oui	-0,050	oui	-0,059	oui
Personnel de soutien familial et de garderie	0,009	non	-0,027	oui	-0,021	non	-0,026	non
Personnel de la vente et des services	-0,157	oui	-0,173	oui	-0,146	oui	-0,145	oui
Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et des transports	0,274	oui	0,278	oui	0,226	oui	0,221	oui
Personnels des métiers de la construction	0,231	oui	0,175	oui	0,128	oui	0,102	oui
Mécaniciens, électriciens	0,268	oui	0,207	oui	0,145	oui	0,131	oui
Machinistes, formage, profilage	0,201	oui	0,172	oui	0,135	oui	0,126	oui
Mécaniciens	0,118	oui	0,100	oui	0,106	oui	0,109	oui
Conducteurs d'équipement lourd, grutiers, foreurs	0,239	oui	0,204	oui	0,137	oui	0,130	oui
Conducteurs de matériel de transport	0,020	non	0,010	non	-0,003	non	-0,003	non
Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction	0,049	oui	0,017	non	-0,003	non	-0,003	non
Agriculture	-0,173	oui	-0,143	oui	-0,034	non	-0,040	non
Exploitation forestière, minière, pétrolière et gazifière	0,188	oui	0,179	oui	0,137	oui	0,144	oui
Personnel élémentaire de la production primaire	-0,033	non	-0,040	oui	-0,033	non	-0,038	oui
Surveillants dans la fabrication	0,145	oui	0,165	oui	0,143	oui	0,143	oui
Conducteurs de machines dans la fabrication	-0,014	non	-0,044	oui	-0,027	oui	-0,026	oui
Monteurs dans la fabrication	0,007	non	-0,025	non	-0,046	oui	-0,036	oui
Manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique	-0,060	oui	-0,096	oui	-0,090	oui	-0,093	oui
	N	113 201	113 201		113 201		113 201	
	R carré ajusté	0,572	0,589		0,603		0,606	

Source : Calcul des auteurs sur base de l'Enquête sur la Population Active

Catégories manquantes : Industrie : Administration publique; Âge : 70 ans et plus; Occupation : Autres métiers; Éducation : Diplôme 2^e cycle universitaire ou plus; Statut marital : Séparé/divorcé; Permanence d'emploi : Non-permanent, occasionnel.

Tableau 4 : Décomposition de l'écart de salaire entre travailleurs syndiqués et non syndiqués

<i>Écart entre le salaire moyen syndiqué - non syndiqué</i>	27,06 %	
Dont : en raison de différences des caractéristiques démographiques entre syndiqués et non-syndiqués	12,84 %	14,22 %
Dont : en raison du type d'emploi occupés par les travailleurs syndiqués	-0,80 %	15,02 %
Dont : attribuable aux industries dans lesquelles travaillent les travailleurs syndiqués	2,19 %	12,83 %
Dont : en raison de la corrélation entre taux de syndicalisation et écart salarial	0,73 %	12,10 %

Source : Calcul des auteurs sur base de l'Enquête sur la Population Active

Note : les coefficients reportés dans la deuxième colonne correspondent à ceux associés à la variable *Syndiqué* dans des régressions successives. Par exemple, pour connaître l'écart salarial dû aux différences de caractéristiques démographiques entre syndiqués et non-syndiqués, nous avons réestimé le modèle n'incluant que les variables démographiques et la variable *Syndiqué*. Cette régression n'est pas reportée dans ce document. En revanche, les chiffres des autres lignes du tableau sont issus du tableau 3.

