

CANADIAN THESES ON MICROFICHE

I.S.B.N.

THESES CANADIENNES SUR MICROFICHE



National Library of Canada
Collections Development Branch

Canadian Theses on
Microfiche Service

Ottawa, Canada
K1A 0N4

Bibliothèque nationale du Canada
Direction du développement des collections

Service des thèses canadiennes
sur microfiche

NOTICE

The quality of this microfiche is heavily dependent upon the quality of the original thesis submitted for microfilming. Every effort has been made to ensure the highest quality of reproduction possible.

If pages are missing, contact the university which granted the degree.

Some pages may have indistinct print especially if the original pages were typed with a poor typewriter ribbon or if the university sent us a poor photocopy.

Previously copyrighted materials (journal articles, published tests, etc.) are not filmed.

Reproduction in full or in part of this film is governed by the Canadian Copyright Act, R.S.C. 1970, c. C-30. Please read the authorization forms which accompany this thesis.

THIS DISSERTATION
HAS BEEN MICROFILMED
EXACTLY AS RECEIVED

AVIS

La qualité de cette microfiche dépend grandement de la qualité de la thèse soumise au microfilmage. Nous avons tout fait pour assurer une qualité supérieure de reproduction.

S'il manque des pages, veuillez communiquer avec l'université qui a conféré le grade.

La qualité d'impression de certaines pages peut laisser à désirer, surtout si les pages originales ont été dactylographiées à l'aide d'un ruban usé ou si l'université nous a fait parvenir une photocopie de mauvaise qualité.

Les documents qui font déjà l'objet d'un droit d'auteur (articles de revue, examens publiés, etc.) ne sont pas microfilmés.

La reproduction, même partielle, de ce microfilm est soumise à la Loi canadienne sur le droit d'auteur, SRC 1970, c. C-30. Veuillez prendre connaissance des formules d'autorisation qui accompagnent cette thèse.

LA THÈSE A ÉTÉ
MICROFILMÉE TELLE QUE
NOUS L'AVONS REÇUE

L'INCIDENCE DE LA CONJONCTURE SUR LES CONVENTIONS
COLLECTIVES EN EDUCATION: ELABORATION
ET APPLICATION D'UN MODELE D'ANALYSE

par R. Claude Boucher

Thèse présentée à l'Ecole des Etudes
Supérieures en vue de l'obtention
du Ph.D. en Education

Université d'Ottawa



R. Claude Boucher, Ottawa, Canada, 1984.

RECONNAISSANCE

Je désire adresser mes plus sincères remerciements
au Docteur Pierre Michaud qui m'a guidé et conseillé tout
au long de cette recherche. Aussi, je tiens à remercier
Messieurs Rodrigue Morin et Félix Quinet de leur soutien
bienveillant manifesté tout au long de ce travail.

CURRICULUM STUDIORUM

R. Claude Boucher naquit à Hull (Québec) le 9 mars 1943. Il obtint son Baccalauréat en pédagogie de l'Université de Montréal en 1965, son Baccalauréat ès Arts de l'Université Laval en 1966, sa Maîtrise ès Arts (Lettres françaises) de l'Université d'Ottawa en 1972 et sa Maîtrise en Education (administration éducationnelle) de l'Université d'Ottawa en 1976.

TABLE DES MATIERES

	Pages
CHAPITRE I INTRODUCTION	
- présentation de la problématique	3
- justification	6
- limites	8
- résumé d'hypothèse générale de recherche	9
CHAPITRE II RECENSION DES ECRITS ET CADRE THEORIQUE	
- limites	12
- recherches descriptives simples	13
- recherche projective	22
- recherches: étude de relation	23
- synthèse et conclusion	40
CHAPITRE III LES ELEMENTS DU MODELE	
- analyse des conventions collectives	48
- analyse de l'environnement	56
- méthode de mise en relation	66
- modèle d'analyse	69
- critique du modèle élaboré	79
CHAPITRE IV SCHEME DE RECHERCHE	
- domaine d'application	84
- définitions opérationnelles des variables	88
- hypothèse de recherche	119
CHAPITRE V RESULTATS OBTENUS	
- changements observés dans les conventions collectives	126
- vérification de la 1 ^{ère} hypothèse générale de recherche	150
- vérification de la 2 ^o hypothèse générale de recherche	166
- synthèse et conclusion	181
CHAPITRE VI RESUME, CONCLUSION, RECOMMANDATIONS	
- synthèse de la recherche	188
- retour critique sur le modèle	190
- recommandations	200
BIBLIOGRAPHIE	203

LISTE DES TABLEAUX

Tableaux	pages
2.1 Recherches portant sur les changements observés dans les conditions de travail	41
2.2 Recherches portant sur les attitudes des enseignants face à la négociation collective	42
3.1 Tableau des types de changements	52
3.2 Tableau des changements dans un environnement .	70
3.3 Le modèle d'analyse	71
3.4 Exemple du nombre de changements	73
3.5 Les possibilités de graphiques	76
4.1 Tableau des conventions collectives étudiées . .	86
4.2 Le modèle d'analyse: type de changements . . .	89
4.3 Grille d'observation des changements	94
4.4 Le modèle d'analyse	96
4.5 Tableau de l'indice du coût de la vie et des prix à la consommation	98
4.6 Tableau du taux d'escompte de la Banque du Canada	
4.7 Tableau de la dette du gouvernement fédéral . .	100
4.8 Tableau des indices du revenu réel au Canada par habitant	100
4.9 Tableau du total des titres canadiens négociables	104
4.10 Tableau du nombre de chômeurs au Canada	104
4.11 Tableau du changement observé dans l'environnement économique	107
4.12 Tableau du nombre de nouveaux professeurs de langues	114
4.13 Tableau des mouvements de personnel	116

LISTE DES TABLEAUX

vi

Tableaux	pages
4.14 Tableau du changement observé dans l'environnement politico-social	118
5.1 Grille salariale	139
5.2 Nombre de changements à incidence monétaire observés en faveur des professeurs de langues	148
5.3 Tableau des changements normatifs observés en faveur des professeurs de langues	149
5.4 Tableau des changements à incidence monétaire sous le facteur des avantages monétaires	151
5.5 Tableau des changements normatifs sous le facteur des avantages monétaires	153
5.6 Tableau des changements à incidence monétaire sous le facteur méthodes et matériel	155
5.7 Tableau des changements normatifs sous le facteur méthodes et matériel	157
5.8 Tableau des changements à incidence monétaire sous le facteur affectations et procédures	159
5.9 Tableau des changements normatifs sous le facteur affectations et procédures	161
5.10 Tableau des changements normatifs sous le facteur évaluation	164
5.11 Tableau des changements à incidence monétaire sous le facteur des avantages monétaires	167
5.12 Tableau des changements normatifs sous le facteur des avantages monétaires	169
5.13 Tableau des changements à incidence monétaire sous le facteur méthodes et matériel	171
5.14 Tableau des changements normatifs sous le facteur méthodes et matériel	173
5.15 Tableau des changements à incidence monétaire sous le facteur affectations et procédures	175

LISTE DES TABLEAUX

vii

Tableaux	pages
5.16 Tableau des changements normatifs sous le facteur affectations et procédures	177
5.17 Tableau des changements normatifs sous le facteur évaluation	180
5.18 Tableau des relations observées	182
5.19 Tableau comparatif du nombre de changements . . .	186

CHAPITRE I

INTRODUCTION

L'adoption de lois régissant les relations de travail est un phénomène récent. Par exemple, au Canada, le Code du travail ne reconnaît le droit de négociation dans le secteur privé que depuis 1944. Les lois régissant le secteur public, plus particulièrement le secteur de l'enseignement sont encore plus récentes. Au Québec, la première convention collective conclue à l'échelle provinciale remonte à 1969. Au cours des quelques années précédentes, les ententes relatives aux conditions de travail étaient conclues localement, comme c'est encore la pratique en Ontario. Dans la fonction publique fédérale canadienne, la première convention collective pour les professeurs de langues remonte aussi à 1969.

Le code du travail, en accordant le droit de négocier les conditions de travail, a défini les relations entre employeurs (la partie patronale) et employés (la partie syndicale). Depuis une vingtaine d'années, le nouveau code du travail, la syndicalisation et le militantisme qui en résulte, ont eu une profonde influence dans le milieu scolaire: arrêts de travail sous forme de grèves ou de lock-out, augmentations de budget consacrées à l'éducation, amélioration des conditions de travail, recherche d'une amélioration de la qualité de l'enseignement dispensé etc.

Certains chercheurs ont étudié le phénomène négociation collective en éducation.. Bien souvent, ces derniers se sont limités à l'étude d'un ou de quelques aspects des conditions de travail des enseignants. C'est le cas de Lipsky et Drotning (1973), Hall et Carroll (1973), Moore (1976), Graham (1976), Cole (1977), Gallagher (1978), Chambers (1981), Retsinas (1982), qui ont étudié l'effet de la négociation collective sur la progression des salaires des enseignants.

Il y a d'autres questions à envisager face au phénomène négociation collective. Ainsi, par exemple, il est logique de s'interroger sur l'avenir des conventions collectives ou encore de se poser des questions sur les facteurs qui peuvent avoir une incidence sur les conventions collectives. Dans le même ordre d'idées, il est normal de s'interroger à savoir comment ces différents facteurs peuvent avoir une incidence sur les conventions collectives.

Afin de mieux définir le sujet de cette recherche, le chercheur divisera ce chapitre en quatre parties. Dans la première, le chercheur présente la problématique étudiée, alors que dans la deuxième, il justifie le choix de ce problème. Les limites inhérentes à ce projet sont présentées dans la troisième partie. Le tout se termine par un bref résumé ainsi que par la formulation de l'hypothèse générale de recherche.

Problématique

Depuis plus de vingt ans, les parties en cause en éducation négocient des conventions collectives en vertu d'une loi cadre. Les conventions collectives ont force de loi, elles constituent un document légal qui lie à la fois un groupe d'employés et un employeur et que chacune des deux parties doit respecter. Un patron négocie, selon une procédure déterminée, avec un groupe d'employés constituant une unité de négociation pour laquelle un agent négociateur est accrédité.

Le domaine des conventions collectives est très vaste et englobe de nombreux aspects: il est loin de se limiter aux avantages matériels (rémunération, congés etc.) attribués à la fonction. La convention collective peut régir, par exemple, les promotions ou les mutations. Les conventions collectives peuvent être conclues entre les deux parties soit par la négociation, la conciliation ou l'arbitrage. Dans les deux derniers cas, c'est une tierce personne qui tente de rapprocher les deux parties impliquées ou qui précise à partir des demandes ou des offres de chacune des parties la ligne de conduite à laquelle elles seront soumises au cours de la durée de la convention collective. Comme dans tout document légal, les articles des conventions collectives sont regroupés de manière logique, c'est-à-dire à l'intérieur de chapitres: objet de la convention collective,

congés, perfectionnement professionnel, procédure applicable au grief, rémunération etc. Le chapitre intitulé congé peut inclure les articles suivants: congés annuels, congés de maladie, congés pour maladie dans la famille, congés pour d'autres motifs. Les chapitres d'une convention collective peuvent contenir des articles qui traitent des salaires.

C'est le cas notamment des différents échelons de rémunération. On peut également retrouver des articles à incidence monétaire: les congés de maladie, les congés annuels, les congés spéciaux constituent quelques exemples. Enfin, il y a les articles normatifs où se retrouvent les aspects liés au travail qui n'impliquent ni de coûts directs, ni de coûts indirects. C'est le cas des articles intitulés "grèves illégales", "jours de travail", "heures de travail", etc.

Généralement, lors du renouvellement d'une convention collective, certaines modifications ou certains changements sont apportés aux conditions de travail. Ceci se manifeste par l'insertion de nouveaux articles, par l'abrogation de certains autres ou par la modification de la terminologie utilisée dans la formulation ou encore par une combinaison de ces différentes manifestations. Un article peut être modifié à l'avantage de la partie syndicale, un autre à l'avantage de la partie patronale (Quinet). Il y a donc au plan des conventions collectives, des changements qui apparaissent au fil des ans. Les changements sont-ils

systématiques ou erratiques? Constituent-ils un cheminement qu'on peut décrire comme étant une évolution?

A première vue, ces changements peuvent être attribués à la force ou à la faiblesse du syndicat. Il y a peut-être d'autres facteurs qui peuvent entrer en ligne de compte. Il est donc logique de s'interroger à savoir si les conventions collectives évoluent dans le même sens que certaines caractéristiques du milieu. Il semble que les conventions collectives soient susceptibles d'évoluer de façon concomitante avec les conditions économique, politique et sociale. Il y a lieu de se demander s'il y a une relation entre les changements observés dans les conventions collectives et les changements observés dans le milieu. En d'autres mots, les conventions collectives reflètent-elles la dynamique du milieu politique, économique et social? Cette recherche tente de répondre à la question suivante. Est-ce qu'il y a une relation entre les changements observés dans les conventions collectives des enseignants et les changements observés au sein de certaines composantes de l'environnement? Le chercheur veut en arriver à savoir si ce sont deux phénomènes qui évoluent de façon concomitante. Afin de pouvoir répondre à cette question, le chercheur a choisi d'élaborer un modèle d'analyse des conventions collectives qui permettra d'étudier la relation entre les changements observés dans les conventions collectives et les changements observés dans l'environnement.

Justification

Il est logique de s'interroger sur les facteurs qui peuvent avoir une incidence sur les conventions collectives et de chercher à savoir comment ces dernières évoluent en relation avec la conjoncture ambiante. Cet aspect de recherche ne semble pas avoir été exploré antérieurement. A une époque, où les relations de travail semblent de plus en plus soumises aux pressions économiques, sociales et politiques, ce qui est illustré dans le cas des enseignants à l'emploi du gouvernement fédéral par la loi C-124* et dans le cas des enseignants du Québec par l'adoption à l'Assemblée nationale de décrets qui précisent les conditions de travail des enseignants, il est normal de s'interroger sur l'avenir des conventions collectives. Pour répondre à la question de recherche, le chercheur se propose d'élaborer un modèle d'analyse des conventions collectives qui permet d'étudier la relation entre les changements observés dans les conventions collectives et les changements observés dans l'environnement. Ce modèle permettra de considérer l'ensemble des conditions de travail et ce, dans un ensemble séquentiel de plusieurs conventions collectives. En fait, il s'agit d'une étude longitudinale des conventions collectives, ce qui

* Loi qui a limité à 6 et 5% les augmentations de salaire des fonctionnaires fédéraux en 1982-1983.

permet de dégager des tendances. La plupart des recherches antérieures n'ont considéré que quelques-unes des conditions de travail négociées par les enseignants et ce, sur une période de temps relativement courte, c'est-à-dire quelques années.

Le modèle élaboré dans cette recherche sera appliqué en contexte canadien, alors que la plupart des recherches antérieures ont été effectuées aux États-Unis. Il s'agit-là d'une autre caractéristique intéressante de cette recherche. Au point de vue théorique, le modèle que le chercheur se propose d'élaborer est susceptible de permettre l'analyse des conventions collectives conclues dans divers milieux de travail en relation avec les changements observés dans l'environnement. Le modèle élaboré permettra une connaissance plus approfondie d'un phénomène car en plus de permettre l'observation de changements dans les conventions collectives, il permet de les mettre en relation avec les changements dans l'environnement. Le modèle est général: il n'est pas élaboré en vue d'une application à un milieu spécifique de travail. Il peut cependant être appliqué aux conventions collectives de différents milieux de travail.

Bref, le modèle permet de réaliser des études longitudinales, dans des milieux spécifiques, de plusieurs variables. L'application du modèle aux conventions collectives d'un milieu donné est en fait une étude de cas: les conclusions

seront donc spécifiques au milieu étudié. L'application répétée du modèle aux conventions collectives de différents groupes d'enseignants permettrait, si les conclusions concordent, de prévoir un scénario général des changements dans les conventions collectives à partir de l'étude des changements observés dans l'environnement.

Limites

La convention collective ne peut régir entièrement le statut des membres d'une unité de négociation. D'autres lois peuvent toucher certains aspects liés aux conditions de travail. Pour ne citer que quelques exemples, mentionnons la loi sur le salaire minimum, la loi sur la santé et la sécurité au travail. Il s'agit-là d'une limite à ce projet de recherche; le chercheur se limitera aux prérogatives de la convention collective et fera abstraction des diverses lois qui ont une incidence sur les conditions de travail.

Le modèle a pour but de mieux connaître le phénomène convention collective en éducation. L'application de ce modèle aux conventions collectives d'autres groupes de travailleurs pourrait soulever quelques difficultés à cause de la non-affinité possible des articles négociés. Le modèle permettra d'étudier la relation entre deux phénomènes, c'est-à-dire la relation entre les changements observés dans les conventions collectives et les changements observés dans

l'environnement. Il ne s'agit pas d'en arriver à dégager une relation de cause à effet entre les deux phénomènes. Plutôt que de chercher à étudier la causalité, le chercheur s'intéressera à la concomitance. Aux fins de l'application du modèle d'analyse, le chercheur est limité par le choix des données disponibles dans le milieu étudié, puisqu'il s'agit d'une étude ex post facto.

Au point de vue pratique, le modèle permettra de prévoir le contenu ou d'anticiper les changements dans les conventions collectives d'un groupe d'enseignants du milieu étudié à partir de l'étude des changements observés dans l'environnement. Ce modèle d'analyse pourra permettre de dégager des tendances ou de constater une situation passée. Cependant, différents facteurs pourraient entrer en ligne de compte et changer l'orientation ou l'intensité des tendances. De plus il est possible que certaines catégories d'articles soient plus affectées que d'autres par l'intervention de nouveaux facteurs, telle une loi spéciale, comme la loi C-124.

Résumé

Dans cette recherche le chercheur se propose de mieux connaître le phénomène des conventions collectives en éducation: il veut vérifier s'il y a une relation entre les changements observés dans les conventions collectives et les

changements observés dans le milieu. Afin d'atteindre cet objectif, le chercheur a choisi d'élaborer un modèle d'analyse des conventions collectives qui tient compte des changements observés dans l'environnement. L'application du modèle aux conventions collectives d'un groupe d'enseignants permettra de vérifier l'hypothèse générale de recherche, à savoir:

Il y a une relation entre les changements observés dans les conventions collectives des enseignants et les changements observés dans l'environnement.

CHAPITRE II

RECENSION DES ECRITS ET CADRE THEORIQUE

Le chercheur veut explorer le domaine des conventions collectives en éducation. Plus précisément, il veut savoir s'il y a une relation entre les changements observés dans un ensemble de conventions collectives d'un groupe d'enseignants et les changements observés dans les différentes composantes de l'environnement. L'objectif de ce chapitre est de présenter les éléments de théorie, l'état de la recherche tant au niveau des concepts et des méthodes dans les domaines reliés à cette problématique. En d'autres mots, cette recension des écrits permettra de dégager des méthodes applicables au domaine de recherche et de faire l'étude critique des recherches antérieures portant sur les conventions collectives en éducation. Ce chapitre permettra de situer ce travail par rapport à ceux effectués antérieurement.

Pour atteindre l'objectif de ce chapitre, on a choisi de classifier de façon fonctionnelle les recherches effectuées sur les conventions collectives des enseignants. Il semble qu'on puisse regrouper l'ensemble des recherches pertinentes à celle-ci sous l'une ou l'autre des catégories suivantes: les recherches descriptives simples, les recherches projectives et les recherches où l'on décrit la relation entre deux phénomènes. Par exemple, il peut s'agir de l'étude de la

relation entre la négociation collective et la progression des salaires des enseignants. Ces catégories de recherches ne sont pas mutuellement exclusives. Il se peut que certaines d'entre elles puissent être placées sous l'une ou l'autre de ces catégories. Pour chacune des recherches recensées, le chercheur en présentera les caractéristiques suivantes: le résumé, les aspects étudiés, le milieu, l'échantillon, la méthode utilisée et la conclusion de l'auteur. Chacune des recherches recensées sera également critiquée par le chercheur.

Limites

Aux fins de la recension des écrits, le chercheur a exploré le contenu pertinent de trois banques de données: ERIC, S.S.C.I. et LABORDOC. Les bibliographies des différentes recherches fournies par ces sources de données ont également été explorées de façon systématique. Le chercheur a, de plus, examiné de façon rigoureuse les documents publiés par la Fédération canadienne des enseignants et par l'Association canadienne d'Education dans les domaines pertinents à cette recherche. Seules les recherches effectuées sur le continent nord-américain ont été retenues. De plus, elles devaient être publiées soit en anglais ou en français et toucher, à quelques exceptions près, le phénomène de convention collective en éducation.

Ce chapitre se divise en deux parties. Dans la première partie, le chercheur présente les différentes recherches retenues. La deuxième partie est constituée d'une synthèse de

cette typologie qui met en évidence d'une part les travaux susceptibles d'aider le chercheur dans sa démarche et d'autre part l'originalité du projet de recherche.

Les recherches effectuées

Recherches descriptives simples

Viel (1974) décrit un plan pour analyser les conventions collectives. Cette recherche, même si elle n'a pas été élaborée en milieu scolaire, a été retenue par le chercheur dans la recension des écrits à cause de son importance et de son applicabilité. Avant de décrire sa méthode, Viel précise que la convention collective ne représente pas toujours la totalité des accords conclus entre les parties. En effet, dans un milieu de travail, il peut y avoir des lettres d'entente qui précisent certaines conditions de travail. Les lettres d'entente peuvent être ou ne pas être intégrées à la prochaine convention collective. Cependant, lorsqu'on fait l'analyse des conventions collectives en vue d'en observer les changements, on doit tenir compte de ces différents protocoles d'entente. Viel précise également comme préambule à sa méthode que la convention collective constitue un tout qui ne doit être interprété que dans son contexte propre.

Le besoin d'une analyse des Conventions collectives est ressenti par Viel:

La rapidité avec laquelle se renouvellent les conventions collectives et le rythme d'évolution du monde du travail accentuent le besoin d'une information actualisée sur le contenu des conventions collectives. Il ne faudrait pas nier l'utilité des analyses passées: elles peuvent fournir entre autres une base de comparaison très valable pour qui veut examiner l'évolution de certains articles. (p. 294)

La méthode de Viel est essentiellement une analyse comparative de la terminologie des articles des conventions collectives. Elle consiste dans la reproduction intégrale des différentes formulations de certains articles de conventions collectives et dans la mise en évidence des différences de formulation. Un article est choisi pour servir de base de comparaison, ce que Viel appelle le modèle central numéroté 01. Ainsi, par exemple, pour étudier l'évolution de l'article intitulé "congé de maladie" de la convention collective des employés d'un groupe occupationnel donné, la formulation de ces articles dans la première convention collective sert de modèle de base. La comparaison entre la formulation du modèle de base et celle du même article dans la deuxième convention collective, par l'analyse de la terminologie utilisée, permet d'observer les changements survenus lors de la deuxième convention collective par rapport à la première. Le procédé est le même pour observer les changements entre la deuxième et la troisième conventions collectives. Quel que soit l'article étudié, la même méthode s'applique. L'analyse terminologique comparative est utilisée.

La méthode de Viel est en fait une méthode d'analyse du contenu des conventions collectives. D'autres théoriciens, Bereday, Moulney, Kerlinger présentent également des méthodes d'analyse du contenu. Cependant, ces théoriciens présentent des méthodes générales qui n'ont pas été spécifiquement conçues pour l'analyse des conventions collectives. La méthode de Viel a comme caractéristique propre de s'appliquer au contexte de cette recherche.

Ainsi, dans la première convention collective des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale, conclue en 1969, on retrouve un article intitulé "Sécurité de l'Etat". L'article y est ainsi formulé:

Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme enjoignant l'Employeur de faire ou de s'abstenir de faire quoi que ce soit de contraire à quelque directive ou instruction donnée ou règlements établis, par le gouvernement du Canada ou pour son compte, dans l'intérêt de la sécurité du Canada ou de tout Etat allié ou associé du Canada. (p. 11)

Dans la deuxième convention collective du même groupe d'employés, conclue en 1970, le même article est ainsi formulé:

Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme enjoignant l'Employeur de faire ou de s'abstenir de faire quoi que ce soit de contraire à quelque directive ou instruction donnée ou règlement établi, par le gouvernement du Canada ou en son nom, dans l'intérêt de la sécurité du Canada ou de tout Etat allié ou associé du Canada. (p. 11)

Comme on peut le constater, il y a eu deux changements de terminologie entre la première et la deuxième convention collective: "règlements établis" est devenu "règlement établi"

et on a remplacé l'expression "pour son compte" par "en son nom". Il y a eu changement au plan de la terminologie, mais le sens de l'article est demeuré le même. Ainsi ce genre de changement qu'on peut observer dans la formulation d'un article dans deux conventions collectives est un changement de terminologie sans conséquence sur les conditions de travail d'un groupe d'employés.

L'article intitulé "indemnité d'intérim et affectation temporaire" de la convention collective du même groupe d'enseignants permet de dégager un autre type de changement. Ainsi, dans la première convention collective l'article est ainsi formulé: "Le délai prescrit pour le paiement de la rémunération provisoire est de trente (30) jours ouvrables consécutifs". (p. 113) Dans la deuxième convention collective, ce même article est formulé comme suit: "La période de référence donnant droit à une indemnité d'intérim est de vingt jours de travail consécutifs". (p. 117) Dans ce deuxième exemple, on se rend compte que non seulement la terminologie est différente, mais également la portée de l'article. L'employé a droit de toucher son indemnité temporaire après une période de vingt jours plutôt que de trente jours comme c'était le cas dans la première convention collective. Les deux exemples qui précèdent illustrent des changements au plan de la terminologie. Cependant, dans le deuxième cas, le changement de terminologie présente une modification ou un changement

dans une des conditions de travail des employés du groupe mentionné.

La méthode de Viel, l'analyse terminologique, permet de dégager des changements dans les conventions collectives qui n'ont pas de répercussions ou de conséquences sur les conditions de travail des employés assujettis. Elle permet aussi de dégager des changements qui ont des conséquences ou des répercussions sur les conditions de travail. Dans ce dernier cas, il peut y avoir des changements majeurs et des changements mineurs. Cependant le problème de l'interprétation se pose à cause de la subjectivité. Ce qui pourrait être interprété comme changement majeur pour l'un pourrait être un changement mineur pour une autre personne. On peut aussi apporter la distinction entre un changement qui touche l'ensemble du personnel enseignant et un changement qui ne touche qu'une partie au personnel. Le congé de maternité est un exemple de cette sous-catégorie. Toujours au plan des changements de terminologie qui ont des conséquences sur les conditions de travail des employés, on peut observer des changements d'incidence monétaire et des changements normatifs lesquels peuvent être soit en faveur de la partie patronale soit en faveur de la partie syndicale. Dans ce dernier cas, on peut faire la distinction entre un changement qui touche directement l'employé dans ses conditions de travail et un changement qui touche principalement l'unité de négociation.

Il est toutefois important de noter que ces différentes catégories de changements ne sont pas nécessairement exclusives. Un changement négocié dans une convention collective pourrait être à l'avantage des deux parties impliquées dans la négociation. Cependant, il peut être difficile d'interpréter si un changement a surtout été en faveur d'une partie ou de l'autre.

Ainsi, à partir de l'analyse de la terminologie utilisée dans la formulation d'un article et ce, d'une convention collective à l'autre, on peut dégager des changements qui n'ont pas de répercussions sur les conditions de travail d'un groupe d'employés et des changements qui ont des conséquences sur ces mêmes conditions de travail. Il reste ensuite à classifier les changements observés selon la typologie précédemment décrite.

Tessier (1972) propose une méthode pour regrouper les différents articles des conventions collectives des enseignants, méthode qu'il a élaborée de manière empirique. Il mesure l'attitude des enseignants face aux différents articles des conventions collectives, et il regroupe les articles par une analyse factorielle. Ils sont regroupés en fonction de l'importance commune qui leur est accordée par les enseignants. Tessier dégage cinq facteurs: les avantages monétaires, méthodes et

matériel, affectations et procédures, environnement, évaluation. Sous le facteur avantages monétaires, on retrouve 12 articles: les augmentations de salaire basées sur la formation professionnelle, les augmentations de salaire, les primes d'assurance payées partiellement ou complètement par le conseil scolaire, la rémunération pour le temps supplémentaire, les congés de courte durée (journées de maladie etc.), les congés prolongés (congé de maternité, service militaire etc.), les indemnités de départ, les augmentations de salaires basées sur l'expérience antérieure, les différences de salaire en fonction de la charge de travail et des responsabilités, les congés pour visiter d'autres écoles ou pour assister à des conférences, les allocations de voyage et le remboursement des frais de scolarité.

Sous le facteur méthodes et matériel, on retrouve 10 articles: les changements ou les innovations apportés au programme d'étude, les choix des manuels de base, les procédures de revision du programme d'étude, la bibliothèque des enseignants, le centre de documentation, les politiques touchant le matériel pédagogique, le service aux étudiants, les priorités du programme scolaire, la formation et le perfectionnement.

Sous le facteur affectations et procédures, on retrouve huit articles: les mutations d'enseignants, le nombre d'étudiants par classe, la discipline des étudiants, l'affectation

aux tâches cléricales, l'affectation, les cas de discipline, la participation à la prise de décision et l'aide accordée aux enseignants.

Sous le facteur environnement du travail, il y a cinq articles: l'habillement des enseignants, les privilèges reliés à l'ancienneté, le calendrier des rencontres après les heures de travail, les différentes facilités accordées aux enseignants (salon, stationnement etc.) et la préparation de la description des tâches.

Sous le facteur évaluation, il y a quatre articles: évaluation des enseignants par les étudiants, l'évaluation des administrateurs, les méthodes d'évaluation des enseignants et le choix des administrateurs par les enseignants.

De plus, il a élaboré un questionnaire pour mesurer les intérêts des enseignants à partir de celui élaboré par Taveggia (1971) qui mesure les intérêts centraux d'une personne. Tessier a choisi au hasard un échantillon de 1,075 enseignants du secteur public du Kansas. Les différentes variables retenues par le chercheur sont: l'âge, le sexe, le niveau d'instruction, le statut matrimonial, l'occupation du conjoint, le nombre d'années consacrées à l'enseignement, le nombre d'années dans le poste actuel, les intérêts centraux dans la vie des personnes retenues dans l'échantillon, l'aspiration à des postes administratifs, le nombre d'étudiants par groupe, la satisfaction au travail et le niveau d'appui accordé à l'organisation

syndicale. L'analyse de régression multiple, utilisée comme instrument d'analyse statistique, a permis au chercheur d'en arriver à la conclusion suivante:

Among the teachers who responded to this survey, there exists in general cohesiveness toward support for a wide scope of negotiations but also a primary emphasis on work benefits as the first factor for consideration in collective negotiations. (p. 67)

La recherche de Tessier est particulièrement intéressante. Ce chercheur considère l'ensemble des articles des conventions collectives des enseignants. Pour ce faire, il a déterminé, à partir d'une analyse factorielle, un ensemble de cinq facteurs sous lesquels on peut placer les différents articles des conventions collectives. Cette recherche devrait en soi faciliter le travail des négociateurs de la partie patronale. En effet, Tessier a pu démontrer que les avantages monétaires constituaient une priorité pour les enseignants. Cependant, il resterait à vérifier si les conclusions auxquelles en est arrivé Tessier s'appliquent dans d'autres milieux de travail avant de pouvoir généraliser l'application de sa conclusion.

Un autre chercheur, Retsinas, a également décrit une méthode pour étudier le contenu des conventions collectives des enseignants. Cette recherche est présentée parmi les recherches où l'on a étudié la relation entre deux phénomènes.

Recherche projective

McDonnell et Pascal (1979) analysent les conventions collectives des enseignants américains afin de pouvoir dégager les tendances observées et de prévoir les conséquences politiques, économiques et organisationnelles des négociations collectives. Aux fins de leur recherche, ils ont utilisé les conventions collectives de tous les conseils scolaires américains dont la population scolaire s'élevait à plus de 50,000 étudiants. De plus, pour répondre aux critères de la recherche, les groupes d'enseignants avaient dû négocier un minimum de deux conventions collectives entre 1970 et 1975.

Au plan de la méthode, ils se servent de l'analyse du contenu pour étudier l'évolution des articles suivants: la procédure de grief, le nombre d'étudiants par classe, les heures d'enseignement, l'évaluation des enseignants, les règlements touchant les promotions et les critères de mutation. En fait, ces chercheurs comparent la formulation de chacun de ces articles sur l'ensemble de l'échantillon retenu afin d'observer les différences. La deuxième étape de leur travail consiste à comparer les changements entre la première et la deuxième conventions collectives au plan d'un article et ce à la grandeur de l'échantillon. Ils peuvent en arriver à dégager les tendances au niveau d'un article à partir des différents changements observés dans les conventions

collectives de l'échantillon retenu. Les principales conclusions auxquelles en arrivent McDonnell et Pascal sont:

Since 1970, organized teachers have made steady collective bargaining gains in working conditions and influence over district and school-site policies. (p. 149)

While organized teachers will continue to make collective bargaining gains, our field research indicates that other trends in educational policy may greatly change the complexion of this process over the next few years. (p. 150)

Ce travail se veut une recherche projective. On veut tenter de dégager les conséquences d'un phénomène à partir de ce qui a précédé. Or dans ce cas, ce qui sert à la projection dans le temps, ce sont des ensembles composés de deux conventions collectives. Le tremplin sur lequel s'appuient les auteurs est plutôt restreint. Il manque un peu de perspective historique pour en faire une projection valable.

Les recherches: étude de relation

On peut distinguer cinq genres d'études de relation selon les aspects étudiés par différents chercheurs. Certains se sont interrogés quant à l'impact des négociations collectives sur le salaire et sur certaines conditions de travail habituellement négociées. Un chercheur s'est particulièrement intéressé à l'étude des moyens de pression utilisés en cas d'impasse. Retsinas a étudié la relation entre l'environnement et les changements observés dans les conventions collectives des enseignants. Enfin d'autres chercheurs

se sont interrogés quant aux attitudes des enseignants face au processus de négociation collective.

1) Négociations collectives et progression des salaires

Lipsky et Drotning (1973) étudient la relation entre la négociation collective et la progression des salaires des enseignants de l'Etat de New-York. Aux fins de leur recherche, ils étudient la rémunération versée aux enseignants de 441 conseils scolaires qui avaient une convention collective en 1968-69 et la rémunération consentie aux enseignants de 255 districts scolaires qui n'avaient pas de convention collective à la même époque. Tous ces conseils scolaires se retrouvent dans l'Etat de New-York.

Les auteurs ont utilisé l'analyse de la régression comme instrument de mesure statistique. Les différentes variables mises en relation avec la rémunération ont été la scolarité et l'ancienneté des enseignants, le ratio enseignant-étudiants, le lieu de travail et l'existence ou l'absence d'un contrat de travail. Ils en sont arrivés à conclure que

Collective bargaining was found to have had no effect on teacher salary levels, regardless of whether the dependent variable was a measure of actual earnings or of schedules rates. (p. 35)

Dans cette recherche, Lipsky et Drotning se limitent à un seul article des conventions collectives. Pour pouvoir mieux évaluer l'effet des négociations collectives sur les conditions de travail des enseignants, il aurait été utile

d'examiner un échantillon plus vaste d'articles. Il y a tout de même lieu de croire que cette conclusion partielle pourrait s'appliquer aux conventions collectives des enseignants des autres districts scolaires de l'Etat de New-York à la même époque.

Moore (1976) étudie l'effet de la négociation collective sur la progression des salaires du Nebraska. Aux fins de sa recherche, il utilise les conventions collectives de 201 des 304 conseils scolaires du Nebraska. Le but de sa recherche est de mettre en relation la rémunération des enseignants avec la variable négociation collective. L'analyse de régression est utilisée comme instrument d'analyse statistique. Les différentes variables mises en relation avec la rémunération sont le niveau de scolarité des enseignants, le nombre d'années d'expérience de ces enseignants et l'absence ou la présence d'une convention collective. Il en arrive à la conclusion suivante:

The results of this study indicate that collective bargaining reduced the secondary-elementary salary differential in Nebraska's schools by between \$440 and \$460 or 6 percent of the average salary of all Nebraska teachers in 1970-71. The principal beneficiaries of teacher bargaining in Nebraska appear to have been elementary teachers. (p. 361)

Dans cette recherche, Moore se limite à un seul article des conventions collectives des enseignants du Nebraska. S'il avait étudié un ensemble plus étendu d'articles, il en serait peut-être arrivé à des conclusions différentes. Il

est intéressant tout de même de constater, qu'au Nebraska, on a tenté de réduire l'écart de salaire entre les enseignants de l'élémentaire et ceux du secondaire, ce qui s'était produit au Québec par la promulgation du bill 25, lequel avait instauré le régime de négociation provinciale pour les enseignants.

Cole (1977) tente de montrer l'impact de la négociation collective sur la progression des salaires des enseignants de l'Arkansas. Cette recherche a été faite à partir des conventions collectives conclues en 1973 et 1974 avec les données recueillies auprès de 292 conseils scolaires. L'auteur a utilisé l'analyse de régression pour étudier les grilles salariales. Il a étudié le salaire moyen versé, le salaire maximum du détenteur d'un baccalauréat et le salaire maximum du détenteur d'une maîtrise. Les différentes variables mises en relation avec la rémunération étaient la capacité de payer des différents conseils scolaires, la population scolaire de ces conseils scolaires, le nombre d'étudiants par classe et le fait d'avoir ou non une négociation collective. Il en est arrivé à la conclusion suivante:

A so-called "spill-over effect" can occur when negotiating activity in one school district influences the terms or conditions of employment for teachers in a neighboring district or area.

While regression estimates do not indicate a significant role for professional negotiations in the salary determination process, this does not rule out the possibility that negotiations by Arkansas teachers did have some positive influence on salary levels. (p. 70)

Cette recherche vient confirmer celle effectuée par Hall et Carroll en Illinois. Si la négociation collective a eu un

effet sur la progression des salaires, il s'agit d'un impact minime. On se doit toutefois de préciser que ces deux recherches ont été effectuées aux Etats-Unis. Il est également intéressant de relever l'expression "spill-over effect", ce que Quinet appelle la généralisation d'un article aux différentes conventions collectives conclues dans un milieu. Même si l'échantillon retenu par Cole comportait les conventions collectives de 292 conseils scolaires de l'Arkansas, il y a lieu de croire que ses conclusions demeurent valables à la grandeur de l'Etat.

Zuelke et Frohreich (1977) tentent de déterminer si les négociations collectives ont eu un impact sur la progression des salaires des enseignants du Wisconsin. Ils se demandent si d'autres facteurs peuvent entrer en ligne de compte. Au plan de l'échantillon, ils ont utilisé les conventions collectives de 50 conseils scolaires de cet état qui ont des écoles dont les niveaux varient de la maternelle à la douzième année. Les différentes variables mises en relation avec la rémunération par ces chercheurs ont été le revenu moyen per capita, le pourcentage de la population urbaine de ces mêmes conseils scolaires, le ratio élèves-professeur, le taux de roulement du personnel enseignant, la durée de l'année scolaire, le pourcentage d'enseignants ayant une scolarité plus élevée que les exigences minimales. L'analyse de régression leur a permis de conclure:

Our research indicated that collective negotiations has, in most cases a significant negative effect on teacher salaries in small to intermediate sized districts in Wisconsin. Socioeconomic conditions in a school district generally have the strongest positive impact on teacher salaries. (p. 86)

Cette recherche, bien qu'intéressante présente tout au moins une lacune. Les auteurs ne se penchent que sur un seul article des conventions collectives. Il se peut, qu'au cours de la période étudiée, les enseignants aient eu d'autres priorités que la question salariale. Ainsi, ils ont peut-être accepté des augmentations de salaire réduites afin d'obtenir d'autres changements dans leurs conditions de travail, tels que la sécurité d'emploi. Cependant ceci pourrait faire l'objet d'une recherche en soi.

Gallagher (1978) étudie l'effet de la négociation collective sur la progression des salaires des enseignants de l'Illinois. L'échantillon utilisé par ce chercheur se compose des conventions collectives de 89 conseils scolaires de l'Illinois dont la population scolaire varie de 750 à 5,000 étudiants. Au plan des variables Gallagher a retenu la capacité de payer des contribuables, la taille des conseils scolaires, le nombre d'étudiants par groupes, l'absence ou l'existence d'une convention collective. L'analyse de régression utilisée comme instrument de mesure a permis de conclure que

Collective negotiations are occurring and increasing teacher salary levels between 1.3 and 4.5

per cent. But because of the possibility of a "spillover effect", the actual impact of bargaining on teacher salary levels may be underestimates. (p. 252)

Cette recherche ne considère qu'un seul article des conventions collectives, les salaires. On ne connaît pas le contexte dans lequel étaient les enseignants au cours de la période étudiée. Pour pouvoir évaluer les conclusions de l'auteur il faudrait connaître la priorité accordée par les enseignants à leur rémunération. En fait, le commentaire formulé par le chercheur quant à la recherche de Zuelke et de Frohreich s'applique également à celle de Gallagher.

Chambers (1981) tente de montrer l'effet de la négociation collective sur la progression des salaires des enseignants de la Californie. Il compare ensuite les résultats avec ceux obtenus auprès des enseignants du Missouri dans sa recherche effectuée quelques années auparavant. Aux fins de sa recherche, il utilise un échantillon de 2,470 enseignants de cinq conseils scolaires de la Californie. Il étudie les salaires versés à ceux-ci entre 1974 et 1975 comparés à la rémunération consentie avant la négociation collective. L'analyse statistique, réalisée au moyen d'un test "t", lui a permis d'en arriver à la conclusion suivante:

Perhaps the major finding of this study is that there does not appear to be much difference in the impact of bargaining between California and Missouri despite apparent differences in existing bargaining legislation. The results show that bargaining variables are statistically insignificant. (p. 479)

Cette recherche ne touche qu'un article des conventions collectives des enseignants de l'échantillon. Si le chercheur avait étudié un plus grand nombre d'articles, il aurait pu en arriver à une conclusion différente.

Bref, toutes ces recherches ont étudié les effets de la négociation collective sur la progression des salaires des enseignants de différents états américains. D'une part, toutes ces recherches n'ont considéré qu'une seule des conditions de travail habituellement négociées par les enseignants. Les conclusions de ces chercheurs pourraient être plus nuancées s'ils avaient étudié un ensemble plus vaste d'articles. D'autre part, ces recherches ont été effectuées aux Etats-Unis. Il ne semble pas y avoir eu de recherches portant sur cet aspect au Canada.

2) Effet de la négociation collective sur différents articles

D'autres chercheurs ont choisi d'étudier l'effet de la négociation collective sur plus d'un article. C'est le cas notamment de Hall et Carroll et de Graham.

Hall et Carroll (1973) étudient la relation entre le fait qu'il y ait ou non une négociation collective et la progression des salaires des enseignants. De plus, ils étudient la relation entre la rémunération et le nombre d'étudiants par classe. Dans le cadre de cette recherche, ils se limitent

aux écoles élémentaires de plus de cent conseils scolaires du comté de Cook en Illinois. Les chercheurs utilisent un coefficient de corrélation pour mesurer la relation entre les variables. Les variables mises en relation sont le fait d'avoir ou non une convention collective avec le nombre d'étudiants par classe et les salaires. Il en sont arrivés à la conclusion suivante:

Our findings strongly indicate that teachers' organizations do indeed increase salaries Apparently, however, the magnitude of the increases are relatively small. Our estimates suggest that they average around \$165 per year. In addition, it appears that teachers' organizations are associated with a larger student-teacher ratio. (p. 840)

Selon ces auteurs, il semble que le fait de négocier une convention collective puisse être à l'avantage des enseignants si on en considère l'impact sur les salaires. Il s'agit d'un avantage mineur puisqu'il est évalué à \$165 par année. Par contre ces chercheurs ont également observé qu'il y avait un nombre d'étudiants plus élevé par classe lorsqu'il y avait une convention collective. Il reste à savoir si les enseignants ont accepté un nombre plus élevé d'étudiants lors de la négociation pour toucher un meilleur salaire. Cet aspect de la recherche de Hall et Carroll pourrait être étudié dans différents milieux scolaires.

Graham (1976) cherche à déterminer l'impact de la négociation collective sur les salaires et sur les avantages sociaux des enseignants de l'Indiana. L'auteur a choisi un

échantillon de conventions collectives de 26 conseils scolaires de cet état. En plus d'étudier la rémunération il a scruté les différents avantages sociaux consentis aux enseignants tels les congés de maladie, les congés personnels, les congés pour maladie dans la famille, les primes d'assurance-vie, les primes d'assurance-hospitalisation, les allocations de départ, les heures d'enseignement, la procédure de règlement de griefs.

Aux fins de sa recherche, il évalue en dollars le coût des changements observés dans les conventions collectives des enseignants. Pour ce faire, il utilise le salaire moyen versé aux enseignants et le nombre d'enseignants rémunérés par ces 26 conseils scolaires. Il peut ainsi mesurer l'écart ou la différence de coûts avant et après l'implantation du processus de négociations collectives. Il conclue en affirmant:

The salaries of the teachers of the selected Indiana school corporations that began bargaining with the enactment of P.L. 217 increased so dramatically that a strong, positive relationship is suggested between bargaining and increased benefits.
(p. 18)

Il est intéressant de constater que Graham a étudié un ensemble d'articles des conventions collectives des enseignants. A cause de l'effet de généralisation, il y a lieu de croire que la même conclusion s'applique également aux enseignants des districts scolaires de l'Indiana qui n'ont pas été choisis dans l'échantillon.

3) Effets des moyens de pression

Lipsky et Drotning (1977) étudient l'impact des moyens utilisés en cas d'impasse dans les négociations sur les salaires des enseignants de l'Etat de New-York. Aux fins de leur recherche, ils utilisent les conventions collectives des enseignants de 845 conseils scolaires de l'Etat de New-York. Seules ont été retenues les conventions collectives conclues entre 1968 et 1972 qui ont été l'objet d'une impasse résolue soit par conciliation, arbitrage ou grève. Le seul article retenu des conventions collectives, aux fins de cette recherche est la grille salariale. Ces chercheurs définissent le taux d'impasse comme étant le rapport entre le nombre d'impasses observées et le nombre de conventions collectives conclues. Ils étudient au moyen d'une corrélation simple la relation entre le taux d'impasse et les variables suivantes: la taille du conseil scolaire, la structure administrative du district, l'affiliation syndicale des enseignants, le lieu géographique et l'état des finances des différents conseils scolaires. Ils en arrivent à conclure:

The impasse procedures have become an intricate part of the negotiating process in New York School Districts. It is likely that both sides feel there is a possibility of gaining a strategic advantage by going to impasse. Experience has taught the parties that more favorable settlements can be achieved through the impasse steps. (p. 243)

Même si cette recherche ne considère que la grille salariale des enseignants de l'Etat de New-York, elle soulève

tout de même un aspect fort intéressant en termes de négociations collectives. Les auteurs en arrivent à conclure que la convention collective peut être plus avantageuse pour les enseignants si les moyens tels que la conciliation, l'arbitrage et la grève sont utilisés. On peut ainsi se demander si les enseignants ont intérêt à négocier de bonne foi s'ils savent qu'ils peuvent avoir de meilleures conditions de travail quand un des moyens de pression précédemment cité est utilisé.

4) Négociations collectives et environnement

Retsinas (1982) étudie l'effet de l'environnement économique et de l'environnement politique sur les gains de contrôle et sur les gains économiques dans les conventions collectives des enseignants. Elle veut montrer que l'effet des négociations collectives s'est davantage fait sentir sur les gains dits de contrôle que sur les gains financiers. Dans le cadre de cette recherche, Retsinas utilise les conventions collectives de 37 conseils scolaires du Rhode Island conclues entre 1974 et 1975. En ce qui concerne les gains économiques, elle utilise les grilles salariales et le budget par étudiant. Au plan des politiques scolaires, elle étudie les aspects suivants: le choix des volumes, le code de discipline, le programme d'études et les bulletins. Elle vérifie au moyen d'une analyse de contenu si ces différents aspects se retrouvent dans les conventions collectives des enseignants de son échantillon.

Aux fins de son analyse de contenu, elle utilise la classification pondérée suivante:

- l'aspect n'est pas cité dans la convention collective : 0
- l'aspect est cité, mais n'est pas relié aux objectifs : 1
- il y a formation d'un comité consultatif : 2
- il y a consultation quant aux buts et objectifs : 3
- il y a formation d'un comité décisionnel : 4
- il y a participation quant à la prise de décision reliée aux buts et objectifs : 5

Toujours au plan des politiques scolaires, elle étudie l'importance de l'ancienneté quant aux aspects suivants: promotions, mutations volontaires, mutations non-volontaires, les programmes spéciaux et les congédiements. Les articles des conventions collectives des enseignants sont étudiés à l'aide de l'analyse du contenu selon le barème suivant:

- On ne fait pas mention de l'ancienneté ou de l'appartenance syndicale : 0
- Le poste est ouvert à tous les membres du syndicat, mais l'ancienneté n'est pas considérée: 1
- La préférence est accordée aux membres du syndicat : 2
- L'ancienneté est un facteur explicite qui doit être considéré : 3

- L'ancienneté prévaut quand les candidats sont
égaux : 4

Au plan des gains économiques, elle a retenu les variables suivantes: la dette per capita de chaque conseil scolaire, la dette scolaire par étudiant de chaque conseil scolaire, l'escalade des revenus depuis 1967, le pourcentage d'enseignants de sexe masculin et l'appartenance à l'une ou l'autre des associations professionnelles des enseignants du Rhode Island. L'analyse de régression multiple lui a permis d'en arriver à la conclusion suivante:

Teachers are proletarian professionals. They have bargained for economic concessions of control. At the bargaining tables, teachers are unlikely to win major economic gains, but they may win in control.
(p. 369)

Cette recherche est particulièrement intéressante.

L'auteur utilise une méthode d'analyse du contenu qui permet de classifier les changements dans les conventions collectives à partir d'un barème établi. De plus, ce chercheur apporte la distinction entre gains économiques et gains de contrôle. La plupart des recherches antérieures portant sur l'effet des négociations collectives des enseignants ont principalement porté sur les gains économiques. Enfin, ce chercheur étudie les changements observés en fonction de l'environnement économique et de l'environnement politique. Même si cette recherche se limite à l'étude de quelques articles des conventions collectives des enseignants du

Rhode Island, elle présente toutefois des caractéristiques intéressantes.

5) Attitudes des enseignants face à la négociation collective

Différents chercheurs ont tenté de connaître les attitudes des enseignants face à la négociation collective.

Miskel (1974) étudie les attitudes des enseignants et des administrateurs scolaires face au processus de négociation collective. Le seul point qui différencie sa recherche de celle de Tessier se situe au niveau de la composition de l'échantillon. Miskel a choisi un total de 1,075 enseignants et administrateurs du Kansas. L'analyse de régression multiple a été utilisée comme instrument d'analyse statistique. Il en est arrivé à la conclusion suivante: "The differences between teachers and administrators across the five C.N.I. factors assures continued conflict in the negotiations process." (p. 293)

La recherche de Miskel s'appuie essentiellement sur celle de Tessier présentée deux ans auparavant: même méthode, même milieu etc. Ce qui la différencie, c'est la composition de l'échantillon. On y retrouve des administrateurs scolaires. On se devait bien de s'attendre à des attitudes différentes de celles des enseignants.

Peterson (1976) étudie la relation entre la satisfaction au travail, le professionnalisme et les négociations collectives.

Aux fins de sa recherche, il utilise un questionnaire élaboré à partir de celui de Purdue et de différentes recherches portant sur le professionnalisme et les négociations collectives. Le test de Purdue cherche à mesurer la satisfaction au travail des enseignants. Au plan de l'échantillon on retrouve 318 enseignants du secondaire de l'état de Washington et 308 enseignants suédois qui enseignent au niveau secondaire. Peterson se sert d'une matrice de corrélation pour mesurer l'interdépendance des trois variables, ce qui lui permet de conclure:

Neither group of teachers was particularly impressed with the results of collective negotiations on teacher salaries, teacher decision-making power and overall job-satisfaction. The second conclusion is that there appear to be interrelationships in the respondents' answers covering job satisfaction, professionalism and collective negotiations. Those teachers who were satisfied in one area were also likely to evidence satisfaction with other areas. (p. 123)

Dans cette recherche, Peterson se limite à quelques articles des conventions collectives des enseignants: le salaire, la charge de travail, la formation professionnelle, la participation à la prise de décision. Si le nombre d'articles étudiés avait été plus élevé, le chercheur aurait pu en arriver à des conclusions différentes.

Selinger (1980) cherche à déterminer l'évolution de l'attitude des enseignants du secondaire à l'égard de la négociation collective et des moyens de pression qui l'accompagnent. Aux fins de sa recherche, il élabore un questionnaire

intitulé "L'échelle d'action collective" et l'administre à deux échantillons et ce, à deux moments différents. En 1974, il se sert d'une population de 340 enseignants ontariens, soit 1% des enseignants de l'Ontario Secondary School Teachers' Federation. En 1976, il utilise une population de 363 enseignants de la même fédération. Ce nombre d'enseignants représentait 1% des enseignants de la fédération au cours de cette année.

Les différentes variables contrôlées par Selinger ont été: le sexe, l'âge, le nombre d'années d'expérience dans l'enseignement, le nombre d'années de scolarité, le nombre d'années de résidence en Ontario, le statut matrimonial. L'analyse multivariée, utilisée comme instrument de mesure, a permis au chercheur d'en arriver à la conclusion suivante:

The overall result of the data showed a decrease in teacher militancy in the period of 1974-1977 with regard to the issue of collective negotiations and use of sanctions. Males are more militant than females. (p. 53)

Cette recherche couvre une période relativement restreinte, soit de 1974 à 1977. Il faudrait s'interroger sur les facteurs extérieurs à la négociation qui sont apparus au cours de la même période et qui ont pu exercer une influence sur les attitudes des enseignants ontariens face à la négociation collective.

Synthèse et conclusion

Dans la première partie de ce chapitre, le chercheur a présenté les recherches effectuées dans le domaine des conventions collectives en éducation. Pour chacune des recherches présentées, il a précisé le but, les aspects et les variables, l'échantillon, la ou les méthodes utilisées, la conclusion et une critique. Il est maintenant plus facile de faire le point sur ce qui a été fait et ce qu'il reste à faire dans le domaine des conventions collectives en éducation.

Le chercheur a relevé trois types de recherches: la recherche descriptive simple, la recherche projective et la recherche où on a étudié la relation entre deux phénomènes. Au plan de la recherche descriptive simple, le chercheur a retenu celle de Viel qui décrit une méthode permettant d'observer les changements dans les conventions collectives. Bien que cette recherche n'ait pas été effectuée en milieu scolaire, elle a tout de même été retenue dans ce cadre théorique à cause de sa pertinence et de son applicabilité au domaine.

Selon les écrits recensés, il semble n'y avoir qu'une seule recherche descriptive où l'on a tenté, à partir de l'étude de conventions collectives de faire une projection et de tenter de prédire des tendances. Il s'agit de la recherche de McDonnell et de Pascal.

Le chercheur a également relevé un certain nombre de recherches où on a étudié la relation entre le phénomène négociation collective et les changements observés au plan de certaines conditions de travail. Le tableau 2.1 présente ces différentes recherches.

Tableau 2.1

Recherches portant sur les changements observés
dans les conditions de travail

Auteurs	Articles étudiés	Milieu
Lipsky & Drotning	rémunération	Etats-Unis
Hall & Carroll	rémunération nombre d'étudiants par classe	Etats-Unis
Moore	rémunération	Etats-Unis
Graham	rémunération avantages sociaux	Etats-Unis
Chambers	rémunération	Etats-Unis
Cole	rémunération	Etats-Unis
Zuelke & Frohreich	rémunération	Etats-Unis
Gallagher	rémunération	Etats-Unis
Retsinas	rémunération nombre d'étudiants par classe politiques scolaires	Etats-Unis

Cette typologie des recherches permet de mettre en évidence les aspects déjà étudiés, d'identifier ceux qui n'ont pas encore été abordés et de situer ce projet.