Tableau 5 : Écarts salariaux (%) entre industries

Habillement (9)	-0,24
Agriculture (1)	-0,194
Meubles (21)	-0,162
Autres services (28)	-0,146
Pêche, chasse et piégeage (3)	-0,14
Aliments, boissons, tabac (7)	-0,134
Commerce de gros et de détail (23)	-0,129
Textile (8)	-0,111
Autres activités de fabrication (22)	-0,101
Services aux entreprises (27)	-0,095
Services personnels et de santé (26)	-0,091
Caoutchouc et plastique (14)	-0,068
Produits métalliques (17)	-0,051
Finances et assurances (25)	-0,049
Transport et entreposage (24)	-0,048
Bois (10)	-0,045
Produits minéraux non métalliques (15)	-0,039
Construction (6)	-0,028
Foresterie et exploitation forestière (2)	-0,025
Produits informatiques, électroniques, électriques (19)	-0,003
Machines (18)	-0,002
Administration publique (29)	0,000
Imprimerie (12)	0,011
Produits chimiques (13)	0,018
Papier (11)	0,031
Matériel de transport (20)	0,065
Transformation primaire des métaux (16)	0,109
Services publics (5)	0,121
Mines et extraction de pétrole et de gaz (4)	0,123

Source : Calcul des auteurs sur base de l'Enquête sur la Population Active

Tableau 6 : Écart salarial moyen (%) entre travailleurs syndiqués et non syndiqués, par industrie.

Mines et extraction de pétrole et de gaz (4)	-0,064
Habillement (9)	-0,009
Services aux entreprises (27)	0,002
Machines (18)	0,023
Pêche, chasse et piégeage (3)	0,047
Matériel de transport (20)	0,064
Autres activités de fabrication (22)	0,064
Textile (8)	0,068
Finances et assurances (25)	0,070
Meubles (21)	0,074
Bois (10)	0,077
Produits métalliques (17)	0,086
Commerce de gros et de détail (23)	0,094
Foresterie et exploitation forestière (2)	0,096
Imprimerie (12)	0,098
Produits minéraux non métalliques (15)	0,100
Produits informatiques, électroniques, électriques (19)	0,108
Services publics (5)	0,120
Administration publique (29)	0,121
Transformation primaire des métaux (16)	0,122
Caoutchouc et plastique (14)	0,138
Produits chimiques (13)	0,140
Transport et entreposage (24)	0,152
Agriculture (1)	0,153
Services personnels et de santé (26)	0,158
Autres services (28)	0,203
Papier (11)	0,205
Aliments, boissons, tabac (7)	0,224
Construction (6)	0,254

Source : Calcul des auteurs sur base de l'Enquête sur la Population Active

Tableau 7 : Salaires, syndicalisation et sous-traitance : impact des salaires et de la syndicalisation sur le niveau des achats d'une industrie auprès du secteur des services aux entreprises

Variable dépendante : Log de l'augmentation de la valeur ajoutée du secteur des services aux entreprises causé par une augmentation de la production de 100 millions dans les autres secteurs.

	Modèle 1	Modèle 2
Constante	7,655*	7,099*
Taux de syndicalisation	-0,503*	2,770*
Taux de syndicalisation au carré		-4,223*
Écart salarial de l'industrie	0,366	0,827
Prime syndicale de l'industrie	1,771*	2,352*
Secteur primaire**	-0,126	-0,135
Secteur secondaire**	-0,535*	-0,580*
R carré ajusté	0,2045	0,236
N	190	190