Au plan des recherches où on a étudié la relation entre le phénomène négociation collective et les changements survenus au plan des conditions de travail, on se doit de dire que toutes ces recherches ont été effectuées aux Etats-Unis et qu'elles se sont limitées à l'étude des changements à l'intérieur de quelques articles et dans bien des cas, elles se sont limitées à l'effet de la négociation collective sur la progression des salaires.

Dans d'autres recherches, on a étudié les attitudes des enseignants face à la négociation collective (Tableau 2.2).

Tableau 2.2

Recherches portant sur les attitudes des enseignants face à la négociation collective

Auteurs	Articles étudiés	Milieu
Tessier	ensemble des articles	Etats-Unis
Miskel	ensemble des articles	Etats-Unis
Peterson	salaire charge de travail formation professionnelle participation à la prise de décision	Etats-Unis
Selinger		Canada

Le chercheur a notamment cité les recherches de Tessier, Miskel, Peterson et Selinger. Seule celle de Selinger a été effectuée en contexte canadien. Les autres portent sur les

attitudes des enseignants de divers Etats américains face au processus de négociation collective.

La recherche de Viel (1974) permet de faire l'analyse des conventions collectives, mais cette méthode ne permet pas de mettre en relation les changements observés dans les conventions collectives avec les changements observés dans les différentes composantes de l'environnement. Les autres recherches citées dans ce chapitre ne cherchent pas non plus à étudier la relation entre les changements observés dans les conventions collectives des enseignants avec les changements observés dans l'environnement. En résumé, il y a donc des domaines qui n'ont pas encore été étudiés.

Il ne semble pas non plus exister de méthode d'analyse des conventions collectives qui tienne compte des changements observés dans l'environnement. Ceci semble être une lacune sérieuse dans le domaine des relations de travail à une époque où le syndicalisme des enseignants semble de plus en plus soumis aux pressions économiques, sociales et politiques.

Le but de la présente recherche est de mieux comprendre et de mieux connaître le phénomène des conventions collectives des enseignants. Plus précisément, on veut savoir s'il y a une relation entre les changements observés dans les conventions collectives des enseignants et les changements observés dans les différentes composantes de l'environnement. Cette

problématique de recherche n'a pas encore été exploitée. Pour ce faire, le chercheur a choisi d'élaborer un modèle d'analyse qui répond à ce besoin. Ceci n'a pas encore été réalisé. Au plan de l'application du modèle, le chercheur se propose d'étudier les conventions collectives d'un groupe d'enseignants canadiens. Ce groupe d'enseignants devra avoir négocié plusieurs conventions collectives et ce, sur une certaine période de temps, afin d'avoir un profil longitudinal des changements qui y apparaissent. Ceci constitue une autre caractéristique intéressante de cette recherche. La méthode permettra de suivre l'évolution des conventions collectives pendant une période de temps suffisamment longue pour permettre d'observer des changements qui apparaissent habituellement à la suite de plusieurs conventions collectives. Les recherches recensées dans ce chapitre laissent croire que les chercheurs ont généralement étudié ce phénomène sur une courte période de temps comprise entre deux conventions collectives.

Dans le chapitre suivant, le chercheur présentera les différents éléments du modèle d'analyse des conventions collectives, lequel permettra d'étudier les changements observés dans les conventions collectives des enseignants en relation avec les changements qui apparaissent dans l'environnement.

CHAPITRE III

LES ELEMENTS DU MODELE

Tel que présenté au premier chapitre, l'objectif de cette recherche est de mieux connaître et de mieux comprendre le phénomène de l'évolution des conventions collectives des enseignants. Plus précisément, cette recherche tente de déterminer si et comment les changements observés dans les conventions collectives des enseignants sont reliés aux changements observés dans le milieu ambiant. Par exemple, y a-t-il une relation entre le nombre de changements observés dans les conventions collectives et les changements observés au sein de l'environnement économique?

Compte tenu de l'ampleur de cette tâche, de la multiplicité des variables impliquées et des recherches recensées, le chercheur a retenu un processus en deux étapes afin de lui permettre d'atteindre son objectif. Dans un premier temps, il élabore un modèle d'analyse qui permet de mettre en relation les variables d'intérêt puis dans un deuxième temps il tente d'appliquer ce modèle aux conventions collectives d'un groupe d'enseignants.

Le modèle élaboré par le chercheur est un modèle général qui pourra être utilisé pour étudier la relation entre les changements observés dans les conventions collectives et les

changements observés dans le milieu ambiant et ce dans différents milieux de travail. Le modèle peut être applicable à l'étude des conventions collectives de différents groupes d'enseignants ou de différents groupes de travailleurs. Il ressort du chapitre précédent que la plupart des recherches effectuées dans le domaine des conventions collectives ont été des recherches ponctuelles ou transversales. Les recherches ont soit étudié un ou quelques articles des conventions collectives, soit l'ensemble des articles sur des périodes de temps relativement courtes. En fait, la plupart des recherches ont porté sur des comparaisons basées sur un ensemble composé de deux conventions collectives. Le modèle que le chercheur se propose d'élaborer permettra de faire une étude longitudinale. Ce genre d'étude permet de mieux percevoir l'évolution d'un phénomène.

Dans cette recherche, le chercheur fera l'application du modèle aux conventions collectives des enseignants d'un milieu donné. Les conclusions seront donc spécifiques à l'ensemble des conventions collectives choisi. Il n'y a donc pas lieu de généraliser les conclusions à d'autres milieux de travail, si ce n'est qu'à titre d'indice ou de cas type.

L'objectif de ce chapitre est de présenter le modèle d'analyse des conventions collectives qui tient compte des changements observés au sein de différentes composantes de l'environnement. Puisque l'objectif de cette recherche est

de mieux connaître et de mieux comprendre le phénomène des négociations collectives en éducation, le chercheur souhaite réaliser un modèle d'analyse qui aura les propriétés suivantes: il permettra de considérer l'ensemble des articles des conventions collectives, il permettra de considérer différentes composantes de l'environnement et il permettra la mise en relation des deux phénomènes.

Pour mettre en relation les changements observés dans le contenu des conventions collectives des enseignants avec les changements observés dans certaines composantes de l'environnement, le chercheur choisira une façon d'étudier les conventions collectives, identifiera les composantes de l'environnement susceptibles d'évoluer en même temps que les conventions collectives et une manière de les mesurer et élaborera un moyen de mettre en relation ces deux phénomènes dynamiques. Ces éléments de différentes sources peuvent être mis ensemble pour constituer un modèle d'analyse tel que souhaité.

Ce chapitre se divise en trois parties. Dans la première, le chercheur présente les trois ensembles d'éléments qui constituent le modèle, alors que dans la deuxième partie, il le présente et l'explique. Enfin, dans la troisième partie, le chercheur critique le modèle élaboré en précisant les avantages et les limites inhérentes.

Les éléments du modèle d'analyseAnalyse des conventions collectives

Le chercheur se propose dans cette recherche de vérifier s'il y a une relation entre les changements observés dans les conventions collectives des enseignants et les changements observés dans l'environnement. Pour ce faire, le chercheur a choisi d'élaborer un modèle d'analyse des conventions collectives. Il s'agit donc de préciser maintenant comment seront étudiées les conventions collectives: l'unité d'analyse, la méthode d'analyse et les regroupements.

L'unité d'analyse

On veut relever les changements dans un ensemble de conventions collectives d'enseignants. Il est donc nécessaire de préciser comment se fera le relevé des changements dans un ensemble complexe de conventions collectives. Comme le chercheur l'a déjà mentionné dans le premier chapitre, une convention collective comprend un ensemble de chapitres, lesquels contiennent un nombre variable d'articles. L'article est donc la plus petite unité logique d'une convention collective. Si on tente de réduire davantage, on en arrive à étudier la phrase. Choisir la phrase comme unité d'analyse ne serait pas un choix approprié au contexte de cette recherche,

puisque la formulation de la phrase peut changer d'une convention collective à l'autre, sans pour autant y avoir de changement de sens ou de portée. Parfois, c'est un ensemble de quelques phrases qui permet d'évaluer la portée d'un article. Au plan de l'analyse des articles des conventions collectives, la phrase ne constitue pas une unité logique d'analyse. Si on tente d'examiner un chapitre entier d'une convention collective et de le comparer au même chapitre dans la convention collective suivante, on se retrouve devant une difficulté majeure. L'élément à analyser est trop complexe et trop étendu et ne se prête pas à l'observation objective et systématique des changements. De plus, un article peut être placé dans un chapitre lors de la convention collective suivante. Le chapitre se prête donc moins bien à l'observation objective et précise des changements.

L'article est donc une unité simple facile à suivre d'une convention collective à l'autre, ce qui permet observer des changements qui peuvent être, comme on l'a précisé, au chapitre précédent, de différentes natures. Donc, le chercheur se propose d'utiliser l'article comme unité d'analyse.

Analyse du contenu des conventions collectives

Dans le chapitre précédent, le chercheur a notamment mentionné les travaux de Bereday, Moulney et de Kerlinger qui ont élaboré des méthodes d'analyse de contenu. Le chercheur a également cité Retsinas qui a fait l'étude de conventions collectives à partir d'une analyse de contenu. Il a également décrit la méthode d'analyse terminologique des conventions collectives de Viel. Dans cette recherche, il utilisera la méthode de Viel à cause de son applicabilité au domaine de recherche. Le modèle de base à partir duquel on pourra dégager des changements sera la première formulation de l'article dans les conventions collectives. Ainsi, si un article apparaît pour la première fois dans la troisième convention collective, c'est la formulation de cet article dans la troisième convention collective qui servira de modèle de base.

L'analyse terminologique, comme on l'a vu au chapitre précédent permet de dégager des changements qui n'ont pas de conséquences sur les conditions de travail des enseignants. Certains changements de terminologie peuvent aussi modifier le sens ou la portée d'un article et ainsi avoir des répercussions sur les conditions de travail des enseignants, que ce soit des changements à incidence monétaire ou des changements normatifs. Le chercheur a notamment donné l'exemple

de l'article intitulé "indemnité d'intérim". De plus au plan des changements qui ont des conséquences sur les conditions de travail, certains d'entre eux peuvent être favorables à la partie patronale, alors que d'autres le sont en faveur de la partie syndicale. Parmi ces derniers, certains changements touchent directement l'employé dans l'exercice de ses fonctions, alors que d'autres touchent principalement le syndicat en tant qu'unité de négociation.

En résumé, le chercheur a choisi l'article comme unité d'analyse, c'est à partir de l'article de la convention collective que le chercheur pourra observer des changements d'une convention collective à l'autre et ce, à l'aide de la méthode de Viel. Le tableau 3.1 précise les changements que le chercheur veut mettre en évidence.

Regroupement des articles

Aux fins de l'observation des changements dans les conventions collectives, le chercheur a précisé une unité d'analyse afin de faciliter le travail d'analyse terminologique. Les différents genres de changements observés dans les différents articles d'un ensemble de conventions collectives seront mis en relation avec différentes variables de l'environnement. L'objectif de cette recherche, rappelons-le, est de mieux connaître et de mieux comprendre le phénomène des conventions collectives en éducation. Cet objectif pourra être plus

Tableau 3.1

Tableau des types de changements

Analyse d'un même article dans un ensemble de conventions collectives	1) Changement terminologique sans conséquence sur les conditions de travail 2) Changement terminologique avec conséquence sur les conditions de travail a) changement à incidence monétaire i) en faveur de la partie patronale ii) en faveur de la partie syndicale - pour les membres - pour le syndicat comme unité de négociation b) changement normatif i) en faveur de la partie patronale ii) en faveur de la partie syndicale - pour les membres - pour le syndicat comme unité de négociation
---	---

facilement atteint si le travail ne se limite pas à la simple analyse. Le chercheur veut faire une synthèse afin de percevoir le phénomène de façon plus globale. Le chercheur a précédemment identifié diverses catégories de changements. Si on étudie les changements, selon leurs types dans 30 articles d'un ensemble de conventions collectives en relation avec diverses variables de l'environnement, on se retrouve alors devant un travail fort atomisé duquel il peut être difficile de tirer quelques conclusions. Il est donc préférable de regrouper les articles.

On peut étudier les articles des conventions collectives à partir des catégories d'articles proposées par différents théoriciens de la gestion du personnel: Beach, Bélanger, Castetter, French, Glueck pour ne citer que quelques noms. Ce sont des méthodes logiques de regroupement d'articles qui s'apparentent aux différents titres de chapitres des conventions collectives. Cette façon de procéder présenterait également des inconvénients. Si un ensemble de conventions collectives comporte dix chapitres et qu'on met les changements observés à l'intérieur de chacun des dix chapitres avec les changements observés dans l'environnement, on en arrive encore à un travail morcelé. La synthèse est difficile à dégager à cause du nombre de cas à étudier.

Utiliser ces catégories d'articles pose également un autre problème. Ces catégories ne sont pas toujours établies

de manière scientifique, et il n'y a pas nécessairement consensus parmi ces auteurs au niveau du regroupement des articles. De plus, au point de vue de cette recherche, il serait préférable d'utiliser une méthode de regroupement d'articles de conventions collectives pertinente au domaine scolaire. Il serait également intéressant que les catégories aient été établies de façon empirique. Ceci permettrait probablement d'en réduire le nombre.

Dans le chapitre précédent, le chercheur a cité la recherche de Tessier qui a regroupé les articles des conventions collectives à partir des résultats d'une analyse factorielle. Les articles des conventions collectives sont regroupés en fonction de l'importance commune accordée à ces articles par les enseignants sous les facteurs suivants: les avantages monétaires, les méthodes et le matériel, les affectations et les procédures, l'environnement, l'évaluation. Sous chacun des facteurs, il y a un certain nombre d'articles tel que précisé dans la recension des écrits.

Si on prend les cinq facteurs de Tessier, cela permet de considérer l'ensemble des articles d'un ensemble de conventions collectives. On peut donc ainsi regrouper les changements observés dans chacun des articles sous l'un ou l'autre des facteurs. En ce sens, les facteurs permettent de faire une synthèse des changements dans les conventions collectives des enseignants. Dans cette recherche,

le chercheur utilisera les cinq facteurs de Tessier pour regrouper les articles des conventions collectives des enseignants. La méthode de Tessier a l'avantage de bien calquer le contenu des conventions collectives des enseignants. De plus, ce chercheur précise les articles qui doivent être étudiés sous chacun des facteurs. Cette méthode respecte l'unité d'analyse précédemment choisie, permet des regroupements d'articles objectivement vérifiables et limite en même temps le nombre de cas à étudier en relation avec les différentes composantes de l'environnement. Ainsi, par exemple, sous le facteur des avantages monétaires, Tessier a identifié 12 articles. A l'intérieur de chacun de ces 12 articles, il peut y avoir des changements terminologiques sans conséquences sur les conditions de travail des enseignants et des changements qui ont eu des conséquences sur les conditions de travail des enseignants. Dans ce dernier cas, il peut y avoir des changements à incidence monétaire et des changements normatifs lesquels peuvent se subdiviser en changements en faveur de la partie patronale et des changements en faveur de la partie syndicale. Ces derniers peuvent aussi se subdiviser: il y a des changements qui touchent directement l'employé dans l'exercice de ses fonctions, alors que d'autres touchent principalement le syndicat en tant qu'unité de négociation. Il s'agit de faire la somme de changements selon les types précédemment énumérés

à l'intérieur des 12 articles contenus sous le facteur des avantages monétaires. Ce sont les totaux de chaque type de changements qui seront mis en relation avec les changements observés dans l'environnement. Il s'agira ensuite de procéder de la même manière pour les articles contenus sous les quatre autres facteurs.

En résumé, au plan de l'analyse des conventions collectives, le chercheur a retenu l'article comme unité d'analyse. Il s'agit de la plus petite partie d'une convention collective qu'on puisse étudier de façon cohérente et logique. La méthode d'analyse terminologique de Viel permettra de dégager les changements à l'intérieur des différents articles d'un ensemble de conventions collectives. Enfin, la méthode de Tessier permettra de faire des regroupements empiriques des différents articles des conventions collectives afin de dégager une synthèse suite au travail d'analyse.

L'analyse de l'environnement

On veut que le modèle d'analyse permette d'étudier les changements dans les conventions collectives des enseignants en relation avec les changements dans l'environnement. Dans la première section de cette partie, le chercheur a précisé comment seraient analysées les conventions collectives. Dans la deuxième section, le chercheur précisera la manière utilisée pour observer les changements dans l'environnement. On

peut analyser l'environnement selon différentes perspectives: économique, politique, sociale, technologique, organisationnelle, d'où les expressions environnement politique, environnement économique, environnement social etc.

Ces perspectives définissent elles aussi des domaines très vastes qui ne peuvent être décrits par des variables simples et une observation directe. Par exemple, on ne peut pas décrire à la suite d'une simple observation l'état de l'économie d'un pays. On se sert plutôt d'indices ou d'indicateurs pour décrire un aspect du milieu ou d'un environnement d'intérêt, ce qui facilite la formulation de jugements concis, exhaustifs et équilibrés sur l'état de celui-ci.

Au sujet des indicateurs Taylor affirme:

Indicators are telltales; they tell us something about underlying conditions or processes and about their changes. Indicators are things that are easy to observe and that are coupled or linked supposedly or in reality to other things that are harder to observe, but which we consider important No single indicator can be trusted. (p. 11)

Ainsi, par exemple un indicateur économique tel que l'indice du coût de la vie et des prix à la consommation, peut permettre par l'étude de ses fluctuations, de percevoir l'état de l'économie de façon très fragmentaire. En fait, si on se limite à un seul indicateur, on se limite à la représentation d'une seule façade d'un ensemble complexe. Si on reprend Taylor, il faut plusieurs indicateurs pour évaluer l'état d'un environnement donné. Les variations

observées dans un ensemble d'indicateurs permettent de porter un jugement sur l'état d'un environnement à un moment précis. Ainsi, les variations d'un ensemble d'indicateurs économiques permettraient d'évaluer les changements ou les tendances de l'environnement économique. Au plan de cette recherche, on veut savoir ce qu'il advient au contenu des conventions collectives des enseignants lorsque se produit un changement majeur au sein d'un environnement. L'étude des fluctuations de différents indicateurs est susceptible de permettre de dégager des tendances au sein d'un environnement.

Choix des environnements retenus

Si on étudie l'environnement au sens le plus large possible, ce dernier peut se subdiviser en environnement social, en environnement économique, en environnement politique, en environnement technologique et en environnement éthique (Davis, Frederick, Blomstrom, p. 61).

A partir de ces subdivisions de l'environnement, le chercheur retiendra les environnements économique, social et politique. A priori il semble que ce soient les trois environnements les plus susceptibles d'évoluer de la même manière que les conventions collectives en général. Dans certains milieux de travail particuliers, et on peut croire qu'il s'agit de cas d'exceptions, il y aurait lieu de considérer

également les environnements technologique et éthique.

D'autres chercheurs ont également choisi les mêmes environnements que ceux retenus dans le cadre de cette recherche. Ainsi, Barnabé (1982), dans une étude portant sur la dotation en personnel affirme:

Aucune organisation ne peut exister dans un vacuum. Une organisation fait partie de la grande société envers laquelle, d'ailleurs, elle a une responsabilité dite sociale. De plus, toute organisation est exposée à des contraintes aussi bien qu'à des formes économiques et politiques. On peut facilement penser à des conditions économiques telles que les ressources organisationnelles et à la règle de l'offre et de la demande. Quant aux forces sociales et politiques, qu'il s'agisse de songer aux comportements des consommateurs et des syndicats ainsi que les interventions gouvernementales et les lois du travail. Ces contraintes ou forces de l'environnement de l'organisation ont un effet sur ce qui se passe ou devrait se passer du cours d'une entrevue.
(p. 6)

Si les trois environnements, politique, économique et social sont susceptibles d'influencer l'entrevue de sélection qui est un aspect de la gestion du personnel, il y a lieu de croire que ces trois environnements doivent être retenus lorsqu'on étudie les conventions collectives, lesquelles constituent un autre élément de la gestion du personnel.

De plus, dans une recherche publiée en 1975 portant sur les gains des employés municipaux de 121 villes américaines, Kochan et Wheeler ont retenu dans le cadre de leur recherche les environnements politique et économique comme caractéristique du milieu ambiant (p. 46).

Quinet (1967) aborde la question de l'impact des autres conventions collectives conclues dans le milieu de travail:

It can also be reasonably assumed that working conditions determined under collective bargaining in a given unit may, to varying degrees, have an impact on those working conditions effective in other bargaining units. (p. 243)

En fait, Quinet soulève l'importance de l'environnement social sur les changements observés dans les différents conventions collectives d'un milieu donné.

Le choix des environnements politique et économique a également été fait par Retsinas dans sa recherche citée dans le chapitre précédent. Il ne semble pas qu'un chercheur se soit interrogé sur la relation entre les changements observés dans les conventions collectives et les changements observés dans les environnements technologique et éthique. Il semble donc que les trois environnements retenus par le chercheur soient les environnements les plus importants à considérer lorsqu'on étudie les changements dans les conventions collectives en relation avec les changements dans l'environnement.

Les deux environnements non-retenus par le chercheur pourraient également être intéressants à étudier à partir de la même méthode que celle utilisée dans le cadre de cette recherche.

L'environnement économique

On peut tenter de définir l'environnement économique comme étant l'ensemble des activités d'une collectivité humaine relative à la production et à la consommation de biens et services.

L'environnement économique n'est pas statique. Il y a, par exemple, des périodes de croissance économique, des périodes de stabilité économique et des périodes de décroissance économique.

Ce qui peut permettre de porter un jugement sur l'état de l'économie pendant une période de temps, c'est l'analyse de différents indicateurs économiques. Les indicateurs économiques permettent de percevoir des changements qu'on peut mesurer et quantifier, ce qui facilite la formulation de jugements sur l'état de l'économie.

Le choix d'indicateurs économiques tels le produit national net, le produit national brut, l'indice du coût de la vie et des prix à la consommation, les variations dans le nombre de chômeurs, les variations dans le taux d'escompte de la Banque du Canada, les fluctuations de la dette nette du gouvernement fédéral, peut permettre la formulation de jugements sur l'état de l'économie.

L'analyse des fluctuations de divers indicateurs économiques peut permettre d'identifier un ou des changements, ou si on préfère une ou des tendances au sein de l'environnement économique. Selon la période étudiée, on pourrait ainsi relever un seul changement au sein de l'environnement économique ou encore une séquence de changements.

En résumé, si on veut mettre en relation les changements observés dans les conventions collectives des enseignants

avec les changements observés dans l'environnement économique, il est nécessaire de préciser une manière d'observer et de quantifier les changements. En ce qui touche l'environnement économique, un ensemble d'indicateurs économiques pourrait permettre d'étudier et d'observer des changements au sein de cet environnement.

L'environnement politique et l'environnement social

Il peut être difficile parfois de définir si un phénomène est relié à l'environnement social ou à l'environnement politique. Une loi peut être promulguée par les hommes politiques suite à certains problèmes sociaux. De même une loi peut être de nature à avoir des répercussions sociales. En fait, ces concepts d'environnement politique et d'environnement social peuvent être difficiles à dissocier l'un de l'autre, particulièrement si on les applique au monde du travail. Ainsi, le chercheur considérera de façon globale ces deux environnements et utilisera l'expression environnement politico-social, ce qui comprend la manière de diriger, la façon de gouverner, l'organisation et le gouvernement des affaires publiques, l'ensemble des phénomènes sociaux découlant de décisions politiques ou agissant sur le système politique.

L'environnement politico-social n'est pas toujours facile à cerner ou à évaluer de manière précise et objective. Tout

comme dans le cas de l'environnement économique, on doit se servir d'indicateurs. Parmi ces indicateurs politico-sociaux, on peut penser aux différentes lois promulguées par les hommes politiques qui touchent directement le monde du travail: la loi C-124 qui limite à 6%, en 1982, les augmentations de salaire des fonctionnaires fédéraux en est un exemple. On peut également penser à des lois qui touchent directement les milieux de travail et qui sont susceptibles d'affecter les individus qui y oeuvrent. La loi sur le regroupement des conseils scolaires est un exemple. Cette loi visait directement les structures administratives mais pouvait aussi avoir certaines conséquences sur les conditions de travail des individus.

Au point de vue de l'environnement politico-social, on peut également penser aux lois 70 et 105 du gouvernement du Québec touchant les conditions de travail des enseignants. Ces lois ont été promulguées afin de tenter de résoudre un problème dans le monde de l'éducation. On peut également se rappeler les différentes lois promulguées afin de protéger le travailleur dans l'exercice de ses fonctions: loi sur le salaire minimum, loi visant à assurer la santé et la sécurité du travailleur. Il y a lieu de croire que ces deux dernières lois ont été adoptées suite aux pressions exercées par les syndicats sur les hommes politiques.

Dans le contexte de cette recherche, on peut examiner

ce qui se passe dans les différents milieux de travail: les différentes conventions collectives conclues entre différents employeurs et différentes associations d'employés qui font un travail similaire, les différentes conventions collectives conclues entre un employeur et ses employés de différentes unités de négociation etc. On peut se demander si un changement observé dans une convention collective d'un groupe occupationnel donné n'a pas tendance à être observé par la suite dans les autres conventions collectives conclues dans le milieu.

Toujours au plan des indicateurs, on peut étudier certains programmes adoptés par les hommes politiques touchant certains groupes spéciaux ou certains groupes minoritaires: lois visant la protection de la femme au travail, lois favorisant l'embauche d'handicapés, de gens de couleurs ou d'autochtones. On peut aussi penser aux variations dans les budgets consentis à certains programmes particuliers. Si le budget d'un service est appelé à augmenter, cela peut être un indice que ce service jouit d'une priorité reconnue. On peut évaluer les priorités politico-sociales à partir de différents indicateurs: le budget consacré ou le nombre de personnes affectées à un programme en particulier. Si le nombre de personnes affectées à un programme connaît une hausse annuelle pendant quelques années et puis que soudainement on commence à observer une baisse dans les

effectifs de ce même programme, il y a peut-être de s'interroger sur les changements de priorités politico-sociales.

Comme on peut le constater, l'environnement politico-social peut être très vaste à étudier. Certains changements au sein de l'environnement politico-social sont susceptibles de toucher, soit une partie, soit l'ensemble des travailleurs. Si on veut étudier la relation entre les changements observés dans les conventions collectives d'un groupe occupationnel donné avec les changements observés au plan de cet environnement, il faudra relever des changements pertinents aux conventions collectives étudiées au sein de cet environnement politico-social. Ainsi, par exemple, un chercheur qui étudierait les conventions collectives des enseignants du Québec devrait particulièrement s'intéresser aux différentes lois promulguées touchant les conditions de travail de ces derniers, y compris les décrets qui s'y rattachent.

Bref, l'environnement politico-social demeure un environnement difficile à mesurer ou à quantifier de façon objective à cause de sa complexité. Le choix de différents indicateurs peut cependant permettre de dégager certaines tendances observées au sein de l'environnement politico-social. Il faut cependant s'assurer que ces indicateurs soient pertinents au milieu étudié.

Méthode de mise en relation

Dans la première section de la première partie de ce chapitre, le chercheur a identifié une méthode qui permet d'observer les changements dans les conventions collectives des enseignants et une méthode qui permet de regrouper ces changements sous certains facteurs précédemment décrits. Dans la deuxième section, il a choisi une manière d'étudier les deux environnements retenus, afin de pouvoir y observer des changements. Il s'agit maintenant de trouver une méthode qui permettra la mise en relation des changements observés dans les conventions collectives avec ceux observés dans les environnements retenus.

L'analyse des changements dans les conventions collectives ne se limite pas aux changements observés dans une convention collective par rapport à une autre: elle porte sur un ensemble de conventions collectives conclues dans un milieu de travail. Au plan du modèle d'analyse, il faudra donc étudier les changements dans les deux environnements pendant une période de temps équivalente à la période de temps comprise entre la première et la dernière convention collective étudiée. En fait, on se retrouve devant des séries temporelles de données. On doit donc choisir une méthode de mise en relation qui convient à une recherche de type longitudinal.

Les recherches en techniques d'analyse longitudinale ont permis d'identifier les méthodes d'analyse graphique des séries temporelles.

La méthode d'analyse graphique ne semble pas, selon la recension des écrits, avoir été utilisée pour étudier les conventions collectives. Dans cette recherche, le chercheur utilisera cette méthode d'analyse pour étudier et analyser la relation entre l'évolution du contenu des conventions collectives des enseignants et l'évolution des environnements retenus.

Kratochwill et Levin (1978) précisent l'applicabilité de la méthode graphique: "Time-series methodology is used in such diverse areas as counselling. . . . and program evaluation in such fields as economics, sociology and education". (p. 274)

De plus, ces deux auteurs présentent les avantages offerts par la méthode graphique:

An important feature of the basic time-series design is that it emphasizes continuous or nearly continuous measurement of the dependent variable. In contrast to the conventional pretest-post-test design, the time-series format allows the study of extraneous variables that could produce historical confounding since more frequent observations are made. (p. 293)

Murphy et Bryan (1980) abordent les mêmes avantages que ceux présentés par Kratochwill et Levin:

These designs permit methodological rigor not available through the case-study approach, while allowing

individualized appraisal which is virtually impossible when using group experimental designs. (p. 326)

La méthode graphique permet de dégager trois aspects à partir des données de base:

Such an analysis permits the evaluation of three aspects of the data: (a) trend within conditions; (b) change in trend across conditions; and (c) change in level across conditions. (p. 331)

Ceci revient donc à dire que la méthode graphique permet de dégager des tendances, les modifications de ces tendances à la lumière de certaines conditions et les variations observées dans l'amplitude des tendances selon les conditions existantes. Parsonson et Baer (1978) posent une condition fondamentale à l'utilisation de la méthode graphique. Il s'agit de l'obtention des données: "Persons confronted with graphed operant data usually have access to the primary data as well as a direct replication". (p. 109)

On doit donc avoir en mains les données de sources primaire pour que le graphique puisse avoir une certaine validité. Parsonson et Baer dégagent également trois fonctions au niveau d'un graphique. Ces trois fonctions s'apparentent à celles dégagées par Murphy et Bryan:

Three major functions can be identified. First, graphs present summaries of data, giving such information as the relationships between variables, trends over time, and the effect of new variables in a form that permits rapid assimilation and assessment by the reader. (p. 133)

Les données recueillies au fil des ans sont intégrées à un graphique, ce qui permet d'obtenir un tracé qui montre

les fluctuations observées. Ainsi, le graphique permettra de visualiser le nombre de changements survenus dans le contenu des articles des conventions collectives lors de chaque négociation.

Thomas (1981) propose l'utilisation de la méthode graphique pour évaluer le changement:

Multiple baseline refers to an organization of data collection procedures in which a number of units are identified and measured over time to provide baselines against which changes can be evaluated. (p. 4)

La conception de l'analyse graphique de Thomas s'apparente à celles de Kratochwill et Levin, de Murphy et Bryan et de Parsonson et Baer.

Le chercheur utilisera la méthode d'analyse graphique pour étudier la relation entre les changements observés dans le contenu des conventions collectives des enseignants et les changements observés dans les environnements économique et politico-social.

Le modèle d'analyse

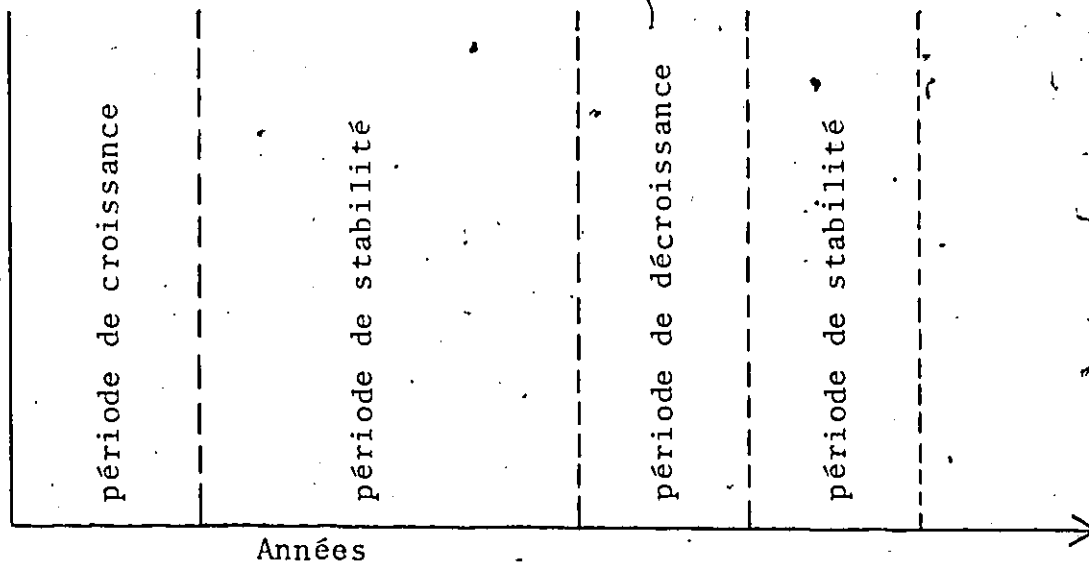
Dans la première partie de ce chapitre, le chercheur a expliqué les trois composantes du modèle. Dans la deuxième partie de ce chapitre, le chercheur présentera le modèle d'analyse élaboré, c'est-à-dire qu'il articulera les trois éléments. Le modèle devrait être en

mesure de préciser ce qui se passe au plan des différents articles regroupés sous les facteurs de Tessier, lorsqu'on observe des changements dans un environnement donné.

Ainsi, par exemple, dans l'environnement économique il pourrait y avoir une succession de périodes différentes. Il pourrait y avoir une période de croissance économique, suivie d'une période de décroissance économique, laquelle pourrait être suivie d'une période de reprise économique ou de croissance économique. Le tableau 3.2 indique quelques possibilités de changements qu'on peut observer dans un environnement.

Tableau 3.2

Tableau des changements dans un environnement



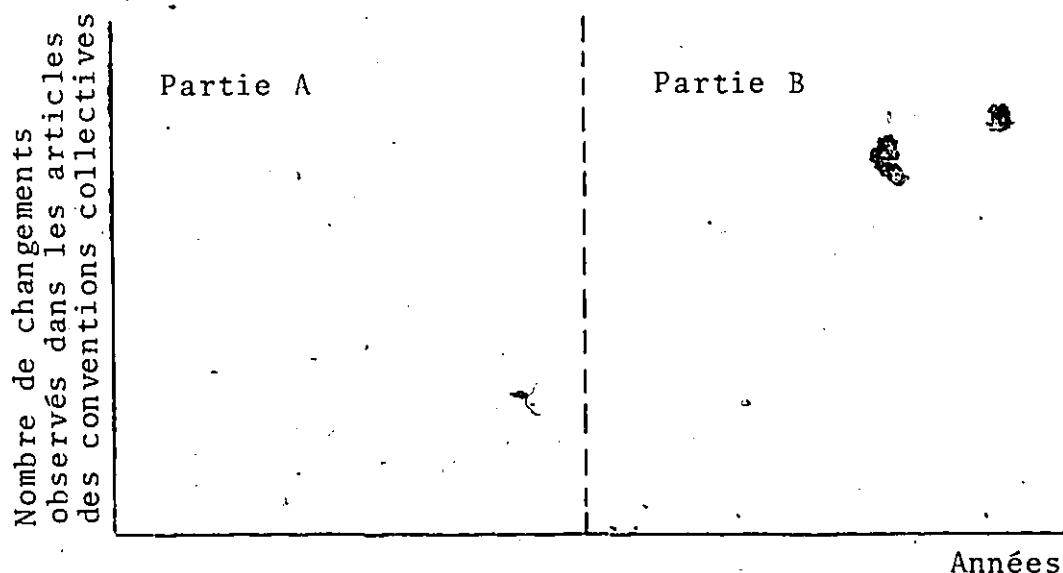
Au plan de ce tableau, il est à noter que les périodes n'ont pas nécessairement la même durée. Les changements

observés dans un environnement donné ne se suivent pas nécessairement selon la chronologie indiquée au tableau 3.2. Au cours d'une période donnée, il peut n'y avoir qu'un seul changement majeur observé au sein d'un environnement, tout comme il pourrait y en avoir plus d'un.

Le tableau 3.3 permet d'illustrer l'articulation des différents éléments du modèle d'analyse. Il est à noter qu'aux fins de ce graphique, le chercheur se limite à un seul changement au sein d'un environnement.

Tableau 3.3

Le modèle d'analyse



Le trait pointillé vertical du graphique indique un changement dans un environnement donné. La partie A du graphique représente l'état d'un environnement pendant une

période donnée alors que la partie B du graphique représente un autre état de ce même environnement pendant une autre période.

En fait, le trait pointillé indique un traitement ou si on préfère, un changement dans un environnement donné.

En ordonnée, on retrouve les changements observés dans les articles des conventions collectives des enseignants sous un des cinq facteurs de Tessier: avantages monétaires, méthodes et matériel, affectations et procédures, environnement, évaluation. Ainsi, par exemple, on pourrait avoir un graphique qui aurait en ordonnée le nombre de changements à incidence monétaire en faveur de la partie syndicale dans les articles regroupés sous le facteur des avantages monétaires, un autre qui aurait en ordonnée le nombre de changements normatifs en faveur de la partie syndicale dans les articles regroupés sous le facteur des avantages monétaires. En fait, il s'agit de placer en ordonnée le nombre d'un type particulier de changements sous l'un ou l'autre des facteurs de Tessier.

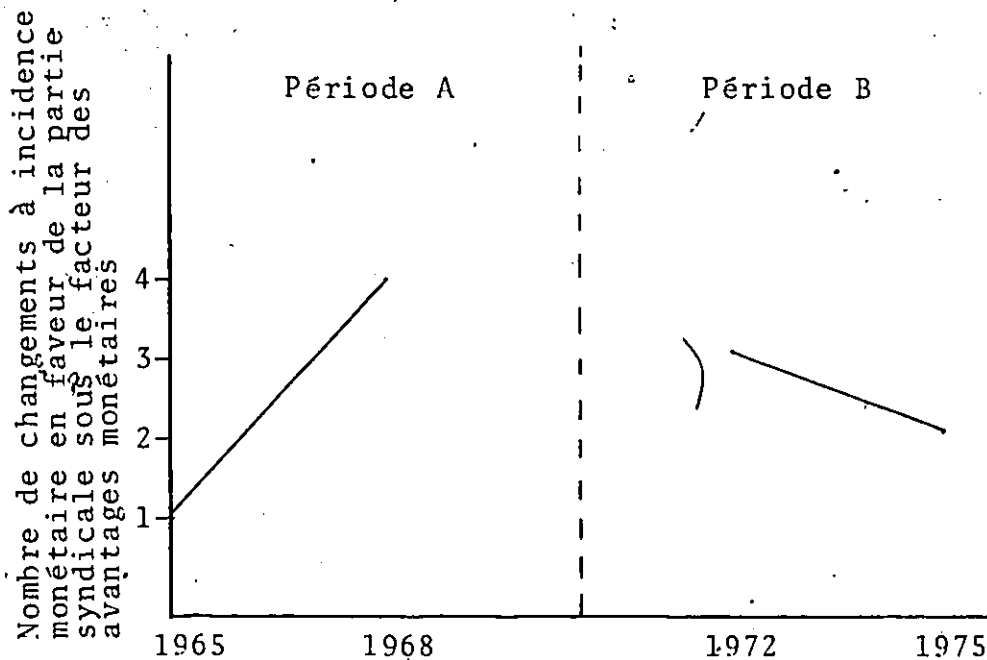
En abscisse, se retrouve le facteur temps, c'est-à-dire une période au cours de laquelle ont été conclues les différentes conventions collectives. Ainsi par exemple, on pourrait étudier les conventions collectives d'un groupe d'employés dans un milieu donné pendant la période 1965-1975.

Il pourrait ainsi y avoir une convention collective conclue en 1965, une autre en 1968, une autre en 1972 et une autre

en 1975. Le tableau 3.4 permet d'illustrer cette situation.

Tableau 3.4

Exemple du nombre de changements



Ainsi, en 1965, il y a eu un changement à incidence monétaire en faveur de la partie syndicale sous le facteur des avantages monétaires, quatre en 1968, trois en 1972 et deux en 1975. Le trait pointillé vertical indique un changement dans un environnement donné, lequel changement serait survenu en 1970. Si le nombre de conventions collectives étudiées avait été plus important, avant et après le traitement, il aurait pu être utile de relier les différents points du graphique à partir de la méthode à main levée d'Edwards pour dégager les tendances.

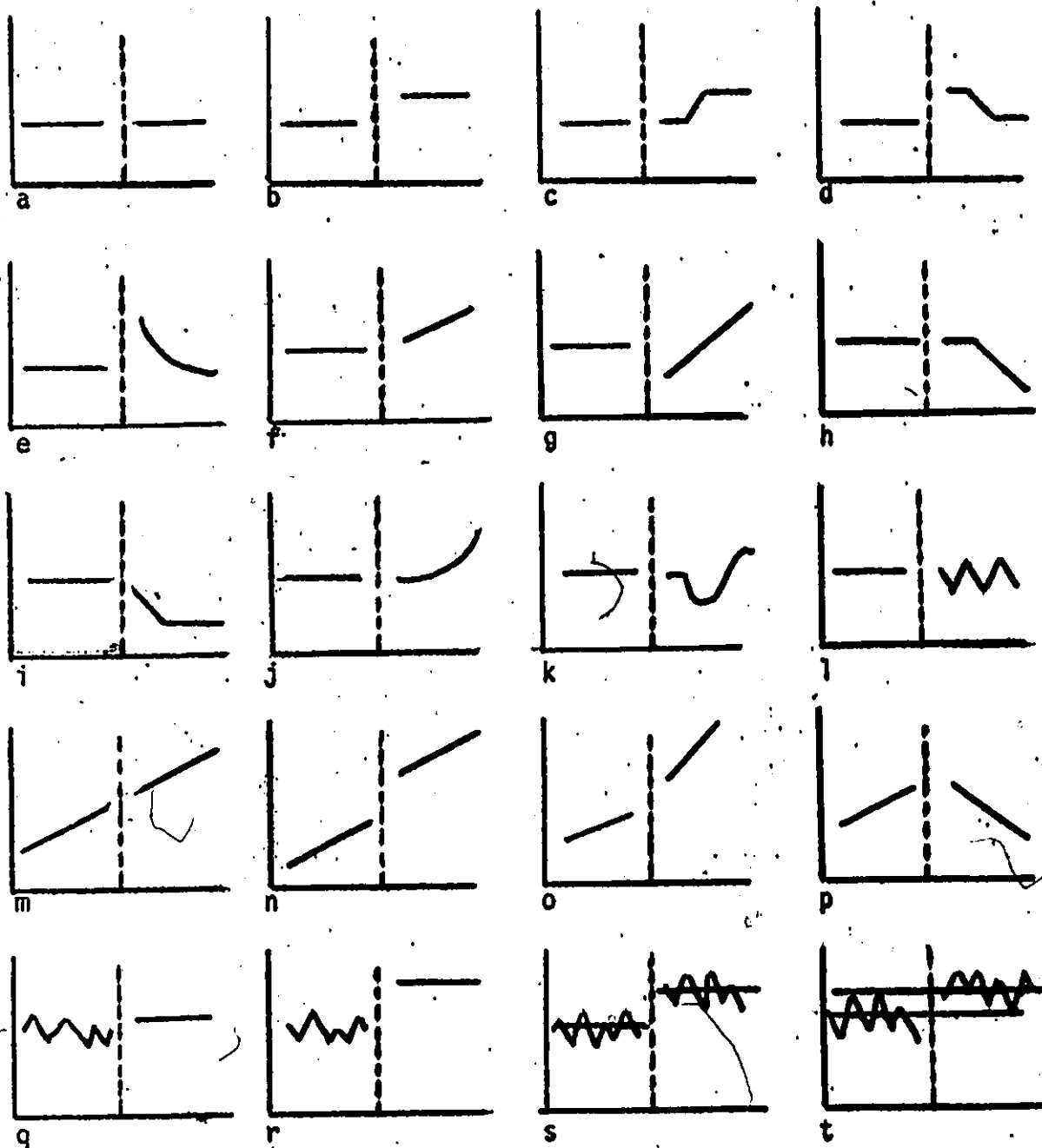
Si on considère l'environnement économique, le modèle d'analyse permettra de déterminer si le nombre de changements dans les conventions collectives est plus élevé en période de croissance économique que pendant une période de décroissance ou de stabilité économique. Si tel est le cas, quels sont les articles des conventions collectives regroupés sous les facteurs de Tessier qui sont susceptibles de connaître un plus grand nombre de changements si la conjoncture économique est favorable? Par exemple, le graphique permet de déterminer si le nombre de changements observés dans les articles des conventions collectives sous le facteur des avantages monétaires est influencé par un ou des changements dans l'environnement économique. Le nombre de changements à l'intérieur des articles regroupés sous les facteurs de Tessier est un aspect à considérer. Il s'agit de l'aspect quantitatif. Si on veut approfondir l'analyse des changements, il faudra aussi considérer l'aspect qualitatif, c'est-à-dire le type de changement. Le modèle d'analyse permettra de préciser si le nombre de changements à incidence monétaire en faveur de la partie syndicale sous le facteur des avantages monétaires est plus élevé en nombre en période de croissance économique qu'en période de décroissance économique ou encore si le nombre de changements à incidence monétaire en faveur de la partie patronale sous le facteur des avantages monétaires est plus élevé en période de décroissance économique.

qu'en période de croissance économique. On peut se poser les mêmes questions en ce qui touche l'environnement politico-social.

Kratochwill et Levin proposent un ensemble d'interprétations graphiques qui indiquent des tendances observées au cours de deux phases successives. Dans chacun de ces graphiques, on peut étudier la stabilité ou l'instabilité des tendances en observant les variations de la pente et les changements de niveau. On pourra observer l'un des phénomènes suivants: 1) pas de changement de niveau ni de pente, 2) changement de niveau sans changement de pente, 3) changement de niveau et changement de pente. Au plan de l'interprétation du graphique, on doit tenir compte de la variabilité ou de la stabilité des tendances ou de la pente qui peut être observée à l'intérieur d'une période de temps et également des changements de niveau.

Ainsi, ces graphiques permettent de préciser de quelle manière évoluent deux phénomènes, à savoir s'il y a une relation entre le nombre de changements observés dans les articles des conventions collectives des enseignants et les changements observés dans un environnement donné. De plus, ces graphiques permettent de préciser, s'il y a relation entre les deux phénomènes, de préciser la nature de cette relation.

Tableau 3.5
Les possibilités de graphiques



Kratochwill, T., & Levin, J.-R. What time-series designs may have to offer educational researchers. Contemporary Educational Psychology, 3(4), 1978, 314.

Interprétation des graphiques

Dans les 20 graphiques de Kratochwill et Levin, le trait pointillé vertical indique un changement de phase. Ainsi, dans le graphique "a", les tendances observées sont stables, il n'y a pas de changement de niveau, ni de pente. En "b", il n'y a pas de changement de pente, les tendances observées sont stables, mais il y a changement de niveau. En "c", on observe un changement de niveau, une modification partielle de la pente et une stabilité des tendances. En "d", c'est la même situation sauf que la modification partielle de la pente est inversée par rapport à "c". En "f", il y a changement de niveau et changement de pente; cependant, il y a stabilité des tendances à l'intérieur de chacune des phases. Il en est de même en "g", "h" et "i". En "j", il y a changement de niveau et changement accéléré de la pente. En "k", on ne retrouve pas de changement de niveau, mais la pente est affectée dans la deuxième phase. En "l", il n'y a ni changement de pente, ni de niveau entre les phases, mais on y retrouve de la variabilité dans la deuxième phase. En "m", le niveau varie entre les phases, la pente demeure toute fois la même. A l'intérieur d'une même phase, il y a également changement de niveau. Il en est de même en "n". En "o", il y a changement de niveau et de pente; il y a de la variabilité entre les phases. En "p", on peut observer un

changement de pente sans changement de niveau, il y a cependant de la variabilité entre les phases. En "q" et "r", il y a de la variabilité entre les phases, changement de niveau, sans changement de la pente moyenne. En "s", il y a changement de niveau entre les phases sans changement de pente, alors qu'en "t", il n'y a pas de changement de pente mais un changement possible de niveau.

Ces différents graphiques permettent à un chercheur d'étudier les changements observés entre deux phases. Les phases sont différentes, mais les tendances observées peuvent ne pas être différentes.

En résumé, ce modèle d'analyse des changements dans les conventions collectives des enseignants qui tient compte des changements dans les environnements économique et politico-social a trois volets: un premier pour étudier les changements des articles des conventions collectives et regrouper les changements observés, un deuxième pour étudier l'environnement et un troisième qui permet de mettre en relation les changements observés dans les deux cas. Ce modèle permet de considérer l'ensemble des articles des conventions collectives, de considérer différents environnements et de mettre en relation les deux phénomènes.

L'application de ce modèle d'analyse aux conventions collectives d'un milieu donné devrait permettre de vérifier si les articles regroupés en facteurs évoluent de la même

manière que les différents environnements étudiés.

Critique du modèle élaboré

* L'objectif de cette troisième partie du chapitre est de faire la critique du modèle d'analyse, c'est-à-dire d'en présenter les avantages et les limites. Le chercheur ne prétend pas faire une critique exhaustive du modèle. Pour ce faire, il faudra en faire l'application aux conventions collectives d'un milieu donné. Cependant, on peut déjà, a priori, formuler quelques commentaires sur chacun des éléments du modèle.

La manière d'étudier les conventions collectives

Le chercheur a choisi l'article comme unité d'analyse des conventions collectives. Il est plus facile d'observer les changements en choisissant cette unité d'analyse. Ainsi, on peut plus facilement suivre les changements observés que si on avait choisi d'observer les changements à l'intérieur des différents chapitres des conventions collectives. En effet, il est possible qu'un article soit dans tel chapitre d'une convention collective à un moment donné et dans tel autre chapitre à un autre moment.

Au plan de l'étude des changements observés dans les conventions collectives, il y aurait lieu de mettre en relation les changements observés dans chacun des articles avec

les changements observés dans l'environnement. Cependant, ceci ferait un travail très compartimenté. Le chercheur a choisi d'étudier les articles de façon regroupée en utilisant les facteurs de Tessier. Ces facteurs ont été établis suite à une recherche effectuée en milieu scolaire. Ils ont donc l'avantage de bien s'appliquer aux conventions collectives des enseignants.

Le fait de choisir ces facteurs présente toutefois un inconvénient, ou du moins une limite au modèle. Si on voulait appliquer ce modèle d'analyse aux conventions collectives d'employés de secteurs différents de celui de l'enseignement, il faudrait s'assurer que ces facteurs puissent inclure les articles de ces conventions collectives. Il n'est pas certain que certains articles importants de ces conventions collectives puissent être intégrés à l'intérieur de ces facteurs.

Les différents environnements

Au plan de l'élaboration du modèle, le chercheur s'est limité au choix des environnements économique et politico-social. Il semble selon Barnabé que ce soit les environnements les plus importants à considérer en gestion de personnel. Le chercheur a également précisé que chaque environnement serait mesuré ou évalué à l'aide d'indicateurs. Le choix d'indicateurs soulève un problème à cause de

l'interrelation de ces deux environnements. Il est donc important de bien les choisir. Les indicateurs retenus pour évaluer un environnement donné doivent être valables, c'est-à-dire qu'ils doivent refléter la situation afin de faciliter la formulation de jugements sur l'état d'un environnement.

La méthode de mise en relation

Le troisième élément du modèle est la méthode de mise en relation. Le chercheur a choisi la méthode d'analyse graphique de Kratochwill et Levin à cause des avantages offerts par cette méthode: applicabilité et rigueur scientifique. Cependant, l'utilisation de la méthode d'analyse graphique pour l'étude des conventions collectives présente aussi une limite. Il faut que le groupe d'enseignants ait conclu plusieurs conventions collectives pour qu'on puisse utiliser cette méthode. Un ensemble de deux conventions collectives ne permettrait pas d'en arriver à des conclusions probantes.

Le modèle d'analyse

En dépit des limites précédemment énumérées, le modèle d'analyse des conventions collectives présente toutefois des avantages. Il permet de considérer l'ensemble des articles des conventions collectives, de considérer différents environnements et de mettre en relation les changements observés

dans ces deux phénomènes. Le modèle permet de préciser s'il y a une relation entre ces deux phénomènes. Ce modèle d'analyse, lorsqu'il est appliqué à un milieu donné, permet aussi de prédire avec une marge d'erreur les articles susceptibles de connaître des changements à partir de l'étude de l'environnement.

CHAPITRE IV

SCHEME DE RECHERCHE

L'objectif de cette recherche est de mieux connaître le phénomène convention collective en éducation. Plus précisément, elle vise à savoir s'il y a une relation entre les changements observés dans les conventions collectives des enseignants et les changements observés dans les environnements économique et politico-social.

Ce chapitre permet de préciser le choix des conventions collectives qui serviront à expérimenter et de rendre opérationnel le modèle élaboré. Il se divise en trois parties. Dans la première partie, le chercheur précise les conventions collectives qui ont été retenues au plan du domaine d'application et justifie ce choix par rapport à d'autres conventions collectives qui auraient pu être utilisées. Dans la deuxième partie, il présente les définitions opérationnelles des différentes variables. Le chercheur précise les articles des conventions collectives qui sont regroupés sous les différents facteurs de Tessier et identifie une manière opérationnelle de quantifier les changements observés. De plus, il présente et justifie le choix des indicateurs qui serviront à évaluer ou à quantifier les changements survenus dans les différents environnements. Enfin, dans la troisième partie, le chercheur présente les deux hypothèses générales de recherche desquelles découlent seize hypothèses spécifiques.

Domaine d'applicationLes alternatives

La négociation collective dans le domaine de l'éducation est un phénomène relativement récent au Canada. Il s'agit donc, au plan du domaine d'application de trouver un groupe d'enseignants pour lequel les données sont disponibles sur une période assez longue et de plus, il faut que ce groupe d'enseignants ait négocié plusieurs fois. On souhaite également retrouver une certaine constance au niveau des articles négociés. Si on veut utiliser les conventions collectives des enseignants de l'Ontario, on se bute au problème de la représentativité. En effet, les conventions collectives sont négociées au niveau du conseil scolaire. Dans certains cas, elles ne touchent qu'une centaine de professeurs. De plus, il y a de fortes chances qu'on ne retrouve pas les mêmes articles dans les conventions collectives des différents conseils scolaires. Les conventions collectives des enseignants du Québec pourraient être intéressantes à étudier. La plupart des articles sont négociés à l'échelle de la province, alors que certains le sont à l'échelon local. Ces conventions collectives touchent un nombre imposant d'enseignants, c'est-à-dire au-delà de 60,000 enseignants. Par contre, ces conventions collectives sont peu nombreuses et le phénomène de conventions collectives provinciales est relativement récent. En effet, le Bill 25 promulgué en 1967 établit le régime de

négociations collectives provinciales. Si l'on fait abstraction du "décret tenant lieu de convention collective" pour la période 1972-1975, il ne reste plus que trois conventions collectives à étudier, ce qui est très peu.