Note : * Coefficient significatif

** Coefficient à interpréter par rapport au niveau du secteur tertiaire

Tableau 8 : Conventions collectives et sous-traitance

	(1)	(2)	Indice
Agriculture	855	1326	0,6448
Foresterie et exploitation forestière	5788	7310	0,7918
Mines et extraction de pétrole et de gaz	2502	3014	0,8301
Services publics	3309	3771	0,8775
Construction	819	3432	0,2386
Aliments, boissons, tabac	10832	17429	0,6215
Textile	5427	7991	0,6791
Habillement	31898	34604	0,9218
Bois	5026	7308	0,6877
Papier	7378	9769	0,7552
Imprimerie	5991	7307	0,8199
Produits chimiques	4991	6008	0,8307
Caoutchouc et plastique	5663	9633	0,5879
Produits minéraux non métalliques	2461	3382	0,7277
Transformation primaire des métaux	13282	14279	0,9302
Produits métalliques	5416	8709	0,6219
Machines	1845	2618	0,7047
Produits informatiques, électriques et électroniques	3308	4703	0,7034
Matériel de transport	8422	12649	0,6658
Meubles	2340	4175	0,5605
Autres activités de fabrication	1627	2447	0,6649
Commerce de gros et de détail	34594	75280	0,4595
Transport et entreposage	5316	8362	0,6357
Finances et assurances	6167	8965	0,6879
Services personnels et de santé	31962	56778	0,5629
Services aux entreprises	1690	3157	0,5353
Autres services	2600	9632	0,2699
Administration publique	50888	74908	0,6793

(1) Nombre de travailleurs couverts par des clauses limitant le recours à la sous-traitance²⁸.

(2) Nombre de travailleurs couverts par les conventions analysées²⁹.

²⁸ Il est calculé en faisant la somme par industrie des chiffres reportés de la deuxième colonne à la dernière colonne dans le tableau de l'Annexe A.

²⁹ Il correspond à la somme, par industrie, des chiffres reportés dans le tableau de l'Annexe A.

Tableau 9 : Conventions collectives et sous-traitance : impact des conventions collectives sur le niveau des achats d'une industrie auprès du secteur des services aux entreprises

Variable dépendante: Log de l'augmentation de la valeur ajoutée du secteur des services aux entreprises causé par une augmentation de la production de 100 millions dans les autres secteurs.

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
	OLS	2SLS	2SLS
Constante	7,414*	7,724*	7,605*
Taux de syndicalisation	2,629*	0,891*	1,280
Taux de syndicalisation au carré			-0,561
Indice de protection de l'industrie	0,564	0,198	0,267
Indice x Taux de syndicalisation	-4,289*	-2,472*	-2,422*
Ecart salarial de l'industrie	1,075*	0,983*	1,012*
Prime syndicale de l'industrie	0,268	1,314*	1,440*
Secteur primaire**	-0,246	-0,197	-0,186
Secteur secondaire**	-0,582*	-0,554*	-0,565*
R carré ajusté	0,327	0,322	0,321
N	190	190	190
* Coefficient significatif			
** Coefficient à interpréter par rapport au niveau du secteur tertiaire			

Tableau 10 : Estimation de l'impact d'une abrogation de l'article 45

Gains

<i>ΔVA du secteur des services aux entreprises :</i>	+701 640 000\$
=- 2,472(coefficient estimé au tableau 9)*-,05 (Diminution hypothétique de la proportion de conventions collectives incluant des clauses restrictives)*5 676 700 000 \$ (PIB du secteur des services aux entreprises au Québec)	
<i>ΔProduction du secteur des services aux entreprises :</i>	+894 565 000\$
Variation de production dans ce secteur correspondant à une variation de sa valeur ajoutée de 701 640 000\$, calculée en utilisant les coefficients de la matrice entrées-sorties.	
<i>ΔEmploi du secteur des services aux entreprises :</i>	+16 567
Variation d'emploi dans ce secteur correspondant à une variation de sa production de 894 565 000 \$, calculée en utilisant les coefficients de la matrice entrées-sorties.	

Pertes

<i>ΔVA dans les autres secteurs de l'économie :</i>	-475 965 000 \$
Variation d'emploi dans le reste du secteur privé correspondant à un transfert de production de 894 565 000 \$ vers le secteur des services aux entreprises, calculée en utilisant les coefficients de la matrice entrées-sorties.	
<i>ΔEmploi dans les autres secteurs de l'économie</i>	-7 445
Variation d'emploi dans le reste du secteur privé correspondant à un transfert de production de 894 565 000 \$ vers le secteur des services aux entreprises, calculée en utilisant les coefficients de la matrice entrées-sorties.	