Le choix

Aux fins de la présente recherche, le chercheur utilisera les conventions collectives des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale. Les conventions collectives de ces enseignants sont particulièrement intéressantes à étudier et ce pour plusieurs raisons. Les seules études qui ont été faites portent sur la comparaison des articles de conventions collectives de ce groupe occupationnel par rapport à d'autres groupes occupationnels au sein de la fonction publique fédérale. Il s'agit de comparaisons annuelles faites par la Commission des relations de travail dans la fonction publique. A la connaissance du chercheur aucune étude longitudinale n'a été faite sur ces conventions collectives. Ce qui justifie également ce choix, c'est le nombre de conventions collectives conclues à l'intérieur d'une période de temps donnée. En effet, dans l'histoire des conventions collectives des professeurs de langues à l'emploi du gouvernement fédéral, on retrouve un total de huit conventions collectives conclues entre 1969 et 1981. Le tableau 4.1 présente l'ordre chronologique et les caractéristiques

Tableau 4.1
Tableau des conventions collectives étudiées

Code de la convention	Entrée en vigueur	Date d'expiration	Date de signature	Durée	Nombre d'articles du tronc commun	Nombre d'articles de l'annexe B
206/6/69	1/9/68	30/6/69	16/6/69	10 mois	30	4
209/4/70	1/7/69	31/3/71	15/4/70	21 mois	30	4
209/2/72	1/4/71	31/3/73	2/2/72	24 mois	34	4
209/12/73	1/4/73	31/8/75	27/12/73	29 mois	31	4
209/76	1/9/75	31/8/76	31/3/76	12 mois	31	3
209/77	1/9/77	31/8/77	10/5/77	12 mois	31	4
209/78	1/9/77	31/8/79	25/7/78	24 mois	32	4
209/80	1/9/79	31/8/81	31/3/80	24 mois	33	4

générales de ces conventions collectives.

Aux fins de la présente recherche, le chercheur analysera les huit conventions collectives qui ont régi les conditions de travail des professeurs de langues à l'emploi du gouvernement fédéral. Ces huit conventions collectives sont dans l'ordre chronologique suivant:

- 1) Convention entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Groupe: Enseignement (tous les employés), Code 206/6/69
- 2) Convention entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Groupe: Enseignement (tous les employés), Code 209/4/70
- 3) Convention entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Groupe: Enseignement (tous les employés), Code 209/2/72
- 4) Convention entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Groupe: Enseignement (tous les employés), Code 209/12/73
- 5) Convention entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Groupe: Enseignement (tous les employés), Code 209/76
- 6) Convention entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Groupe: Enseignement (tous les employés), Code 209/77
- 7) Convention entre le Conseil du Trésor et l'Alliance

de la Fonction publique du Canada. Groupe:

Enseignement (tous les employés), Code 209/78

8) Convention entre le Conseil du Trésor et l'Alliance
de la Fonction publique du Canada. Groupe:

Enseignement (tous les employés), Code 209/80.

Le groupe de l'enseignement comprend trois sous-groupes: les enseignants des écoles élémentaires et secondaires, les professeurs de langues et le sous-groupe des services en éducation. Dans une même convention collective, les trois sous-groupes y sont représentés. Dans chacune des conventions collectives, on retrouve un tronc commun qui s'applique aux trois sous-groupes ainsi que trois appendices qui s'appliquent à l'un ou l'autre des sous-groupes occupationnels. Cette recherche se limite au tronc commun ainsi qu'à l'annexe B, laquelle aborde de façon plus particulière les conditions de travail des professeurs de langues.

Les définitions opérationnelles des variables

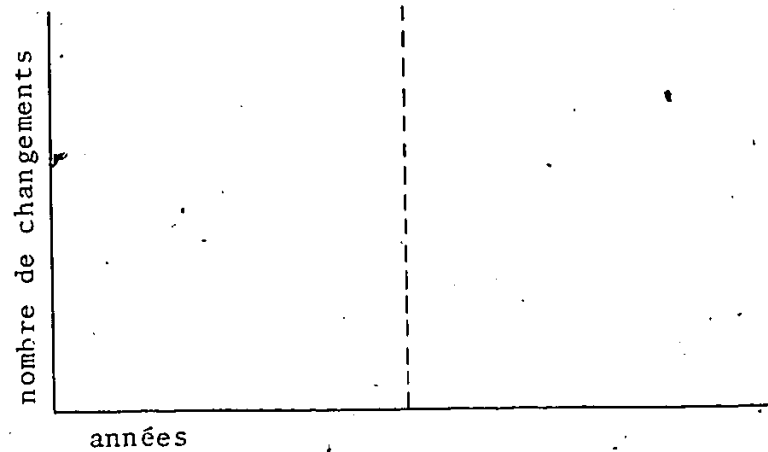
Dans le chapitre précédent le chercheur a élaboré un modèle d'analyse des conventions collectives, représenté par le tableau 4.2 qui permet de mettre en relation les changements observés dans les conventions collectives avec les changements observés dans l'environnement.



Tableau 4.2

Le modèle d'analyse

Type de changements



En ordonnée, on retrouve le nombre de changements observés dans les conventions collectives étudiées. En abscisse, on retrouve les années au cours desquelles ont été observés des changements dans les conventions collectives et aussi des changements dans l'environnement. Le trait pointillé vertical précise le moment d'un changement majeur dans un environnement donné. En fait, il s'agit du traitement dans le modèle longitudinal.

Dans cette deuxième partie, le chercheur présentera les différentes définitions opérationnelles des variables retenues dans le cadre de cette recherche. D'une part, il y a les conventions collectives des enseignants où on peut observer des changements. Il s'agit de préciser la manière d'observer et de comptabiliser ces changements. D'autre part, le chercheur a retenu comme variables, les changements qu'on peut

observer au sein des environnements économique et politico-social. Dans le chapitre précédent, le chercheur a précisé qu'il se servirait d'indicateurs. Il s'agit maintenant de justifier le choix des différents indicateurs retenus et de préciser la manière de les utiliser dans la présente recherche afin de pouvoir dégager un ou des changements au sein de chacun de ces environnements.

Les changements dans les conventions collectives des enseignants

Dans le chapitre précédent, le chercheur a choisi la méthode de Tessier pour regrouper les articles des conventions collectives des enseignants à cause des avantages offerts par cette méthode: nombre restreint de cas à étudier, méthode élaborée en milieu scolaire à partir de facteurs jugés importants par les enseignants. La méthode de Tessier comporte cinq facteurs: avantages monétaires, méthodes et matériel, affectations et procédures, environnement, évaluation. Sous chacun de ces facteurs, le chercheur y placera les articles qui s'y rattachent. Dans le deuxième chapitre, le chercheur a présenté les articles que Tessier regroupe sous chaque facteur. Ainsi, sous le facteur avantages monétaires, le chercheur regroupera les changements observés dans les articles suivants: grille salariale, les services professionnels supplémentaires, indemnité d'intérim et affectation temporaire, l'indemnité de départ, les jours désignés fériés, le congé de

vacances, les congés spéciaux, les autres genres de congé, les congés de maladie, l'article intitulé 'congé' généralité, les niveaux d'instruction et le temps de déplacement. Sous le facteur intitulé méthodes et matériel, le chercheur étudiera les changements des articles qui touchent la formation et le perfectionnement, le remboursement des frais de formation reçue en dehors des heures normales de travail, le congé pour cours d'été et le congé d'éducation. Sous le facteur affectations et procédures, le chercheur étudiera les articles intitulés année de travail, les heures de travail et l'arrêt pédagogique. Sous le facteur environnement, il n'y aura qu'un seul article à étudier: affichage et autres facilités. Sous le facteur évaluation, le chercheur observera les changements apparus dans l'article intitulé revue du rendement et dossier de l'employé.

Observation des changements

La méthode d'analyse terminologique de Viel décrite dans le deuxième chapitre de cette recherche sera utilisée pour observer les changements dans les conventions collectives des professeurs de langues à l'emploi du gouvernement fédéral.

L'unité d'analyse choisie est l'article: Il s'agit donc de noter l'ensemble des changements négociés à l'intérieur de chacun des articles des huit conventions collectives étudiées.

Aux fins de la présente recherche, les changements

terminologiques qui n'ont pas eu de conséquences sur les conditions de travail des enseignants ne seront pas considérés car ils ne sont pas pertinents au cadre de cette recherche.

Il est possible que certains changements puissent être à la fois à l'avantage de l'une et l'autre des parties. Cependant, ceci n'apparaît pas de façon évidente avec l'analyse terminologique. On ne peut pas toujours percevoir les avantages qu'un employeur retire d'un changement en faveur de la partie syndicale. Pour cette raison, le chercheur ne précisera pas si une des parties impliquées a retiré des avantages d'un changement en faveur de l'autre partie. Il se limitera aux changements observés dans la convention collective.

Au plan des changements qui ont eu des conséquences sur les conditions de travail des enseignants, il peut y avoir des changements à incidence monétaire et des changements normatifs. Sous chacune de ces deux catégories, il peut y avoir des changements en faveur de la partie patronale et des changements en faveur de la partie syndicale. Ces changements en faveur de la partie syndicale peuvent se subdiviser en deux catégories. D'une part, certains de ces changements peuvent toucher directement l'employé dans l'exercice de ses fonctions, alors que d'autre part, certains de ces changements toucheront le syndicat. Dans le cas présent, il s'agit de l'Alliance de la fonction publique du Canada.

Si on voulait évaluer les coûts des changements observés

dans les conventions collectives des professeurs de langues, il faudrait des statistiques précises sur le personnel au cours des années couvertes par cette recherche: âge du personnel enseignant, ancienneté, sexe des employés, nombre d'employés qui se sont prévalus des droits accordés par la convention collective. Ces données ne sont pas disponibles. Il faudra donc s'en tenir à une méthode simple, soit la somme des changements. Le tableau 4.3 permettra de comptabiliser les changements dans les articles des conventions collectives, et ce, d'une convention collective à l'autre selon les types de changements précédemment décrits. Ainsi, chacun des articles contenus sous le facteur des avantages monétaires sera étudié selon la méthode de Viel. Il s'agira ensuite de faire la somme des différents types de changements à l'intérieur des articles regroupés selon la méthode de Tessier et ce, d'une convention collective collective à l'autre. Ainsi, par exemple, entre la première et la deuxième convention collective, sous le facteur des avantages monétaires qui comprend 12 articles, il faudra additionner le nombre de changements selon les types: changement à incidence monétaire en faveur de la partie patronale, changement à incidence monétaire en faveur de la partie syndicale (enseignants), changement à incidence monétaire en faveur de la partie syndicale (syndicat), changement normatif en faveur de la partie patronale, changement normatif en faveur de la partie syndicale (enseignants),

Tableau 4.3
Grille d'observation des changements

	Avantages monétaires	Affectations et procédures	Méthodes et matériel	Environnement	Evaluation
Changements à incidence monétaire en faveur de la partie patronale					
Changement à incidence monétaire en faveur de la partie syndicale (enseignants)					
Changements à incidence monétaire en faveur de la partie syndicale (syndicat)					
Changements normatifs en faveur de la partie patronale					
Changements normatifs en faveur de la partie syndicale (enseignants)					
Changements normatifs en faveur de la partie syndicale (syndicat)					

changements normatifs en faveur de la partie syndicale (syndicat). Le même procédé s'appliquera aux articles compris sous les autres facteurs: méthodes et matériel, affectations et procédures, environnement, évaluation, entre la première et la deuxième convention collective. Il s'agit de procéder de la même manière pour compter le nombre de changements observés entre la deuxième et la troisième convention collective, entre la troisième et la quatrième convention collective et ainsi de suite jusqu'à la huitième.

En d'autres mots, ce qu'on retrouvera en ordonnée sur le graphique, sera le nombre de changements, dans une des catégories de changements observés, dans l'ensemble des articles contenus sous un des facteur de Tessier.

Etude de l'environnement

Dans le chapitre précédent, le chercheur a retenu les environnements économique et politico-social. Il a, de plus, précisé que chaque environnement serait mesuré à l'aide d'indicateurs afin de faciliter la formulation de jugements sur l'état de celui-ci. Il s'agit maintenant de choisir et de justifier le choix d'indicateurs pour chacun des environnements retenus, ce qui permettra d'observer un ou des changements au sein de ceux-ci. En fait, il s'agit de déterminer un ou des moments où il y a eu changement de tendances au sein d'un environnement donné.

Tableau 4.4

Etat d'un
environnement

Etat du même
environnement

L'environnement économique

Un des aspects que le chercheur veut étudier dans cette recherche est de savoir s'il y a une relation entre les changements observés dans les conventions collectives des

enseignants et les changements observés dans l'environnement économique. Dans le chapitre précédent le chercheur a précisé qu'il utiliserait des indicateurs économiques pour scruter l'état de l'économie. Un seul indicateur ne suffit pas à déterminer des phases de croissance économique, de décroissance économique ou de stabilité économique. Si plusieurs indicateurs économiques projettent la même image, il est alors plus facile de formuler des jugements sur l'état de l'économie. A cette fin, le chercheur a retenu différents indicateurs qui permettront de dégager les tendances de l'économie. Ces indicateurs sont: l'indice du coût de la vie et des prix à la consommation, le taux d'escompte de la Banque du Canada, la dette nette du gouvernement fédéral, l'indice du revenu réel au Canada, les titres canadiens négociables et le nombre de chômeurs au Canada. Le choix de ces indicateurs est justifié par la fréquence de leur utilisation par les économistes pour évaluer l'état de l'économie. L'analyse de ces différents indicateurs économiques sur une longue période de temps pourra permettre d'observer des changements au sein de l'environnement économique et de dégager la ou les années où il y a eu changement.

Le tableau 4.5 qui présente les fluctuations de l'indice du coût de la vie et des prix à la consommation permet de dégager deux tendances. Jusqu'en 1973, l'indice du coût de la vie et des prix à la consommation est relativement stable.

Tableau 4.5

Tableau de l'indice du coût de la vie et
des prix à la consommation*

Année	Indice du coût de la vie et des prix à la consommation	% d'écart par rapport à l'année précédente
1969	94.1	4.5%
1970	97.2	3.2%
1971	100.0	2.8%
1972	104.8	4.8%
1973	112.7	7.5%
1974	125.0	11.8%
1975	138.5	10.8%
1976	148.9	7.5%
1977	160.8	7.9%
1978	175.2	8.2%
1979	191.2	9.5%
1980	210.6	10.1%

* Statistiques Canada, Cansim Data Retrieval, Matrix Title:
Consumer Price Indexes for Canada, 1980, p. 2014.

En effet, la moyenne de l'augmentation annuelle par rapport à l'année précédente se situe à 4,56%. Par contre entre 1974 et 1981, il y a une forte augmentation de l'indice du coût de la vie et des prix à la consommation. La moyenne de l'augmentation annuelle par rapport à l'année précédente se situe alors à 9,4%.

Donc, à partir de la fin de l'année 1973 ou du début de l'année 1974, l'indice du coût de la vie et des prix à la consommation montre un changement au sein de l'environnement économique. Il reste à savoir si cette tendance peut également être observée par d'autres indicateurs.

Le tableau 4.6 qui présente les fluctuations du taux d'escompte de la Banque du Canada, permet de dégager deux périodes.

Ainsi, entre 1970 et 1973, le taux d'escompte de la Banque du Canada oscille entre 4,75% et 7,13%, ou si on préfère une moyenne de 5,8% par année. A compter de 1974 et ce, jusqu'en 1981, le taux d'escompte de la Banque du Canada oscille entre 7,71% et 17,93%. Ceci revient à une moyenne, entre 1974 et 1981, de 10,73%. Cet indicateur économique, tout comme l'indice du coût de la vie et des prix à la consommation, laisse croire qu'il y a eu un changement au sein de l'économie canadienne à compter de 1974.

Le tableau 4.7 qui présente les fluctuations de la

Tableau 4.6

Tableau du taux d'escompte de la Banque du Canada en %*

Années	Taux d'escompte
1970	7.13
1971	5.19
1972	4.75
1973	6.13
1974	8.50
1975	8.50
1976	9.29
1977	7.71
1978	8.98
1979	12.10
1980	12.89
1981	17.93

* Revue économique, 1982, p. 232.

Tableau 4.7

Tableau de la dette nette du gouvernement fédéral*
(en millions de dollars)

Années	Montant de la dette
1970	16,222
1971	16,594
1972	18,811
1973	19,810
1974	21,194
1975	22,927
1976	28,390
1977	34,600
1978	44,889
1979	57,115
1980	68,595
1981	81,263

* Revue économique, 1982, p. 183.

dette nette du gouvernement fédéral permet également de dégager deux phases. Entre 1970 et 1973 le montant de la dette nette du gouvernement fédéral demeure inférieur à \$20 000 000 000. La moyenne de la dette du gouvernement fédéral au cours de ces années se situe à \$17 859 000 000. Par contre, à compter de 1974, la dette nette du gouvernement fédéral se situe à une somme supérieure à \$20 000 000 000. En effet, elle varie entre \$21 194 000 000 et \$81 263 000 000. Entre 1974 et 1981, la moyenne de la dette du gouvernement fédéral se situe à \$44 871 000 000. Ce tableau laisse croire qu'il y a eu au sein de l'environnement économique deux phases distinctes. D'une part, il y a les années qui ont précédé 1974. D'autre part, il semble qu'à compter de 1974, la dette nette du gouvernement fédéral a considérablement augmenté. Cet indicateur économique permet de croire qu'il y a eu un changement au sein de l'économie canadienne. Le point tournant semble se situer vers la fin de l'année 1973 ou le début de l'année 1974.

Le tableau 4.8 qui présente les indices de revenu réel au Canada par habitant permet lui aussi de dégager deux tendances. D'une part, entre 1970 et 1973, l'indice du revenu réel au Canada est à la hausse. D'autre part, à compter de 1974, on peut observer une nouvelle tendance. L'indice du revenu réel par habitant est à la baisse. Au cours de la première phase, il augmente en moyenne de 7,59 par année.

Tableau 4.8

Tableau des indices du revenu réel au Canada par habitant*
(1971 = 100)

Années	Indices	Ecart par rapport à l'année précédente en %
1970	94.1	-
1971	100.0	6.26%
1972	107.1	7.1%
1973	117.2	9.43%
1974	124.9	6.56%
1975	126.9	1.6%
1976	133.5	5.2%
1977	133.2	-0.22%
1978	136.3	2.32%
1979	142.3	4.40%
1980	141.6	-0.49%
1981	139.9	-1.2%

* Revue économique, 1982, p. 137.

Au cours de la deuxième phase, il augmente seulement de 2,27. Il est également intéressant de noter, qu'à trois reprises, entre 1974 et 1981, les indices du revenu réel au Canada, ont accusé une baisse par rapport à l'année précédente. Il s'agit des années 1977, 1980 et 1981. Au cours de la première phase décrite, celle de 1970 à 1973, une telle situation ne s'est pas présentée. Cet indicateur économique permet de dégager deux étapes, ou encore deux phases bien distinctes au plan de l'économie canadienne. Il semble bien que l'année 1974 marque un tournant au sein de l'environnement économique.

Le tableau 4.9 qui présente le total des titres canadiens négociables est également intéressant à étudier. Les titres canadiens négociables comprennent notamment les Bons du Trésor canadien, les Obligations du gouvernement canadien, les obligations des sociétés financières. Il semble se dégager deux tendances au plan des titres canadiens. L'année 1974 semble marquer le début d'une période où le total des titres canadiens négociables est à la hausse. En effet, la valeur des titres négociables en 1974 est presque le double de ce qu'elle était l'année précédente. Au plan de l'économie canadienne, cet indicateur économique, le total des titres canadiens négociables, semble montrer un changement au sein de l'environnement économique. Ce changement est survenu à la fin de l'année 1973 ou au début de 1974.

Tableau 4.9

Tableau du total des titres canadiens négociables*

Années	Total des titres canadiens négociables (en millions de dollars)
1972	4,845
1973	5,753
1974	10,781
1975	11,922
1976	17,209
1977	19,039
1978	26,830
1979	27,194
1980	32,773

* Revue économique, 1982, p. 224.

Tableau 4.10

Tableau du nombre de chômeurs au Canada (moyenne annuelle)

Années	Nombre de chômeurs
1969	362,000
1970	476,000
1971	535,000
1972	552,000
1973	515,000
1974	514,000
1975	690,000
1976	727,000
1977	850,000
1978	911,000
1979	838,000
1980	867,000
1981	898,000

* Revue économique, 1982, p. 162.

Le tableau 4.10 qui présente le nombre de chômeurs au Canada permet de dégager deux phases bien distinctes. D'une part, il y a la période 1969-1974 où le nombre de chômeurs au Canada varie entre 362 000 et 552 000. Au cours de cette période, le nombre moyen de chômeurs au pays est de 492 333. D'autre part, il y a la période 1975-1981 où le nombre de chômeurs au Canada varie entre 690 000 et 911 000. Au cours de cette période le nombre moyen de chômeurs au pays est de 825 857.

Les autres indicateurs économiques choisis par le chercheur ne présentaient pas le même point de coupure. Dans le cas du nombre de chômeurs, le point tournant semble être la fin de l'année 1974 ou le début de l'année 1975, soit un an plus tard que les autres indicateurs économiques retenus. On peut donc croire que les changements survenus au sein de l'environnement économique ont eu des répercussions sur le nombre de travailleurs un an plus tard. L'augmentation du nombre de chômeurs semble être une conséquence des autres changements observés au sein de l'environnement économique.

Ces différents indicateurs économiques montrent un changement majeur au sein de l'environnement économique, à compter de la fin de l'année 1973 ou du début de l'année 1974. Dans cette recherche, la première phase qui couvre

les années 1969 à 1973 sera appelée période de croissance économique, alors que la deuxième phase qui couvre les années 1974 à 1981 sera désignée comme étant une période de décroissance économique caractérisée par un nombre accru de chômeurs, un taux d'escompte plus élevé de la Banque du Canada, une augmentation marquée de l'indice du coût de la vie et des prix à la consommation, une diminution du revenu réel au Canada et par une augmentation de la dette du gouvernement fédéral.

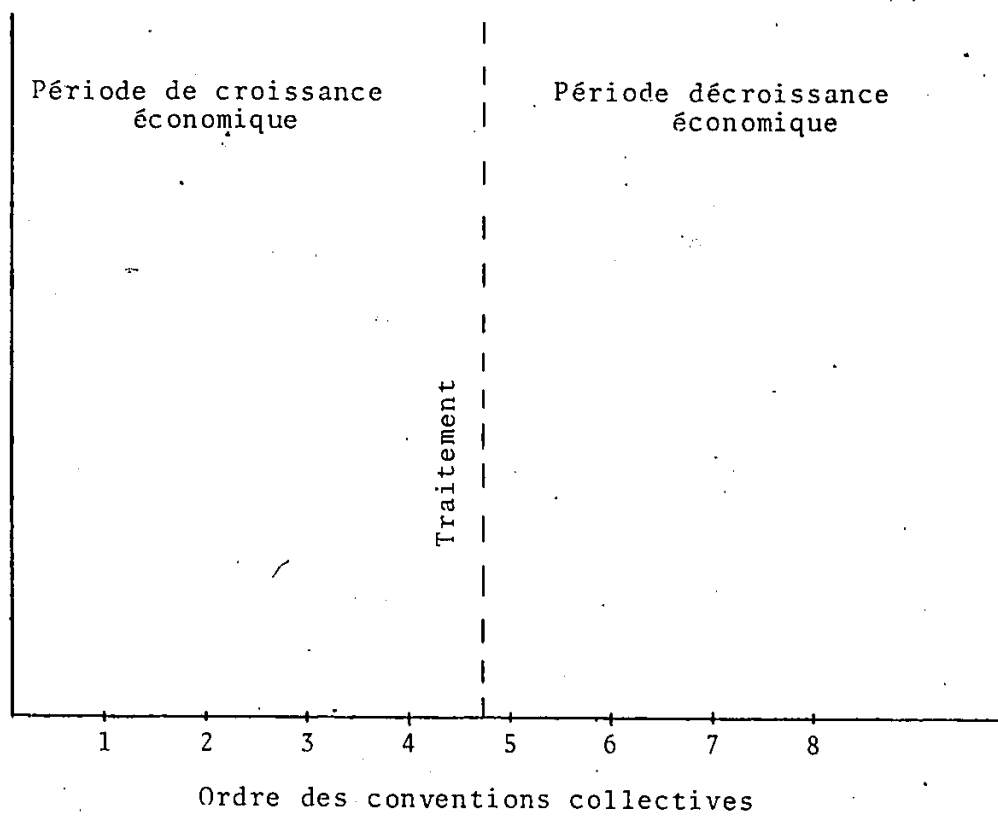
Les quatre premières conventions collectives des professeurs de langues ont été conclues en période de croissance économique: 1969, 1970, 1972, 1973. Les quatre suivantes ont été conclues en période de décroissance économique: 1976, 1977, 1978, 1980. Le tableau 4.11 présente graphiquement la situation.

L'environnement politico-social

Un des aspects que le chercheur veut étudier dans cette recherche est de savoir s'il y a une relation entre les changements observés dans les conventions collectives des enseignants et les changements observés dans l'environnement politico-social. Dans le chapitre précédent, le chercheur a précisé qu'il utiliserait des indicateurs politico-sociaux pour étudier l'environnement politico-social. Un seul indicateur n'est pas suffisant pour avoir une perception

Tableau 4.11

Tableau du changement observé dans l'environnement économique



juste de l'environnement politico-social. Il faut donc en choisir plusieurs qui sont pertinents au contexte de cette recherche. Ceci permettra d'avoir une image plus précise de l'environnement politico-social. Dans le chapitre précédent le chercheur a mentionné quelques indicateurs qui peuvent être utilisés pour l'étude de cet environnement. Dans cette recherche, le chercheur se limitera à la promulgation de la Loi sur les langues officielles et de ses différentes politiques d'application, aux fluctuations du nombre de professeurs de langues embauchés par la Commission de la fonction publique du Canada et aux fluctuations dans le nombre de professeurs qui ont quitté la Fonction publique. La promulgation d'une loi, telle la Loi sur les langues officielles est un indicateur politico-social précieux qui peut aider à cerner les préoccupations des hommes politiques. Le nombre d'employés recrutés chaque année à l'intérieur d'un nouveau programme témoigne les priorités accordées à celui-ci. Enfin, les différents mouvements de personnel à l'intérieur d'une organisation peuvent être un indicateur du fonctionnement de celle-ci. Ces différents indicateurs permettront de situer le moment où sont apparus le ou les changements au sein de l'environnement politico-social.

La loi sur les langues officielles

En 1969, le gouvernement fédéral adopte la loi sur les langues officielles, dans laquelle on retrouve notamment la déclaration du statut des langues:

L'anglais et le français sont les langues officielles du Canada pour tout ce qui relève du Parlement et du gouvernement du Canada, elles ont un statut, des droits et des privilèges égaux quant à leur emploi dans toutes les institutions du Parlement et du gouvernement du Canada.

Cependant, les politiques d'application de cette loi connaissent certaines modifications au fil des ans. Pour la période 1971-1972, Spicer (1973) écrit:

L'un des critères les plus éloquents de la détermination du gouvernement canadien à tenir son pari linguistique réside dans sa décision d'ouvrir largement aux fonctionnaires fédéraux l'enseignement de la seconde langue officielle, français ou anglais. Après un démarrage modeste en 1964, le Bureau des langues de la Commission de la fonction publique fonctionne à plein régime depuis 1968.

On est alors loin de parler de restrictions. Pour la période 1972-1973, on doit noter l'adoption de la Résolution parlementaire de juin 1973:

L'enveloppe statutaire des principes du Parlement en matière de langues, c'est la loi des langues officielles. La résolution de juin 1973, pour sa part, énonce ces principes, mais en termes moins formalistes que ne l'exige un texte législatif.

Cependant, on peut se demander en quoi consiste cette résolution, Spicer (1974) écrit à ce sujet:

La résolution parlementaire est brève, claire et nette. Elle rappelle que la loi sur les langues

officielles reconnaît au français et à l'anglais "un statut, des droits et des privilèges égaux quant à leur emploi dans toutes les institutions du Parlement et du Gouvernement du Canada".

Au cours de ces deux années, on continue donc de parler de bilinguisme et de la loi sur les langues officielles. On ne cherche pas à diminuer l'impact de la loi. Pour les années 1973-1974, il en est de même. A ce sujet Spicer (1975) écrit:

Le mandat du Conseil n'a pas changé depuis qu'en 1973, il a créé, au sein de son Secrétariat, une direction à part entière chargée des langues officielles. Sous l'autorité d'un sous-secrétaire, environ 75 employés y travaillent à élaborer et diffuser les politiques et les programmes du gouvernement fédéral visant à l'application de la loi sur les langues officielles à l'intérieur de la fonction publique aussi qu'à surveiller leur remise en oeuvre et évaluer leur efficacité.

L'année 1975 voit apparaître la politique de la langue de travail. "La dite politique nous est arrivée le 6 août 1975." En quoi est-ce que cette politique est pertinente à la loi des langues officielles? Spicer (1976) précise à ce sujet:

de la même manière qu'il (le gouvernement) donne aux citoyens le droit de choisir la langue dans laquelle les services fédéraux leur sont fournis, le principe de l'égalité du statut du français et de l'anglais inscrit dans la loi accorde certains droits aux agents de l'Etat en matière de choix dans la langue de travail.

Le fonctionnaire, en tant que citoyen, a lui aussi le droit d'utiliser la langue officielle de son choix. En fait cette loi de 1975 ne change pas la loi des langues officielles de

1969. Elle n'y apporte qu'une précision.

A compter de 1976, on voit apparaître un nouveau tournant au niveau de l'application des langues officielles, lequel a eu un impact direct sur le travail des professeurs de langues. Spicer (1977) précise à ce sujet:

Enfin, - point capital déjà retenu - diminution graduelle de l'insistance sur la formation linguistique des fonctionnaires en faveur d'un enseignement linguistique amélioré au profit des jeunes Canadiens à l'école. N'en concluons pas à la disparition prochaine de toute forme d'enseignement des langues au niveau fédéral. Il s'agit tout simplement - comme l'annonçait le Discours du Trône d'octobre - de "mieux équilibrer" la priorité accordée à court terme, à la fonction publique et, à terme plus lointain, celle dont devrait bénéficier une nouvelle génération désormais invertie de talents plus utiles et d'attitudes plus réceptives.

Donc, dès 1976, on annonce une nouvelle orientation quant à la formation linguistique. Cependant, l'année 1977, semble encore plus déterminante.

L'élimination progressive des nominations conditionnelles entraînera sans nul doute une baisse de la demande au niveau de la formation linguistique de base qui doit être offerte à l'ensemble des fonctionnaires. Cela ne veut pas dire toutefois que les cours de langues devraient cesser... La réduction du nombre actuel des écoles de langues de la Commission de la fonction publique constitue certainement une solution d'avenir.

Il en est de même de l'année 1978. Yalden (1979) cherche à établir un bilan des cinq dernières années:

L'histoire du programme des langues officielles depuis cinq ans correspond en grande partie à celle d'un pari perdu d'avance, celui que la mise en oeuvre conjointe de ces deux mesures nous permettrait de disposer de services d'un niveau linguistique convenable... Lorsque l'on commença à s'apercevoir que

cela n'était peut-être pas si sûr, l'on s'empessa d'intensifier la formation linguistique. Maintenant, cette dernière n'ayant pu accomplir l'impossible, l'on nous demande de conclure à sa totale inutilité.

Au cours de l'année 1978, on voit apparaître un nouveau fait marquant. Dans une lettre destinée aux professeurs de langues, le président de la Commission de la fonction publique précise:

Le Gouvernement a annoncé l'automne dernier, son intention de mettre fin au programme de formation linguistique en 1983... En ce qui concerne la Direction générale de la formation linguistique, cette réduction signifie qu'environ 600 employés devront être déclarés excédentaires afin de respecter le plafond budgétaire établi par le Gouvernement ainsi que le niveau d'années-personnes autorisées.

Au cours de l'année 1979, on se contente de maintenir les décisions prises au cours des années précédentes:

Il y a quelques années, le gouvernement fédéral annonçait son intention d'investir moins dans la bilinguisation de la Fonction publique et d'accorder une aide accrue aux programmes permettant une amélioration immédiate des services fédéraux en faveur des jeunes. Autant qu'on puisse juger, le nouvel exécutif issu des élections de mai 1979 s'est engagé à poursuivre les mêmes objectifs.

Au cours de l'année 1980, c'est la même situation qui prévaut:

Le gouvernement fédéral n'a pas respecté ses engagements de revoir ses priorités de dépense en matière de programmes linguistiques. Les coupures effectuées dans les fonds attribués aux programmes de la fonction publique devraient, autant que possible se traduire par des augmentations aux programmes extérieurs.

Ce premier indicateur de l'environnement politico-social permet de dégager deux phases ou deux étapes au plan de

l'application de la Loi sur les langues officielles. La première couvre la période 1969 à 1976 inclusivement tandis que la deuxième commence à compter de 1977. Dans le premier cas, on peut parler de période de croissance des priorités politiques alors que dans le deuxième cas, il s'agirait d'une période de décroissance des priorités politiques. L'année 1977 indique donc un changement dans l'environnement politico-social.

Un autre indicateur politico-social vient d'ailleurs confirmer la période de croissance et la période de décroissance des priorités politiques. Il s'agit du nombre de nouveaux professeurs embauchés pour répondre aux impératifs politiques. Le tableau du nombre de nouveaux professeurs permet également de dégager deux étapes (tableau 4.12).

De 1970 à 1976, on peut observer un nombre relativement élevé de nouveaux employés embauchés au sein du sous-groupe ED-LAT. En effet, ce nombre varie entre 111 et 711 nouveaux enseignants, pour donner une moyenne de 267 nouveaux professeurs recrutés par année. Par contre, à compter de 1977, le recrutement de nouveaux professeurs tombe de façon considérable. En effet, au cours de ces années, il fluctue entre 0 et 35, ce qui équivaut à une moyenne de 15 nouveaux professeurs embauchés à période indéterminée par année. Il y a donc deux périodes bien marquées au plan du nombre de professeurs recrutés et ces deux périodes correspondent aux

Tableau.4.12

Tableau du nombre de nouveaux professeurs de langues*

Années	Nombre de nouveaux professeurs de langues à période indéter- minée
1969	Statistiques non-disponibles
1970	165
1971	188
1972	260
1973	111
1974	711
1975	290
1976	149
1977	35
1978	21
1979	6
1980	0

* Rapport CE 283-01.

deux étapes observées dans l'application de la Loi sur les langues officielles. Cet indicateur montre un changement dans l'environnement à compter de 1977.

Les mouvements de personnel sont également intéressants à analyser. Le tableau 4.13 des mouvements de personnel permet également de dégager des tendances. Ainsi, par exemple, si on prend la période 1970-1974, le nombre de professeurs qui quittent la fonction publique fédérale varie de 29 à 70. La moyenne annuelle se situe à 44 départs. Par contre, entre 1975 et 1979, le nombre de professeurs qui quittent la fonction publique fédérale fluctue entre 90 et 177, pour donner une moyenne annuelle de 128 départs, soit presque le triple de la période 1970-1974. Si on examine maintenant, le nombre total d'enseignants qui ont quitté leur poste de ED-LAT-01 pour être affectés dans d'autres ministères à d'autres fonctions, ou encore pour être affectés à d'autres fonctions à l'intérieur de la C.F.P. ou pour occuper un emploi à l'extérieur de la fonction publique, on se rend compte de l'existence de deux phases distinctes. Entre 1970 et 1974, le nombre d'enseignants qui ont quitté leur poste de ED-LAT-01 varie entre 60 et 153. La moyenne annuelle se situe à 88 professeurs qui quittent leur poste d'enseignant chaque année. Par contre, entre 1975 et 1979, le nombre d'enseignants qui ont quitté leur poste de ED-LAT-01 varie de 220 à 449 ou si on préfère, il y a une moyenne de 296 enseignants

Tableau 4.13

Tableau des mouvements de personnel

	Affectés dans d'autres ministères à d'autres fonctions ¹	Affectés à d'autres fonctions à l'intérieur de la CFP ²	Départs de la fonction publique ³	Total de ceux qui ont quitté un poste de ED-LAT-01
1970	11	18	31	60
1971	38	13	29	80
1972	23	15	29	67
1973	9	7	64	80
1974	22	61	70	153
1975	30	111	126	267
1976	30	49	141	220
1977	96	31	177	304
1978	311	29	109	449
1979	132	21	90	243

¹Rapport numéro CE-283, Direction des services d'informatique.

²Rapport numéro CE-284.

³Idem.

qui quittent leur poste chaque année.

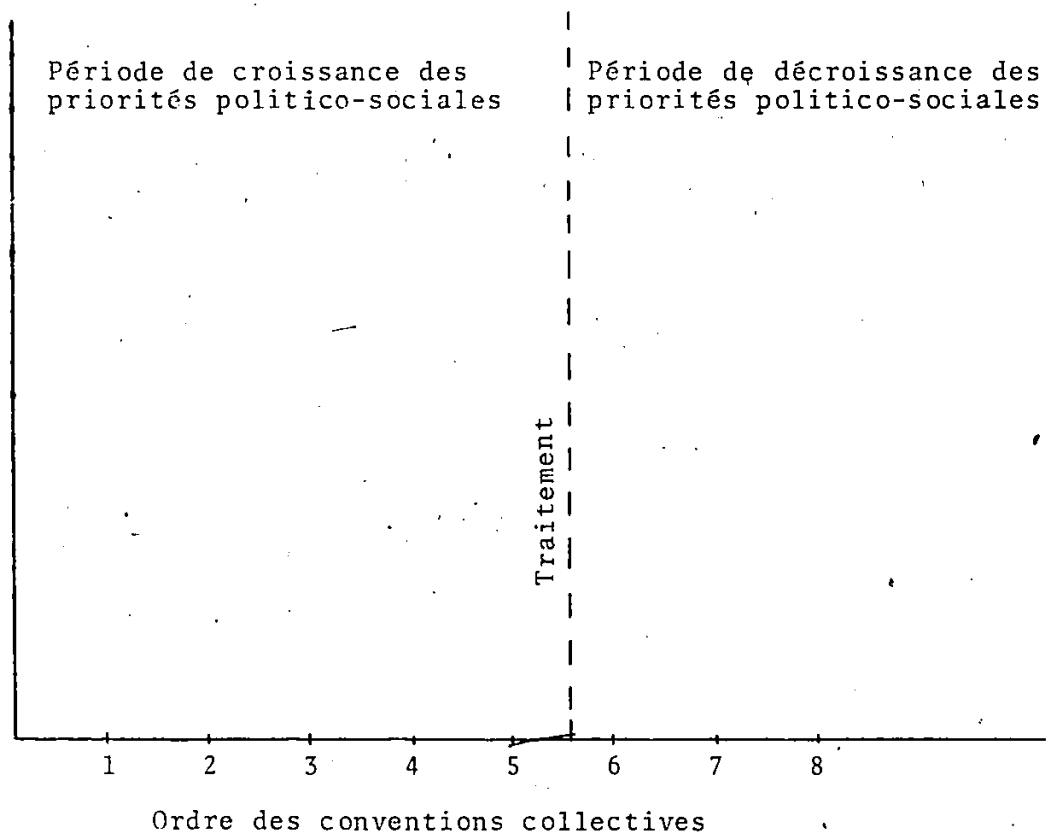
Le point tournant de cet indicateur politico-social ne correspond pas à ceux des deux autres indicateurs politico-sociaux précédemment présentés. Cependant le caractère politique du programme d'enseignement en plus de son avenir incertain ont pu inciter plusieurs enseignants à quitter leur poste de professeur de langues avant la fin de l'année 1976 ou le début de l'année 1977. Cet indicateur politico-social est peut-être moins valable que les deux précédemment choisis, lesquels permettent de constater une période de croissance des priorités politiques qui s'étend de 1969 à 1976 et une période de décroissance des priorités politiques qui commence à compter de 1977. Au cours de la première phase, les professeurs de langues ont conclu leurs cinq premières conventions collectives avec l'employeur, alors que pendant la deuxième phase, ils ont conclu les trois autres conventions collectives de l'ensemble étudié. Le tableau 4.14 présente graphiquement la situation.

Hypothèses de recherche

Par le biais de cette recherche, le chercheur veut mieux connaître le phénomène convention collective en éducation. Plus précisément il veut savoir s'il y a une relation entre les changements observés dans les conventions collectives et les changements observés dans l'environnement. Le chercheur a retenu deux environnements. Il y a donc lieu de formuler

Tableau 4.14

Tableau du changement observé dans
l'environnement politico-social



une hypothèse générale de recherche pour chacun de ces environnements. Ces hypothèses générales donnent lieu à des hypothèses spécifiques en fonction des types de changements et aussi en fonction des différents facteurs qui regroupent les différents articles des conventions collectives du groupe étudié.

Première hypothèse générale

Il y a une relation entre le nombre de changements observés dans les conventions collectives des professeurs de langues et le changement observé au sein de l'environnement économique.

Hypothèses spécifiques

1.1 Il y a une relation entre le nombre de changements à incidence monétaire observés en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur des avantages monétaires et le changement observé au sein de l'environnement économique.

1.2 Il y a une relation entre le nombre de changements normatifs observés en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur des avantages monétaires et le changement observé au sein de l'environnement économique.

- 1.3 Il y a une relation entre le nombre de changements à incidence monétaire observés en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur méthodes et matériel et le changement observé au sein de l'environnement économique.
- 1.4 Il y a une relation entre le nombre de changements normatifs observés en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur méthodes et matériel et le changement observé au sein de l'environnement économique.
- 1.5 Il y a une relation entre le nombre de changements à incidence monétaire en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur affectations et procédures et le changement observé au sein de l'environnement économique.
- 1.6 Il y a une relation entre le nombre de changements normatifs en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur affectations et procédures et le changement observé au sein de l'environnement économique.
- 1.7 Il y a une relation entre le nombre de changements normatifs observés en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur environnement et le changement observé au sein de l'environnement économique.

- 1.8 Il y a une relation entre le nombre de changements normatifs observés en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur évaluation et le changement observé au sein de l'environnement économique.

Deuxième hypothèse générale

Il y a une relation entre le nombre de changements observés dans les conventions collectives des professeurs de langues et le changement observé au sein de l'environnement politico-social.

Hypothèses spécifiques

- 2.1 Il y a une relation entre le nombre de changements à incidence monétaire observés en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur des avantages monétaires et le changement observé au sein de l'environnement politico-social.
- 2.2 Il y a une relation entre le nombre de changements normatifs observés en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur des avantages monétaires et le changement observé au sein de l'environnement politico-social.
- 2.3 Il y a une relation entre le nombre de changements

à incidence monétaire observés en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur méthodes et matériel et le changement observé au sein de l'environnement politico-social.

2.4 Il y a une relation entre le nombre de changements normatifs observés en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur méthodes et matériel et le changement observé au sein de l'environnement politico-social.

2.5 Il y a une relation entre le nombre de changements à incidence monétaire en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur affectations et procédures et le changement observé au sein de l'environnement politico-social.

2.6 Il y a une relation entre le nombre de changements normatifs en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur affectations et procédures et le changement observé au sein de l'environnement politico-social.

2.7 Il y a une relation entre le nombre de changements normatifs observés en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur environnement et le changement observé au sein de l'environnement politico-social.

- 2.8 Il y a une relation entre le nombre de changements normatifs observés en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur évaluation et le changement observé au sein de l'environnement politico-social.

Synthèse

Dans ce chapitre, le chercheur a précisé les conventions collectives utilisées pour expérimenter le modèle d'analyse des conventions collectives précédemment décrit. Il a retenu les conventions collectives des professeurs de langues à l'emploi de la Fonction publique fédérale.

Le chercheur a de plus, dans ce chapitre, précisé les définitions opérationnelles des différentes variables. Au plan de l'analyse des conventions collectives, il a précisé comment l'analyse terminologique permettrait d'observer différents types de changements dans les conventions collectives de ces enseignants. De plus, il a précisé les changements retenus aux fins de la présente recherche. Enfin, le chercheur a précisé une manière de comptabiliser ces changements. Il s'agit d'une méthode simple, mais objective. Le cadre de cette recherche ne permet pas de préciser s'il s'agit de changements qui ont touché une partie ou encore l'ensemble du personnel ou encore d'évaluer le coût de ces changements.

Le chercheur a aussi précisé les définitions

opérationnelles des environnements retenus dans cette recherche. Un ensemble d'indicateurs économiques a servi à identifier un changement majeur au sein de l'environnement économique alors qu'un ensemble d'indicateurs politico-sociaux a servi à identifier un changement majeur dans l'environnement politico-social. Les différents indicateurs choisis permettent d'observer objectivement les changements dans les deux environnements retenus. Ils permettront aussi d'atteindre l'objectif de cette recherche qui est de mieux connaître la relation qui existe entre les changements observés dans les conventions collectives des professeurs de langues et les changements observés dans les deux environnements: l'environnement économique et l'environnement politico-social.

CHAPITRE V

RESULTATS OBTENUS

Dans les deux chapitres précédents, le chercheur a élaboré et rendu opérationnel un modèle d'analyse des conventions collectives qui tient compte des changements observés au sein des environnements économique et politico-social. L'objectif de ce chapitre est d'appliquer le modèle élaboré aux conventions collectives d'un groupe d'enseignants. Dans cette recherche, le chercheur a retenu les conventions collectives des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale à cause de leurs caractéristiques particulières: représentativité, fréquence de ces conventions collectives, constance des articles négociés.

Ce chapitre se divise en trois parties. Dans la première, le chercheur établit la liste des changements observés dans les conventions collectives des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale. Pour ce faire, les changements observés dans les articles des conventions collectives seront regroupés sous les facteurs de Tessier. Dans la deuxième partie, le chercheur étudie la relation entre les changements observés dans les conventions collectives de ces enseignants et les changements observés dans les environnements retenus. Enfin, dans la troisième partie, le chercheur fait la synthèse des changements observés.



dans les conventions collectives étudiées en relation avec les changements observés dans les environnements retenus dans cette recherche et tire une conclusion générale à ce chapitre.

Changements observés

Dans cette première partie, le chercheur trace l'évolution des conventions collectives des professeurs de langues à partir de l'observation des changements survenus dans la formulation des articles de ces conventions collectives. Aux fins de cette recherche, il étudie ces changements en regroupant les articles sous les facteurs de Tessier: avantages monétaires, méthodes et matériel, affectations et procédures, environnement, évaluation.

Le chercheur a précédemment précisé que l'analyse terminologique permettait de dégager d'une convention collective à l'autre divers types de changements: des changements terminologiques sans conséquences sur les conditions de travail des employés, des changements à incidence monétaire en faveur de la partie patronale, des changements à incidence monétaire en faveur de la partie syndicale (employés), des changements à incidence monétaire en faveur de la partie syndicale (syndicat), des changements normatifs en faveur de la partie patronale, des changements normatifs en faveur de la partie syndicale (employés) et des changements

normatifs en faveur de la partie syndicale (syndicat).

Dans le cadre de l'application du modèle d'analyse, le chercheur se limitera aux changements à incidence monétaire et aux changements normatifs en faveur de la partie syndicale et qui ont touché l'employé dans ses conditions de travail. Les changements terminologiques sans conséquences sur les conditions de travail sont laissés de côté, car ce qui intéresse le chercheur est d'étudier la relation entre les changements observés dans les conditions de travail et les changements observés dans les environnements économique et politico-social. De plus, le chercheur n'a pas trouvé de changements à incidence monétaire en faveur de la partie patronale ni de changements à incidence monétaire en faveur de la partie syndicale (syndicat) dans l'ensemble des huit conventions collectives étudiées. Enfin, en ce qui touche les changements normatifs en faveur de la partie patronale ou de la partie syndicale (syndicat), ces derniers se font plutôt rares. Sous le facteur des affectations et procédures, il y a eu un changement en faveur de l'unité de négociation et deux en faveur de la partie patronale, ce qui est très peu lorsqu'on considère qu'il y a eu un ensemble de huit conventions collectives négociées. Sous le facteur environnement, il y a eu quatre changements normatifs en faveur de la partie syndicale (syndicat) et ce dans le même ensemble de conventions collectives. Encore là, il s'agit de changements

mineurs, tels la précision du lieu d'installation des tableaux d'affichage, la quantité de documents à entreposer, la consultation sur les lieux d'entreposage et la remise non-obligatoire d'une copie des documents syndicaux à l'employeur.

Le chercheur se limitera donc au niveau de l'application du modèle aux changements à incidence monétaire et aux changements normatifs en faveur de la partie syndicale et qui ont touché directement l'employé dans ses conditions de travail.

Changements observés sous le facteur des avantages monétaires

Le chercheur a précédemment déterminé les articles étudiés sous le facteur des avantages monétaires. Il présente maintenant les différents changements observés en faveur des professeurs de langues.

Temps de déplacement

Dans la première (1969) et la deuxième (1970) conventions collectives, cet article n'y est pas inclus. Il apparaît dans la troisième convention collective (1972). On y décrit les heures de travail consacrées au déplacement (p. 40). Dans les conventions collectives subséquentes, cet article n'a pas été modifié. Dans les quatrième (4^e), cinquième (5^e), sixième (6^e) et septième (7^e) conventions collectives, c'est-à-dire, celles de 1973, 1976, 1977 et 1978, on retrouve exactement le même texte que dans la convention

collective de 1972. Dans la huitième (8^e) convention collective (1980), on note un changement. Il peut y avoir rémunération pour le temps de déplacement associé à un cours, stages, conférences, si ces derniers sont suivis à la demande de l'employeur (p. 34).

Indemnité d'intérim et affectations temporaires

Dans la deuxième convention collective (1970), on note un changement terminologique. De plus, la période de référence donnant droit à l'indemnité d'intérim passe de trente (30) à vingt (20) jours (p. 117). Lors de la troisième convention collective (1972), on assiste à une reformulation totale de l'article. Le seul changement noté touche l'employé qui occupe un poste de professeur sénior intérim. Ce dernier bénéficie de l'indemnité d'intérim après quinze (15) jours et non plus après vingt (20) jours dans le poste (p. 41).

Indemnité de départ

Dans la convention collective de 1970, on note de fort nombreux changements terminologiques sans conséquences sur les conditions de travail des professeurs de langues. Lors de la troisième convention collective (1972), on a ajouté l'article relatif au décès (p. 8). Cet article ne modifie pas les conditions de travail des employés visés par la présente convention collective. Tout au plus, elle apporte

une certaine sécurité à la succession des employés visés. Lors de la convention collective de 1973, on a ajouté certaines précisions à l'expression licenciement (p. 29). On y a élargi le sens afin d'inclure les employés excédentaires et les employés congédiés pendant le stage. Ceci peut contribuer à ajouter une certaine sécurité matérielle chez les employés du sous-groupe ED-LAT, à la condition d'être mis en disponibilité ou d'être congédiés. Lors de la septième convention collective (1978), dans l'article qui traite des démissions, on laisse tomber "à la condition de donner à l'employeur un avis d'au moins deux (2) mois ou toute période plus courte dont conviendra celui-ci de son intention de résigner ses fonctions" (p. 12). Ceci contribue à accorder une plus grande liberté à ceux qui ont l'intention de quitter leur emploi. Ils peuvent toucher l'indemnité de départ, même s'ils ne donnent pas le pré-avis de deux mois.

Les services professionnels supplémentaires

Dans la deuxième convention collective (1970), on note de fort nombreux changements terminologiques sans conséquence sur les conditions de travail des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale. Dans la troisième convention collective (1972), le salaire passe de \$10.00 à \$13.00 l'heure pour les professeurs et de \$12.00 à \$15.00 l'heure dans le cas des professeurs seniors (p. 72).

On voit également apparaître deux précisions. L'employeur doit payer l'employé en argent et non pas en temps remis. Le temps supplémentaire se compte en demi-heures de travail. Ceci s'applique à la rémunération versée dans le cadre des cours du soir. Ce sont là les seuls changements qu'on peut noter au plan des services professionnels supplémentaires.

Les jours désignés fériés

La deuxième convention collective (1970) présente de nombreux changements terminologiques qui n'ont eu aucune répercussion sur les conditions de travail des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale. Lors de la cinquième convention collective (1976) (p. 14), on note un changement. Les employés qui jouissent de congés non-payés pour s'occuper des affaires de l'Alliance peuvent être rémunérés pour le congé férié même s'ils n'ont pas travaillé le jour qui précède le congé et le jour qui suit le congé. Il s'agit-là du seul changement retrouvé au sein des huit conventions collectives étudiées au plan des jours désignés fériés.

Le congé de vacances

Dans la deuxième convention collective (1970), on retrouve de nombreux changements terminologiques sans aucune répercussion sur les conditions de travail des professeurs

de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale. On note cependant une modification significative. Il faut avoir complété 18 ans de service continu et non plus 20 ans pour pouvoir bénéficier de quatre (4) semaines de vacances (p. 31). A compter de la troisième convention collective (1972), il faut avoir complété 15 ans de service continu et non plus 18 ans pour pouvoir bénéficier de quatre (4) semaines de vacances (p. 16). On ajoute également une particularité où on précise qu'on accorde cinq (5) semaines de vacances aux employés qui terminent trente (30) années de service continu (p. 16). La cinquième convention collective (1976) présente un nouveau changement. En effet, l'employé qui a moins de six mois de service continu peut prendre des congés annuels, ce qu'il ne pouvait pas faire auparavant (p. 16). On ajoute également la précision suivante: "Si à la fin de l'année financière, les droits à congé annuel payé d'un employé comprennent un droit inférieur ou supérieur à une demi-journée ($\frac{1}{2}$), le droit est arrondi à la demi-journée ($\frac{1}{2}$) supérieure la plus proche" (p. 16). De plus, la partie patronale accorde une protection supplémentaire aux employés en cas d'annulation de périodes de vacances. L'employé ne perdra pas les sommes investies dans les réservations de voyage. Un autre changement à ce chapitre est de pouvoir recevoir les chèques que l'employé devait recevoir pendant ses vacances avant de partir en vacances (p. 16). Dans la

sixième convention collective (1977), on retrouve de nouveaux changements. L'employé a droit à quatre semaines de congés annuels après 13 ans de service continu et non plus après 15 ans de service continu (p. 7). Dans la même convention, il est stipulé qu'à compter "du 1^{er} mars 1977, l'employé pourra bénéficier de cinq semaines de vacances après 28 ans de service continu et non plus après 30 ans de service continu" (p. 7). A compter de la septième convention collective (1978), l'employé a droit à quatre semaines de congé annuel après 12 ans de service continu et non plus après 13 ans de service continu (p. 7). De plus, "l'employé a droit à cinq semaines de congés annuels après vingt-six ans d'emploi continu et non plus après vingt-huit (28) ans d'emploi continu" (p. 7). A compter de la huitième convention collective (1980), on note de nouveau un changement: "l'employé a droit à quatre semaines de vacances après dix (10) ans de service continu et à cinq semaines de vacances après vingt-cinq ans de service continu" (p. 19).

Les congés spéciaux

Au cours de la deuxième convention collective (1970), les seuls changements observés sont des changements terminologiques qui n'affectent aucunement les conditions de travail

des employés visés par la convention collective. Dans la quatrième (4^e) convention collective (1973), "le congé spécial accordé à la naissance ou à l'adoption d'un enfant peut être divisé en deux demi-journées (p. 20). A la cinquième convention collective (1976), on laisse tomber l'article qui traite "des crédits de congés spéciaux" (p. 21). Ce sont les circonstances qui permettent d'accorder un congé spécial et non pas l'ancienneté. De plus, dans le cas du congé spécial accordé dans le cas de mariage, le pré-avis passe de 20 à 10 jours (p. 21). Dans le cas d'un congé de décès, on a élargi les cadres du congé spécial pour inclure dans la proche famille "le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier, l'enfant du conjoint ou l'enfant en tutelle de l'employé" (p. 21). Lors de la sixième convention collective (1977), on accorde trois jours de congés spéciaux plutôt qu'une seule journée "dans le cas de décès du petit-enfant, du gendre et de la bru" (p. 7). Bref, ce sont-là les changements qu'on peut noter au plan des congés spéciaux accordés aux professeurs de langues dans les différentes conventions collectives étudiées.