Effets nets

<i>ΔVA</i>	+225 675 000 \$
Différences entre la VA créée et perdue	
<i>ΔEmploi</i>	+9 122
Différences entre emplois créés et perdus	
<i>ΔSalaire moyen</i>	-9,13 %
Différences entre le salaire moyen des emplois créés et le salaire moyen des emplois perdus.	

Tableau 11 : Nature des restrictions imposées par les dispositions relatives à la sous-traitance dans les conventions collectives du Québec (Pourcentage d'employés visés)

	Administrations	
	publiques	Secteur privé
Autre disposition	18,53%	12,89%
Sous-traitance possible sans mise à pied et nécessité d'équipement et/ou main d'œuvre extérieure	6,50%	28,83%
Sous-traitance possible si nature des travaux nécessite équipement ou main d'œuvre extérieure	0,78%	9,55%
Sous-traitance possible à la condition de ne pas entraîner de mise à pied	36,06%	24,07%
Sous-traitance possible sans mise à pied et sans réduire les heures de travail	0,92%	10,40%
Sous-traitance si application des taux de salaire négociés et si pas de mise à pied	14,90%	1,79%
Sous-traitance possible à la condition d'appliquer toute la convention	0,46%	1,71%
Sous-traitance possible sans restriction	21,19%	9,90%
Sous-traitance prohibée en tout temps	0,65%	0,86%

Source : Ministère du Travail du Québec

Annexe A : Clauses restreignant le recours à la sous-traitance incluses dans les conventions collectives (Nombre de travailleurs couverts)

	Aucune disposition	(1)	(2)	(3)	(4)
Agriculture	471		126		600
Foresterie et exploitation forestière	1522	520	1039	1645	2048
Mines et extraction de pétrole et de gaz	512	737	142	131	887
Services publics	462	1606	325	1020	303
Construction	2613	489		175	155
Aliments, boissons, tabac	6597	2320	1087	1602	3209
Textile	2564	292	390	485	718
Habillement	2706	432	27005	90	3164
Bois	2282	1050	1466	856	917
Papier	2391	319	1160	3459	650
Imprimerie	1316	612	2063	1257	1517
Produits chimiques	1017	1238	1266	452	707
Caoutchouc et plastique	3970	140	1225	535	1153
Produits minéraux non métalliques	921	353	165	1176	632
Transformation primaire des métaux	997	4538	5488	51	1411
Produits métalliques	3293	157	2453	695	1167
Machines	773	215	655	278	367
Produits informatiques, électriques et électroniques	1395		1004	648	1301
Matériel de transport	4227		1134		6150
Meubles	1835	478	502		690
Autres activités de fabrication	820	175	204		670
Commerce de gros et de détail	40686	3581	8046	4253	13136
Transport et entreposage	3046	851	1146	1106	1888
Finances et assurances	2798	1551		360	111
Services personnels et de santé	24816	6487	1675	450	4245
Services aux entreprises	1467	303	67		1320
Autres services	7032		522	177	1300
Administration publique	24020	9431	3307	397	18350

Source : Ministère du Travail du Québec

(1) : Autre disposition

(2) : Sous-traitances possibles sans mise à pied et si nécessité d'équipement et/ou de main d'œuvre externe.

(3) : Sous-traitances possibles si la nature des travaux nécessite un équipement et/ou une main d'œuvre externe.

(4) Sous-traitance possible à la condition de ne pas entraîner de mise à pied.