Autres genres de congé

Dans la troisième convention collective (1972), on note un changement. En effet, on accorde un congé pour se présenter à un examen qui fait suite à un cours en vue d'améliorer

les qualifications professionnelles de l'employé. Par contre, on laisse tomber les congés payés pour l'entraînement militaire ou l'entraînement à la défense civile et les cas d'urgence concernant la collectivité ou les lieux de travail" (p. 24). Dans la quatrième convention collective (1973), le congé spécial d'examen ne s'applique plus seulement aux employés qui suivent des cours en vue d'avancement à un niveau supérieur dans l'échelle de rémunération. Pour le congé de maternité, l'employeur exige dorénavant un pré-avis de quinze (15) semaines plutôt qu'un pré-avis de six (6) mois. Dans la même veine, le congé de maternité peut commencer 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement plutôt que huit (8) semaines avant la date de l'accouchement (p. 24). Enfin, le seul autre changement au niveau de la formulation de cet article apparaît au cours de la septième convention collective (1978). Il s'agit en fait d'une précision: "Ce congé (le congé spécial) ne sera pas refusé sans motif valable" (p. 11).

Les congés de maladie

Le premier changement observé au niveau de cet article se manifeste lors de la cinquième convention collective (1976). Ce changement se situe au niveau des certificats médicaux qui ne sont plus nécessairement obligatoires après une absence de trois jours. Il n'est plus nécessaire non

plus après la septième (7^e) journée d'absence de maladie prise au cours de l'année (p. 26).

Niveau d'instruction

Les seuls changements qu'on puisse noter au plan de la formulation de cet article se retrouvent dans la cinquième (5^e) convention collective (1976). Plutôt que de reconnaître seulement quatre (4) domaines d'études au plan de la rémunération, c'est-à-dire l'enseignement, la linguistique, la littérature et la psychologie comme domaines connexes, on reconnaît également les domaines suivants: anthropologie, communications sociales, histoire, journalisme, philosophie, sciences politiques, service social, sociologie et théologie (p. 106). L'autre modification remonte à la septième convention collective (1978). A partir de celle-ci, l'employeur doit fournir à la demande de l'employé qui suit un cours offert par l'employeur, une attestation indiquant le sujet du cours et le nom de la personne qui a donné le cours, la date à laquelle il a été donné et sa durée (p. B.6).

Grille salariale

Cet article a connu au fil des ans de nombreuses modifications. Lors de la première convention collective (1969), les réajustements de salaire se font une fois l'an, c'est-à-dire le 1^{er} septembre qui suit la date où l'employé obtient

la compétence ou l'expérience pédagogique requise (p. 117). Lors de la deuxième convention collective (1970), les réajustements de salaire se font quatre (4) fois par année, c'est-à-dire le 1^{er} janvier, le 1^{er} avril, le 1^{er} juillet et le 1^{er} octobre (121). Ceci permet à l'employé de toucher son augmentation de salaire plus rapidement. A compter de la troisième convention collective (1972), le réajustement se fait le premier du mois qui suit l'acquisition par l'employé des qualifications pédagogiques nécessaires. On précise toutefois que l'employé a quatre-vingt-dix (90) jours pour soumettre ses documents à l'employeur après les avoir obtenus (p. 79). Lors de la sixième convention collective (1977), on note un autre changement. Le réajustement de salaire se fait le premier lundi qui suit l'acquisition des nouvelles compétences (p. B-3) et non plus le premier du mois qui suit l'acquisition des nouvelles compétences. Au plan de l'allocation de professeur sénior, on note également des modifications. Lors des deux premières conventions collectives (1969 et 1970), l'allocation de professeur sénior est de \$1,200. Lors de la troisième convention collective, cette allocation passe à \$1,500 par année (p. 79). A compter de la convention collective de 1976, cette prime passe à \$2,400 (p. B-3). La grille salariale a également connu des modifications au cours des années. Cependant, il faut noter que le quadrillage est demeuré le même. Au plan

des niveaux d'instruction, on s'est limité aux quatre (4) niveaux qu'on retrouve dans la première convention collective. Il en est de même en ce qui touche l'expérience.

Les salaires ont connu une évolution, tel que le démontre le tableau 5.1. Le salaire minimum est passé de \$6,572 (1969) (p. 117) à \$16,570 (1980) (p. B-7). Le salaire maximum est passé de \$14,363 à \$32,599, pour les mêmes périodes ci-haut mentionnées. L'écart entre le professeur le moins bien payé et le professeur le mieux payé est passé de \$7,791 à \$16,029. Le total des pourcentages d'augmentations accordées s'élève à 78.99% ce qui représente une augmentation moyenne de 9.87% par convention collective ou si on préfère une augmentation moyenne de 6.58% par année.

Changements observés sous le facteur méthodes et matériel

Le chercheur a précédemment déterminé les articles étudiés sous le facteur méthodes et matériel. Il présente maintenant les différents changements observés en faveur des enseignants.

Remboursement des frais de formation reçue en dehors des heures normales de travail

Cet article est absent des deux premières conventions collectives des professeurs de langues (1969 et 1970). Il n'apparaît qu'en 1972, lors de la troisième convention

Tableau 5.1

Grille Salariale

	Date d'entrée en vigueur	Salaire minimum (annuel)	Salaire maximum (annuel)	Ecart	% d'augmentation
1 ^o convention collective	1/9/68	\$ 6 572	\$14 363	\$ 7 791	1 ^{ère} convention N.A.
2 ^o convention collective	1/7/69 1/7/70	\$ 6 933 \$ 7 200	\$15 147 \$15 729	\$ 8 214 \$ 8 529	5,4% 3,8%
3 ^o convention collective	1/4/71 1/4/72	\$ 7 643 \$ 8 025	\$16 696 \$17 531	\$ 9 053 \$ 9 506	3,8% 4,9%
4 ^o convention collective	1/4/73 1/9/74	\$ 8 707 \$ 9 212	\$19 021 \$20 124	\$10 314 \$10 912	8,4% 5,7%
5 ^o convention collective	1/9/75	\$10 938	\$23 053	\$12 115	12,29% * \$529.00
6 ^o convention collective	1/9/76	\$12 524	\$24 639	\$12 115	*9,5% augmentation uniforme de \$1 586
7 ^o convention collective	1/9/77 1/9/78	\$13 401 \$14 339	\$26 364 \$28 209	\$12 963 \$13 870	7% 7%
8 ^o convention collective	1/9/79 1/9/80	\$15 343 \$16 570	\$30 184 \$32 599	\$14 841 \$16 029	7% 8%

collective (p. 43). On y précise alors que les frais de cours par correspondance ou autre formation reçue en dehors des heures normales de travail sont remboursés à l'employé en conformité avec la délibération du Conseil du Trésor C.T. 686059 et les circulaires #1969-54 et 1969-113. Au cours des années subséquentes, les seuls changements apparus au niveau de cet article sont des mises à jour de numéros de circulaire.

Congé pour cours d'été

Dans la deuxième convention (1970), on note des changements terminologiques qui n'ont pas de répercussions sur les conditions de travail des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale (p. 115). Dans la troisième convention collective (1972), on change la date où les employés doivent présenter la demande pour le congé d'été. De plus, on y précise que l'attribution des congés d'étude doit passer par le biais du comité mixte de consultation (p. 74). Dans la quatrième convention collective (1973), on assiste à un changement de date (p. 81). L'échéance du 15 mars est reportée au 30 avril, ce qui accorde un délai plus long à l'employé pour compléter sa demande. Enfin, dans la septième convention collective (1978), on ajoute que les cours qui débutent dans les cinq (5) derniers jours ouvrables de juin sont considérés également comme faisant partie des

cours d'été. De plus, les gens qui sont rémunérés selon l'échelon de salaire B.A. + 3 sont dorénavant également admissibles aux congés pour cours d'été (p. B-2).

Congé d'éducation

Dans les deux premières conventions collectives, celles de 1969 et de 1970, le congé d'éducation n'apparaît point dans la convention collective des professeurs de langues. En 1972, lors de la troisième convention collective, on voit apparaître cet article. Le nombre de congés accordés n'est pas inférieur à 1% du nombre total des années-hommes de l'unité de négociation. Pendant son congé d'éducation, l'employé touche des allocations en remplacement de sa rémunération. Ces allocations sont au moins égales à 50% de la rémunération de l'employé et peuvent même atteindre 100% de la rémunération (p. 39). A compter de la quatrième convention collective (1973) (p. 32), les employés qui bénéficient d'un congé d'éducation ne sont plus obligés de continuer à travailler pour le compte de l'employeur pendant une période non-inférieure au double de la période de congé accordée. Il leur suffit de continuer à travailler pendant une période égale à la période de congé accordée. Dans la cinquième convention collective (1976), on note un autre changement (p. 31). Les demandes de congé d'études doivent être soumises à l'employeur avant le 1^{er} mai et non plus avant le 1^{er} avril, ce qui laisse un mois de

plus aux employés pour arrêter leur choix de cours. De plus, les bourses d'étude que le professeur peut toucher n'entrent pas du tout en ligne de compte avec le montant de l'allocation. De plus, les allocations et indemnités que reçoit le professeur seront comptées dans le montant de l'allocation, ce qui est de nature à augmenter le revenu des professeurs pendant le congé d'études. On greffe également à cet article, la section qui traite du perfectionnement professionnel où l'employeur reconnaît le principe du perfectionnement professionnel pour ses employés.

Dans la sixième convention collective (1977), on assiste à un nouveau changement. Le congé d'études d'une durée d'un an peut être prolongé pour diverses périodes allant jusqu'à un (1) an (p. 13). De même, dans la septième convention collective (1978), on note une autre modification. Les critères de sélection pour l'octroi de congé d'études doivent être soumis au représentant approprié de l'Alliance pour fin de consultation (p. 14). Les critères retenus pour l'octroi d'un congé d'études doivent passer par le biais de la consultation.

Changements observés sous le facteur affectations et procédures

Sous le facteur affectations et procédures, le chercheur relèvera les changements observés dans les deux articles

suivants: "année de travail et heures de travail" et "arrêt pédagogique".

Année de travail de heures de travail

Dans la deuxième convention collective (1970), on note de fort nombreux changements terminologiques sans répercussions sur les conditions de travail des professeurs de langues. Par contre, on note un changement significatif. La charge d'enseignement passe de 4h30 par jour à quatre heures (p. 111). Afin d'accommoder les professeurs, la journée de travail peut se terminer à 22 heures, plutôt qu'à 17h30 (p. 111). Dans la troisième convention collective (1972) on voit apparaître un seul nouveau changement: (p. 70) la possibilité d'un congé sans solde d'une durée maximale de neuf (9) semaines pour les employés du sous-groupe Ed-Lat. De plus, on y précise les modalités selon lesquelles seront accordés ces congés sans rémunération. Dans la quatrième convention collective (1973), on note également certains changements terminologiques sans conséquences sur les conditions de travail. De plus, on note un changement touchant les congés sans rémunération pris pendant l'été (p. 77). Ces congés seront dorénavant accordés en autant qu'il y aura la moitié du personnel enseignant dans chaque unité administrative. Auparavant, ces congés pouvaient être accordés en autant qu'il y avait le tiers du

personnel dans chaque unité administrative. On note aussi que l'Alliance doit être prévenue quatorze (14) jours avant l'implantation du changement d'horaire plutôt que sept (7) jours. Dans la cinquième convention collective (1976), on retrouve de nouveau des changements. La durée maximale du congé sans solde passe de neuf (9) à dix (10) semaines (p. 97). Par contre, la demande doit être faite le 31 mars plutôt que le 31 mai de l'année courante. Le congé peut également s'étendre sur une période de cinq mois, soit de mai à septembre inclusivement plutôt que de se limiter aux deux seuls mois de juillet et août. L'heure du début des cours passe également de 8h30 à 8 heures. Lors des sixième (1977), septième (1978) et huitième (1980) conventions collectives, on reprend exactement la même formulation que dans la cinquième (1976) convention collective.

Arrêt pédagogique

Cet article est apparu lors de la sixième convention collective (1977) des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale. Ceci représente une augmentation du nombre de jours de congés accordés pendant la période de Noël. En 1977, ce changement a été accordé en retour d'une perte de rémunération pour ces jours (p. B-2). A compter de la septième convention collective (1978), cet arrêt pédagogique demeure dans la convention collective mais

ne s'accompagne pas cette fois d'une perte de rémunération. Il en est de même dans la huitième convention collective (1980).

Changements observés sous le facteur environnement

Sous ce facteur, le chercheur notera les changements observés dans l'article intitulé "affichage et autres facilités". De la première convention collective (1969) à la deuxième convention collective (1970) (p. 15), on note des changements terminologiques sans conséquences au plan des conditions de travail des enseignants. Dans la quatrième convention collective (1973) (p. 6) on apporte des changements à la formulation de l'article. On y précise où doivent être placés les tableaux d'affichage et à compter de cette convention, ce ne sont plus tous les documents qui doivent être soumis à l'approbation de l'employeur. Dans la cinquième convention collective (1976) (p. 6), on note une modification quant à la quantité de documents à entreposer. Dans la septième convention collective (1978) (p. 3), on note également un changement: l'Alliance de la Fonction publique doit être consultée sur le choix des lieux d'entreposage des documents. De plus, l'Alliance n'est plus obligée de remettre une copie des documents affichés au représentant local de l'employeur.

En fait les changements observés dans cet article sont

des changements en faveur de la partie syndicale. Cependant, ils n'ont pas touché l'enseignant dans l'exercice de ses fonctions. Ce sont des changements qui sont en faveur de l'unité de négociation. Il n'y a donc pas lieu d'en tenir compte dans cette recherche.

Changements observés sous le facteur évaluation

Sous ce facteur, le chercheur notera les changements observés dans l'article intitulé "revue du rendement et dossier de l'employé. Ainsi, au cours des trois premières conventions collectives (1969, 1970, 1972), on note des changements sans répercussion sur les conditions de travail des enseignants. Par contre, dans la quatrième convention collective (1973) (p. 45), on note deux changements. En effet, l'employeur doit dorénavant remettre, à la demande de l'employé, une copie de tout rapport d'appréciation de son rendement chaque fois qu'on aura procédé à une appréciation officielle de son rendement. De plus, l'employé, pourra une fois l'an, par demande écrite, consulter son dossier personnel officiel en présence d'un représentant autorisé de l'employeur. Dans la sixième convention collective (1977) (p. 18), on note de nouveau un changement. L'employeur doit remettre de façon automatique à l'employé une copie de son appréciation du rendement. À la septième convention collective (1978) (p. 19), on note une nouvelle modification: "un

avis de mesure disciplinaire versé au dossier de l'employé doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle." Enfin, dans la huitième convention collective (1980), on y précise un aspect relié à la supervision du personnel: "les représentants de l'employeur qui évaluent le rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié ($\frac{1}{2}$) de la période pour laquelle le rendement de l'employé est apprécié" (p. 51).

Le total du nombre de changements à incidence monétaire sous chacun des facteurs de Tessier par convention collective apparaît au tableau 5.2. Le tableau 5.3 présente le total du nombre de changements normatifs sous chacun des facteurs de Tessier par convention collective.

Etude de la relation

Dans la deuxième partie de ce chapitre, le chercheur mettra en relation les changements observés dans les conventions collectives des professeurs de langues avec les changements observés dans les deux environnements retenus dans cette recherche: l'environnement économique et l'environnement politico-social. Ceci permettra de vérifier les hypothèses générales et les hypothèses spécifiques

Tableau 5.2

Nombre de changements à incidence monétaire observés
en faveur des professeurs de langues

Ordre des conventions collectives	Facteurs de Tessier		
	Avantages monétaires	Méthodes et matériel	Affectations et procédures
1 ^{ère} convention collective			
2 ^o c.c.	2		1
3 ^o c.c.	8	2	
4 ^o c.c.	2	1	
5 ^o c.c.	7	2	
6 ^o c.c.	4	1	1
7 ^o c.c.	3	1	
8 ^o c.c.	3		

Tableau 5.3

Tableau des changements normatifs observés en faveur
des professeurs de langues

Ordre des conventions collectives	Facteurs de Tessier			Evaluation
	Avantages monétaires	Méthodes et matériel	Affectations et procédures	
1 ^{ère} c.c.				
2 ^o c.c.			1	
3 ^o c.c.	1		1	
4 ^o c.c.	3	1		2
5 ^o c.c.	3	1	2	
6 ^o c.c.				1
7 ^o c.c.	2	2		1
8 ^o c.c.				1

de recherche formulées dans le chapitre précédent.

Cette deuxième partie se divise en deux sections. Dans la première section, le chercheur étudiera la relation entre les changements observés dans les conventions collectives des professeurs de langues et le changement observé dans l'environnement économique. Dans la deuxième section le chercheur étudiera la relation entre les changements observés dans les conventions collectives des professeurs de langues et le changement observé dans l'environnement politico-social.

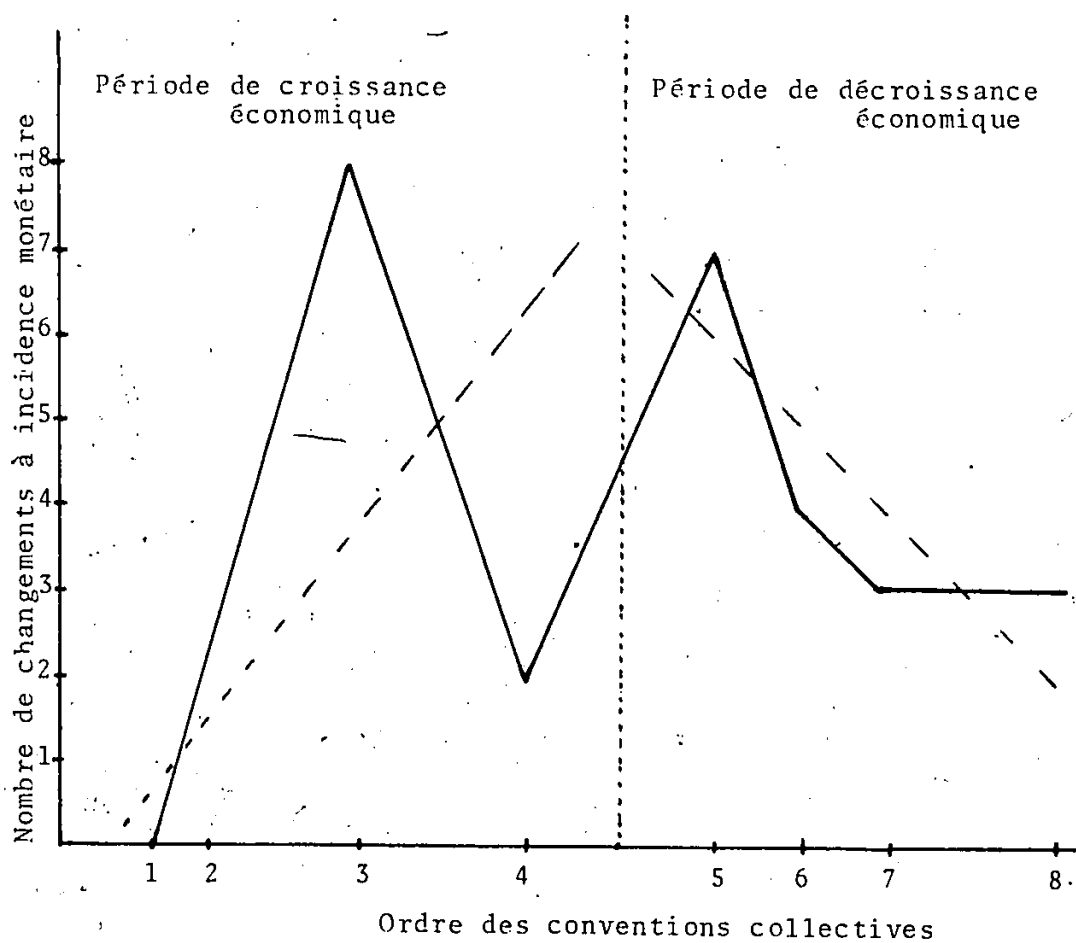
1^{ère} hypothèse générale

Il y a une relation entre le nombre de changements observés dans les conventions collectives des professeurs de langues et le changement observé au sein de l'environnement économique. De cette première hypothèse générale de recherche découlent huit hypothèses spécifiques numérotées de 1.1 à 1.8. Dans le chapitre précédent, le chercheur a identifié une période de croissance économique et une période de décroissance économique à partir des fluctuations de différents indicateurs économiques. La période de croissance économique s'étend de 1970 à 1974 alors que l'année 1975 et les années subséquentes constituent la période de décroissance économique. Au plan des tableaux des changements, à incidence monétaire et des changements normatifs, le trait plein indique les fluctuations dans les changements observés alors que la ligne pointillée indique les tendances. Le trait pointillé est obtenu à partir de la méthode à main levée d'Edwards.

H 1.1 Il y a une relation entre le nombre de changements à incidence monétaire observés en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur des avantages monétaires et le changement observé au sein de l'environnement économique.

Tableau 5.4

Tableau des changements à incidence monétaire sous le facteur des avantages monétaires

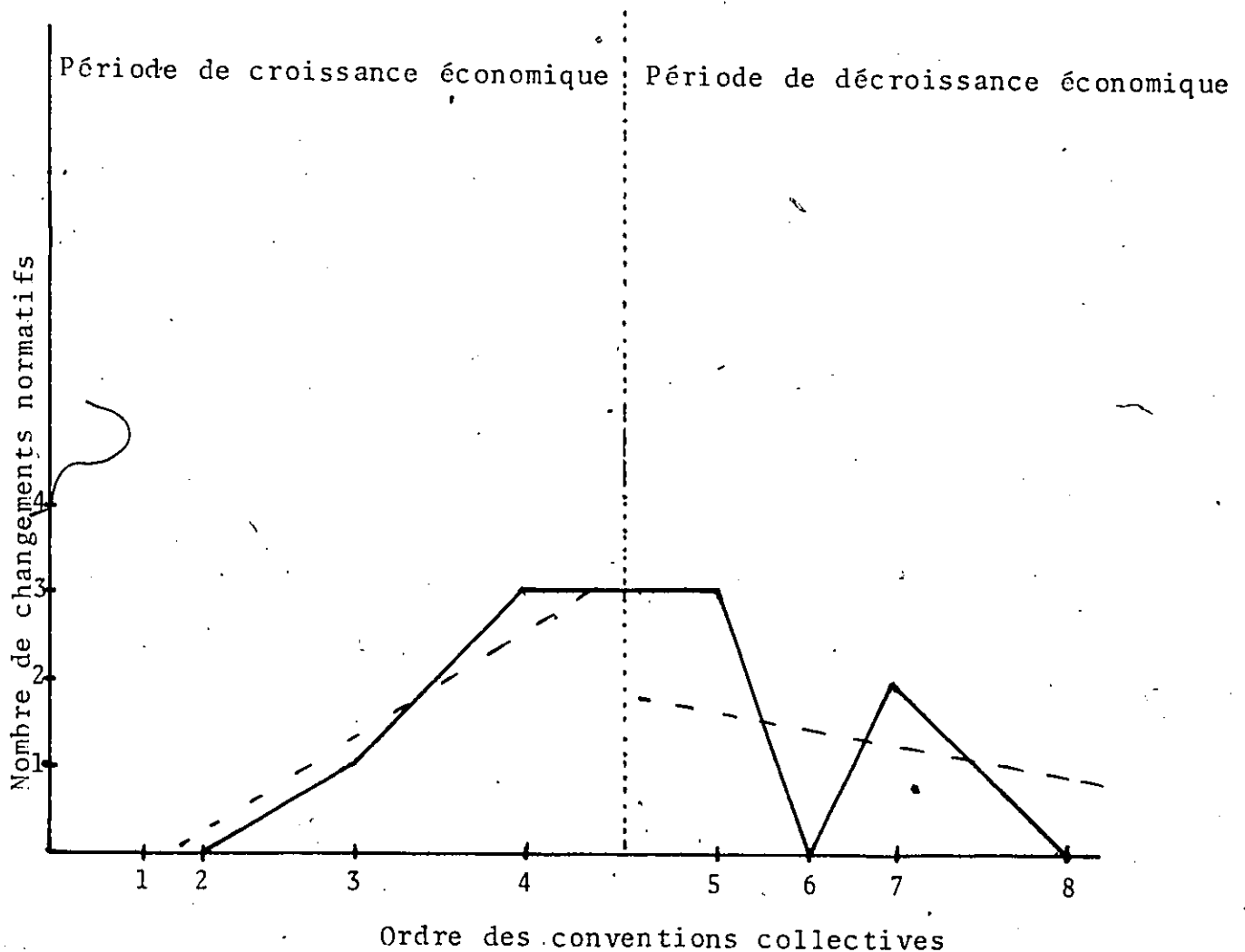


On doit noter qu'au plan des conventions collectives étudiées, quatre d'entre elles ont été conclues alors qu'il y avait croissance économique et également que quatre conventions collectives ont été conclues alors qu'il y avait décroissance économique. En période de croissance économique, on retrouve un maximum de huit changements à incidence monétaire sous le facteur des avantages monétaires dans une convention collective, alors que le maximum observé en période de décroissance se situe à sept. De plus, il n'y a pas eu de chevauchement observé, c'est-à-dire qu'on ne retrouve pas un nombre identique de changements dans les conventions collectives conclues en période de croissance économique et dans les conventions collectives conclues en période de décroissance économique. Pendant la période de croissance économique, le nombre de changements observés est à la hausse alors que pendant la période de décroissance économique, il est à la baisse. De plus, on n'observe pas de changement de direction de la pente à l'intérieur d'une phase. Enfin, la variabilité ou l'écart des changements par rapport à la tendance moyenne est plus élevée en période de croissance économique que pendant la période de décroissance économique. Il y a donc une relation entre le changement observé au sein de l'environnement économique et les changements à incidence monétaire observés dans les articles contenus sous le facteur des avantages monétaires des conventions collectives des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale. Ce sont deux phénomènes concomitants. L'hypothèse est donc maintenue.

H 1.2 Il y a une relation entre le nombre de changements normatifs observés en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur des avantages monétaires et le changement observé au sein de l'environnement économique.

Tableau 5.5

Tableau des changements normatifs sous le facteur des avantages monétaires

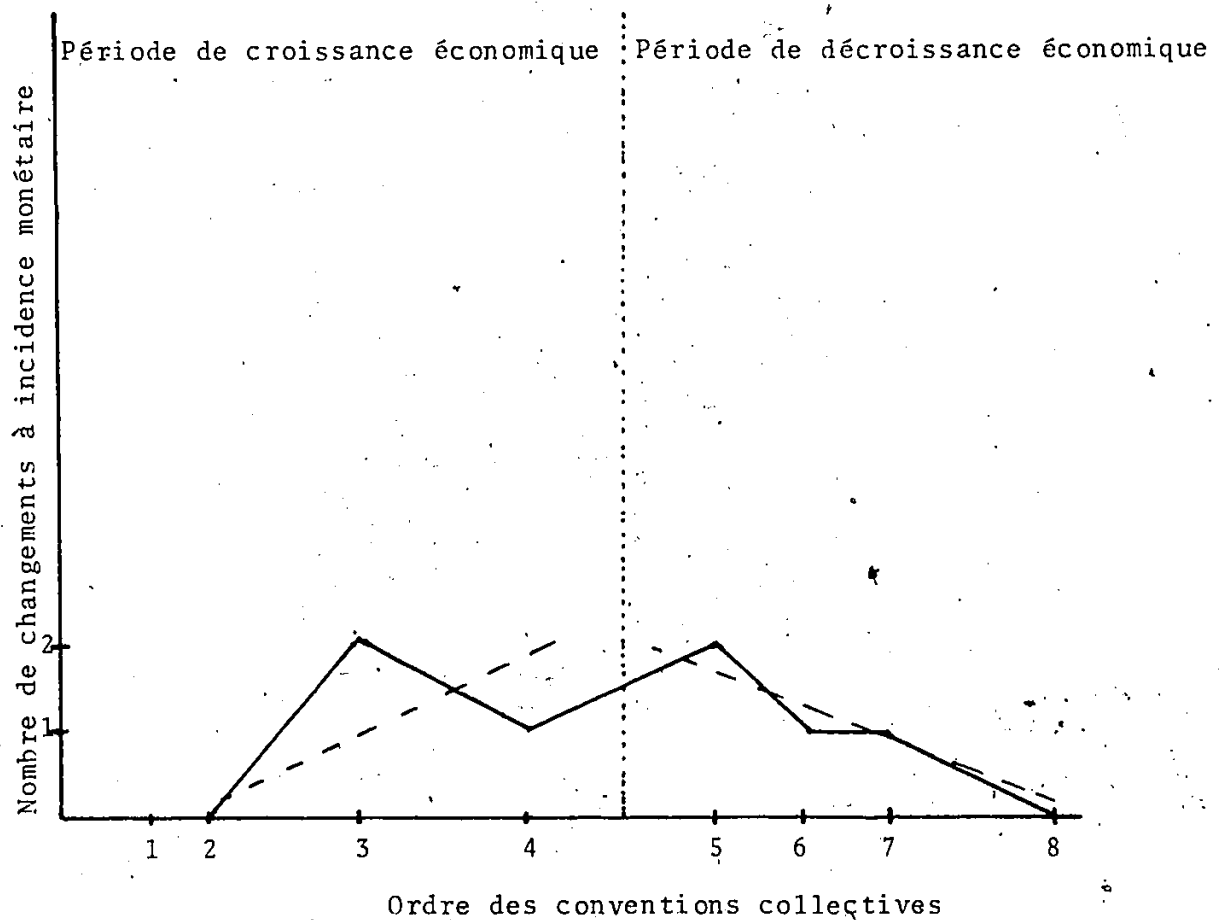


On doit noter qu'au plan des conventions collectives étudiées, quatre d'entre elles ont été signées alors qu'il y avait croissance économique et également que quatre conventions collectives ont été conclues alors qu'il y avait décroissance économique. On retrouve un maximum de trois changements normatifs sous le facteur des avantages monétaires dans une convention collective, que ce soit en période de croissance économique ou en période de décroissance économique. De plus, il y a un léger chevauchement noté, c'est-à-dire qu'on retrouve une fois un nombre identique de changements dans une convention collective conclue en période de croissance économique que dans une convention collective conclue en période de décroissance économique. Pendant la période de croissance économique, le nombre de changements observés est à la hausse alors que pendant la période de décroissance économique, il est à la baisse. De plus, on n'observe pas de changement de direction de la pente à l'intérieur d'une phase. Enfin, la variabilité ou l'écart des changements par rapport à la tendance moyenne est plus élevée en période de décroissance économique que pendant la période de croissance économique. Il y a donc une relation entre le changement observé au sein de l'environnement économique et les changements normatifs observés dans les articles contenus sous le facteur des avantages monétaires des conventions collectives des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale. Ce sont deux phénomènes concomitants. L'hypothèse est donc maintenue.