Annexe A : Suite

	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Agriculture	68			61	
Exploitation forestière	65		471		
Mines et extraction de pétrole et de gaz	255	350			
Services publics				55	
Construction					
Aliments, boissons, tabac	637	0	0	1619	358
Textile	170	0	0	3222	150
Habillement	725	0	0	482	0
Bois	358	0	90	289	0
Papier	144	0	647	999	0
Imprimerie	0	0	0	125	417
Produits chimiques	472	0	0	856	0
Caoutchouc et plastique	0	0	0	2610	0
Produits minéraux non métalliques	60	0	0	75	0
Transformation primaire des métaux	762	572	0	460	0
Produits métalliques	0	0	0	699	245
Machines	0	0	0	330	0
Produits informatiques, électriques et électroniques	0	0	0	235	120
Matériel de transport	104	0	0	1034	0
Meubles	81	0	0	589	0
Autres activités de fabrication	0	0	0	578	0
Commerce de gros et de détail	1944	635	359	2419	221
Transport et entreposage	129	0	0	60	136
Finances et assurances	2890	517	0	738	0
Services personnels et de santé	12581	1543	1998	2898	85
Services aux entreprises	0	0	0	0	0
Autres services	211	102	0	237	51
Administration publique	469	7582	235	10784	333

Source : Ministère du Travail du Québec

(5) : Sous-traitances possibles sans mise à pied, ni réduction des heures de travail.

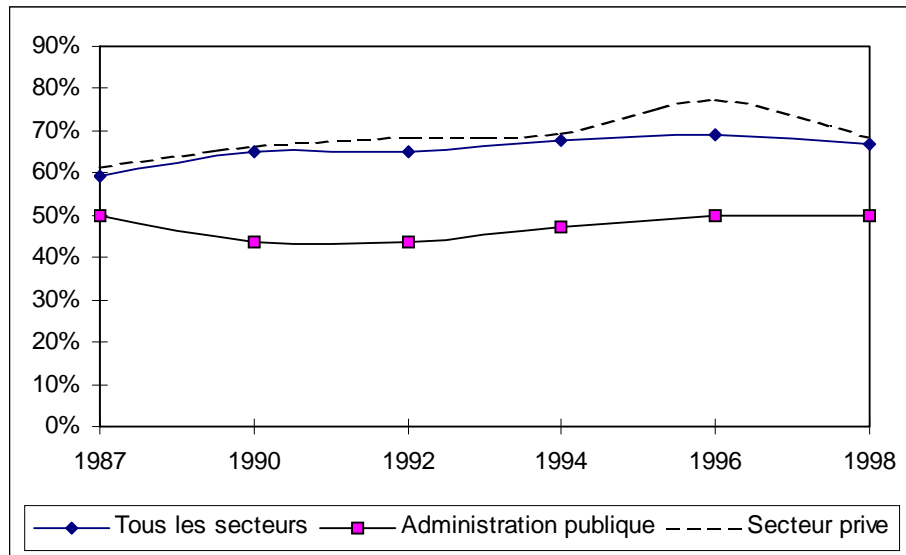
(6) : Sous-traitances possibles sans mise à pied et avec maintien des salaires.

(7) : Sous-traitances possibles à la condition d'appliquer toute la convention.

(8) : Sous-traitances possibles sans restriction.

(9) : Sous-traitances prohibées en tout temps.

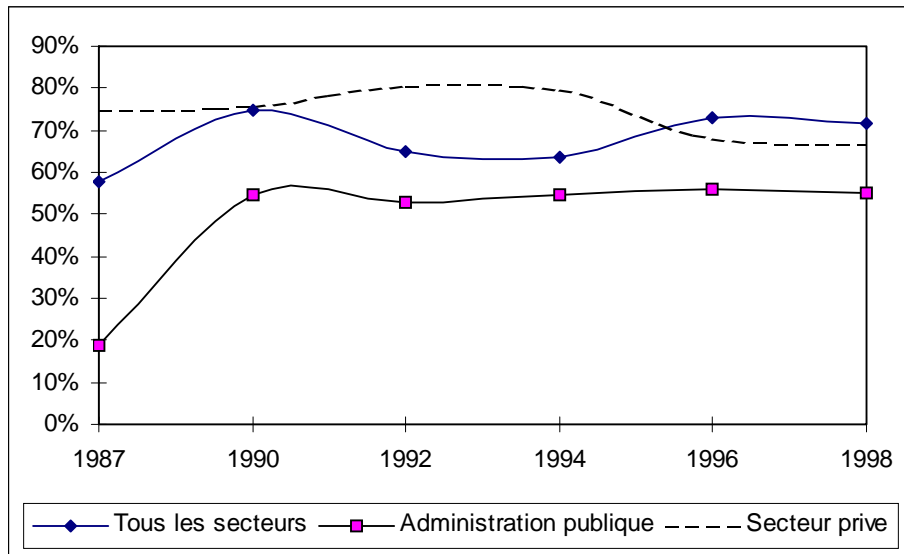
Graphique 1 :
Dispositions relatives à l'impartition dans les conventions collectives au Québec
(Pourcentage des conventions collectives)



Source : Développement des ressources humaines Canada, Direction de l'information sur les milieux du travail, base de données CAIRS³⁰.

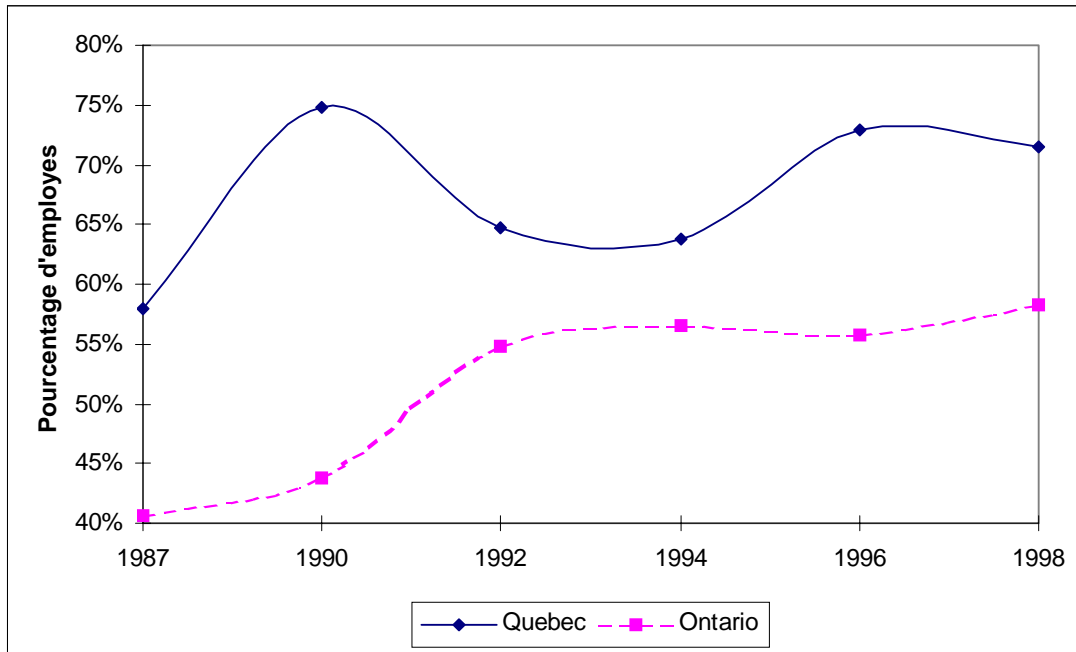
³⁰ La base de données CAIRS comprend toutes les conventions collectives visant 500 employés ou plus dans les secteurs de compétence provinciale et celles visant 200 employés ou plus dans les secteurs de compétence fédérale. Ces chiffres ne sont donc pas exactement comparable à ceux fournis par le Ministre du Travail du Québec.

Graphique 2 :
Dispositions relatives à l'impartition dans les conventions collectives au Québec
(Pourcentage d'employés visés)



Source : Développement des ressources humaines Canada, Direction de l'information sur les milieux du travail, base de données CAIRS.

Graphique 3 :
Dispositions relatives à l'impartition dans les conventions collectives au Québec
(Pourcentage d'employés visés)



Source : Développement des ressources humaines Canada, Direction de l'information sur les milieux du travail, base de données CAIRS.