H 1.3° Il y a une relation entre le nombre de changements à incidence monétaire observés en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur méthodes et matériel et le changement observé au sein de l'environnement économique.

Tableau 5.6

Tableau des changements à incidence monétaire sous le facteur méthodes et matériel

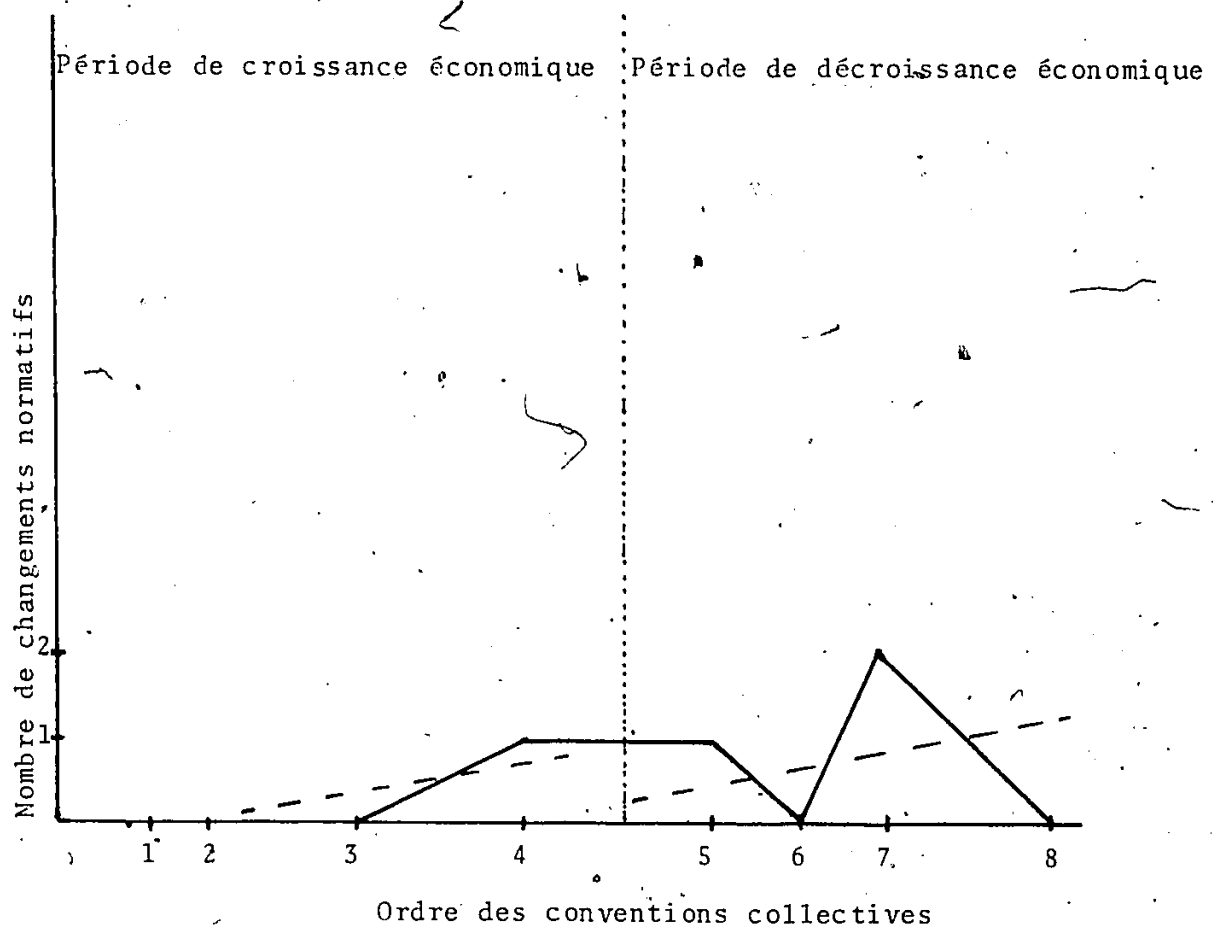


On doit noter qu'au plan des conventions collectives étudiées, quatre d'entre elles ont été signées alors qu'il y avait croissance économique et également que quatre conventions ont été conclues alors qu'il y avait décroissance économique. On retrouve un maximum de deux changements à incidence monétaire sous le facteur méthodes et matériel, que ce soit en période de croissance économique ou en période de décroissance économique. De plus, il y a chevauchement, c'est-à-dire qu'on retrouve deux fois un nombre identique de changements dans les conventions collectives analysées au cours des périodes de croissance et de décroissance économique. Pendant la période de croissance économique, le nombre de changements observés est à la hausse alors que pendant la période de décroissance économique il est à la baisse. De plus, on n'observe pas de changement de direction de la pente à l'intérieur d'une phase. Enfin, la variabilité ou l'écart des changements par rapport à la tendance moyenne est légèrement plus élevée en période de croissance économique que pendant la période de décroissance économique. Il y a donc une relation entre le changement observé au sein de l'environnement économique et les changements à incidence monétaire observés dans les articles contenus sous le facteur méthodes et matériel des conventions collectives des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale. Ce sont deux phénomènes concomitants. L'hypothèse est donc maintenue.

H 1.4 Il y a une relation entre le nombre de changements normatifs observés en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur méthodes et matériel et le changement observé au sein de l'environnement économique.

Tableau 5.7

Tableau des changements normatifs sous le facteur méthodes et matériel

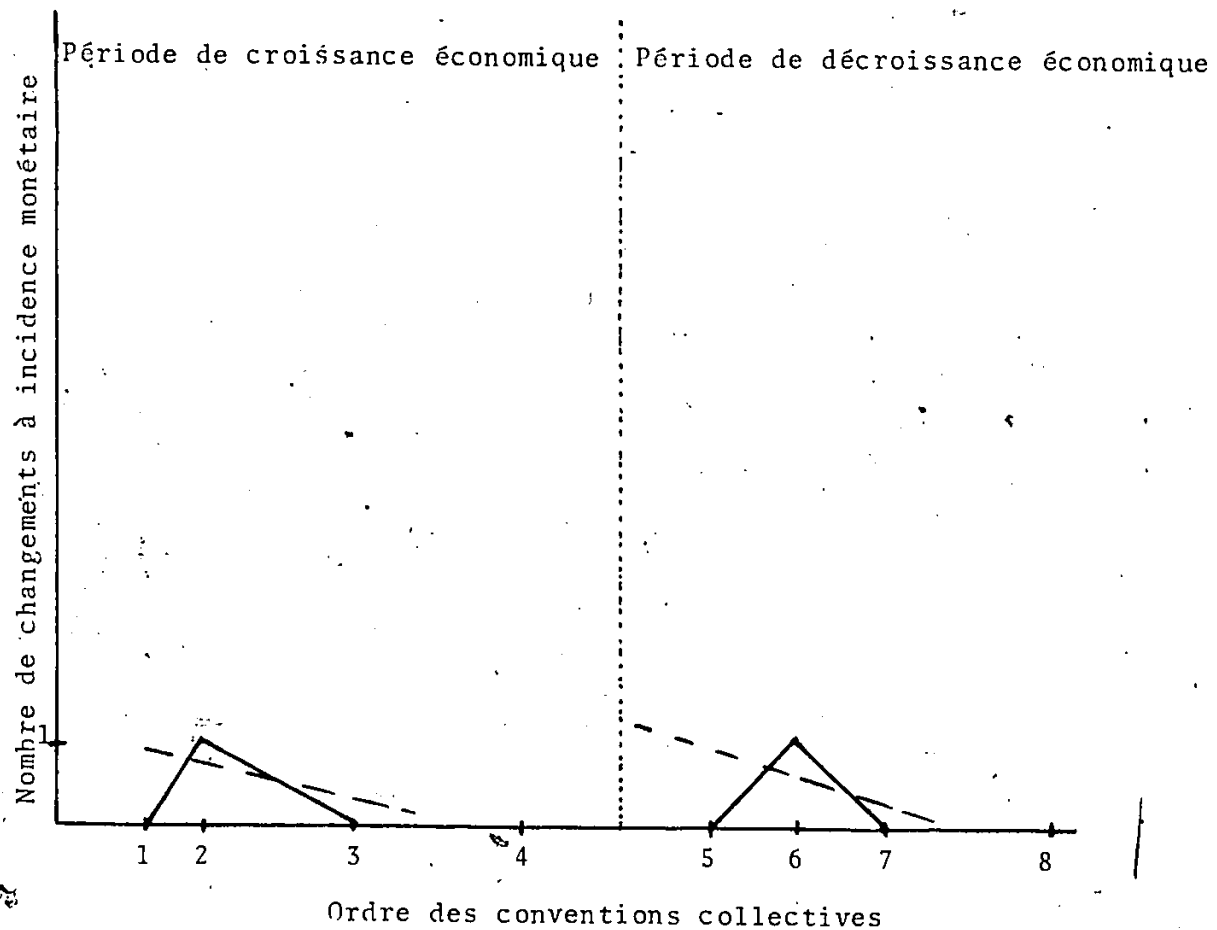


On doit noter qu'au plan des conventions collectives étudiées, quatre d'entre elles ont été signées alors qu'il y avait croissance économique et également que quatre conventions ont été conclues alors qu'il y avait décroissance économique. On retrouve un maximum de deux changements normatifs sous le facteur méthodes et matériel et ce en période de décroissance économique. De plus, il y a un léger chevauchement noté, c'est-à-dire qu'on retrouve une fois un nombre identique de changements dans une convention collective conclue en période de croissance économique que dans une convention collective conclue en période de décroissance économique. Pendant la période de croissance économique, le nombre de changements observés est à la hausse alors que pendant la période de décroissance économique il est également à la hausse. De plus, on n'observe pas de changement de direction de la pente à l'intérieur d'une phase. Enfin, la variabilité ou l'écart des changements par rapport à la tendance moyenne est légèrement plus élevée en période de décroissance économique que pendant la période de croissance économique. Il ne semble donc pas y avoir de relation entre le changement observé au sein de l'environnement économique et les changements normatifs observés dans les articles contenus sous le facteur méthodes et matériel des conventions collectives des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale. L'hypothèse est donc rejetée.

H 1.5 Il y a une relation entre le nombre de changements à incidence monétaire en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur affectations et procédures et le changement observé au sein de l'environnement économique.

Tableau 5.8

Tableau des changements à incidence monétaire sous le facteur affectations et procédures

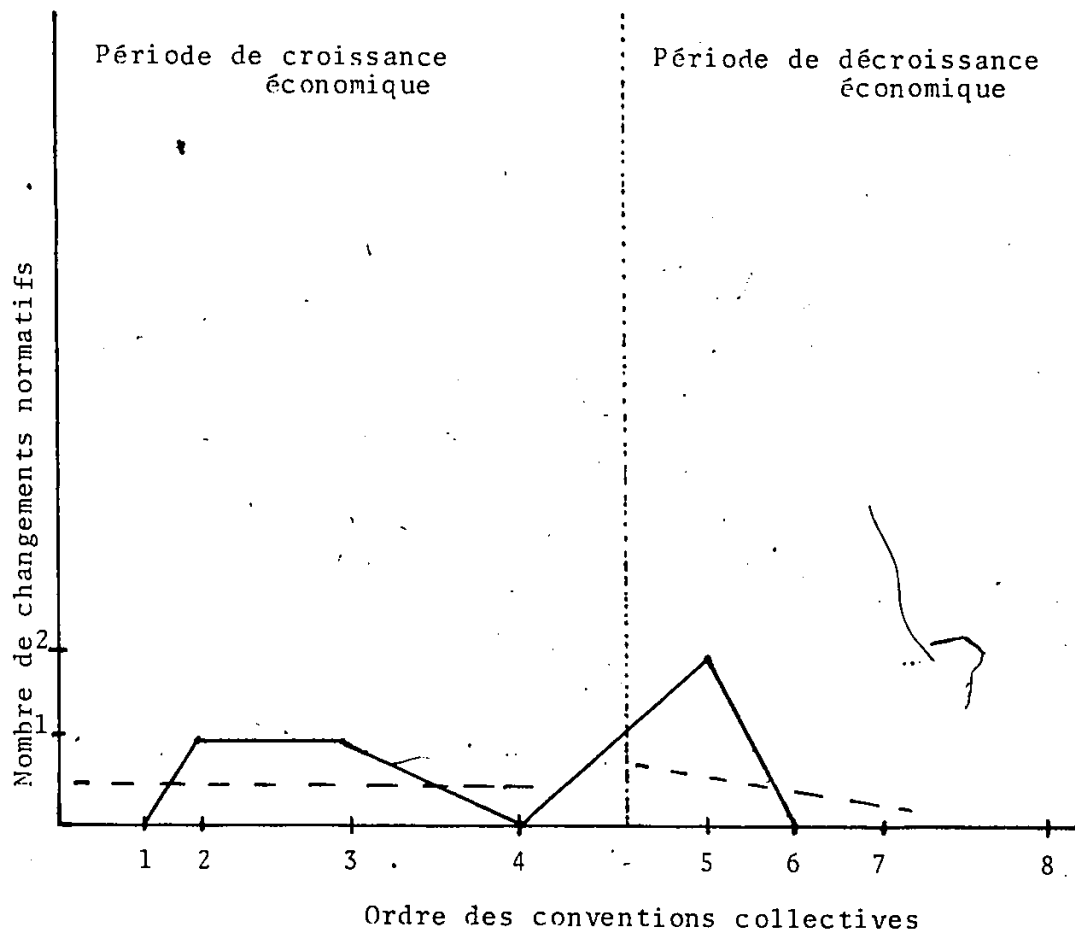


On doit noter qu'au plan des conventions collectives étudiées, quatre d'entre elles ont été signées alors qu'il y avait croissance économique et également que quatre conventions ont été conclues alors qu'il y avait décroissance économique. On retrouve un maximum d'un changement à incidence monétaire sous le facteur affectations et procédures autant pendant la période de croissance économique que pendant la période de décroissance économique. De plus, il y a un léger chevauchement noté, c'est-à-dire qu'on retrouve une fois un nombre identique de changements dans une convention collective conclue en période de croissance économique que dans une convention collective conclue en période de décroissance économique. Pendant la période de croissance économique, le nombre de changements observés est à la baisse alors que pendant la période de décroissance économique il est également à la baisse. De plus, on n'observe pas de changement de direction de la pente à l'intérieur d'une phase. Enfin, la variabilité ou l'écart des changements par rapport à la tendance moyenne est sensiblement la même aux cours des deux périodes étudiées. Il ne semble pas y avoir de relation entre le changement observé au sein de l'environnement économique et les changements à incidence monétaire observés dans les articles contenus sous le facteur des affectations et procédures des conventions collectives des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale. L'hypothèse est donc rejetée.

H.1.6 Il y a une relation entre le nombre de changements normatifs en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur affectations et procédures et le changement observé au sein de l'environnement économique.

Tableau 5.9

Tableau des changements normatifs sous le facteur affectations et procédures



On doit noter qu'au plan des conventions collectives étudiées, quatre d'entre elles ont été signées alors qu'il y avait croissance économique et également que quatre conventions ont été conclues alors qu'il y avait décroissance économique. On retrouve un maximum d'un changement normatif sous le facteur affectations et procédures. Ceci se présente deux fois en période de croissance économique et une fois en période de décroissance économique. De plus, il y a un léger chevauchement noté, c'est-à-dire qu'on retrouve une fois un nombre identique de changements dans une convention collective conclue en période de croissance économique que dans une convention collective conclue en période de décroissance économique. Pendant la période de croissance économique la tendance des changements observés est stable, alors que pendant la période de décroissance économique le nombre de changements observés est à la baisse. De plus, on n'observe pas de changements de direction de la pente à l'intérieur d'une phase. Enfin, la variabilité ou l'écart des changements par rapport à la tendance moyenne est légèrement plus élevée en période de décroissance économique que pendant la période de croissance économique. Il y a donc une relation entre le changement observé au sein de l'environnement économique et les changements normatifs observés dans les articles contenus sous le facteur des affectations et procédures des conventions collectives des professeurs de langues à l'emploi de

la fonction publique fédérale. Ce sont deux phénomènes concomitants. L'hypothèse doit donc être maintenue.

II 1.7 Il y a une relation entre le nombre de changements normatifs observés en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur environnement et le changement observé au sein de l'environnement économique.

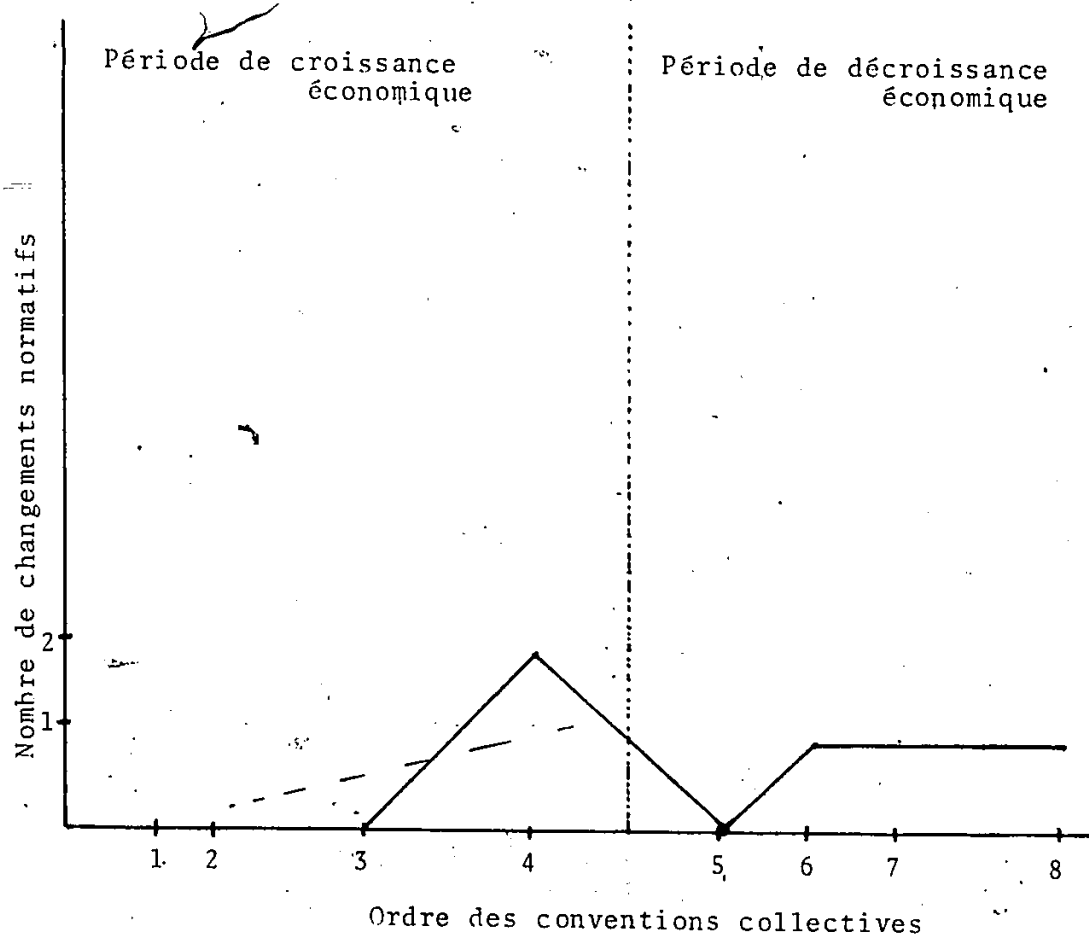
Le chercheur a précisé dans la première partie de ce chapitre qu'il avait observé un total de quatre changements normatifs dans les articles contenus sous le facteur environnement et que ces quatre changements observés dans l'ensemble des huit conventions collectives étudiées n'avaient point touché l'enseignant dans ses conditions de travail, mais principalement l'Alliance de la Fonction publique du Canada, en tant qu'agent négociateur. Puisqu'il n'y a eu aucun changement observé en faveur des enseignants sous ce facteur, l'hypothèse doit donc être rejetée.



H 1.8 Il y a une relation entre le nombre de changements normatifs observés en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur évaluation et le changement observé au sein de l'environnement économique.

Tableau 5.10

Tableau des changements normatifs sous le facteur évaluation



On doit noter qu'au plan des conventions collectives étudiées, quatre d'entre elles ont été signées alors qu'il y avait croissance économique et également que quatre conventions ont été conclues alors qu'il y avait décroissance économique. On retrouve un maximum de deux changements normatifs dans une convention collective sous le facteur évaluation et ce, en période de croissance économique. De plus, on ne note pas de chevauchement du nombre de changements entre les phases. Pendant la période de croissance économique, le nombre de changements observés est à la hausse. Pendant la période de décroissance économique, le nombre de changements observés est plutôt stable. De plus, on n'observe pas de changements de direction de la pente à l'intérieur d'une phase. Enfin, la variabilité ou l'écart des changements par rapport à la tendance moyenne est légèrement plus élevée en période de croissance économique que pendant la période de décroissance économique. Il y a donc une relation entre le changement observé au sein de l'environnement économique et les changements normatifs observés dans les articles contenus sous le facteur environnement des conventions collectives des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale. Ce sont deux phénomènes concomitants. L'hypothèse doit donc être maintenue.

2^o hypothèse générale.

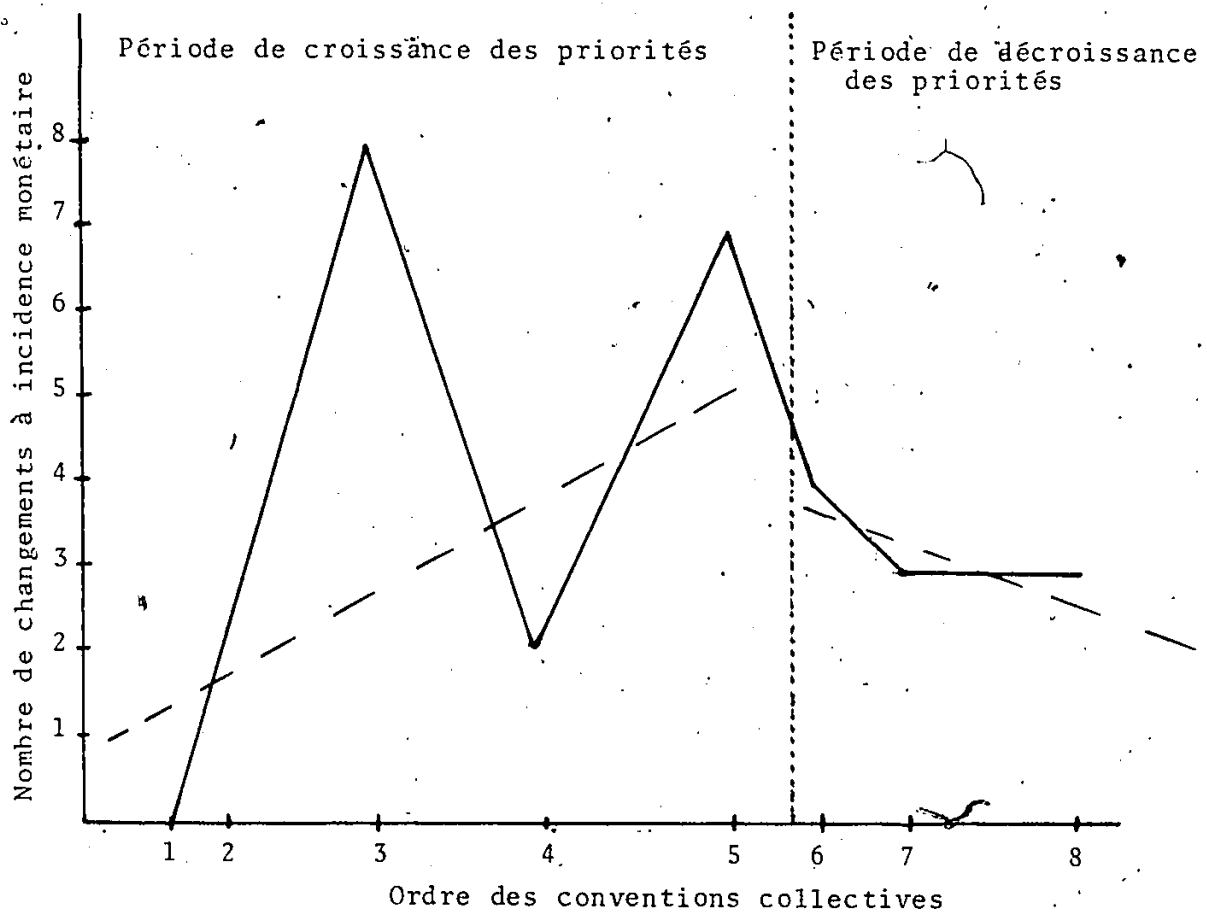
Il y a une relation entre le nombre de changements observés dans les conventions collectives des professeurs de langues et le changement observé au sein de l'environnement politico-social.

De cette deuxième hypothèse générale de recherche découlent huit hypothèses spécifiques de recherche numérotées de 2.1 à 2.8. Dans le chapitre précédent le chercheur a identifié une période de croissance des priorités et une période de décroissance des priorités à partir des fluctuations observées dans différents indicateurs politico-sociaux. La période de croissance des priorités s'étend de 1969 à 1976 alors que l'année 1977 et les années subséquentes constituent la période de décroissance des priorités. Au plan des tableaux des changements à incidence monétaire et des changements normatifs, le trait plein indique les fluctuations dans les changements observés alors que la ligne pointillée indique les tendances. Le trait pointillé est obtenu à partir de la méthode à main levée d'Edwards.

H 2.1 Il y a une relation entre le nombre de changements à incidence monétaire observés en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur des avantages monétaires et le changement observé au sein de l'environnement politico-social.

Tableau 5.11

Tableau des changements à incidence monétaire sous le facteur des avantages monétaires

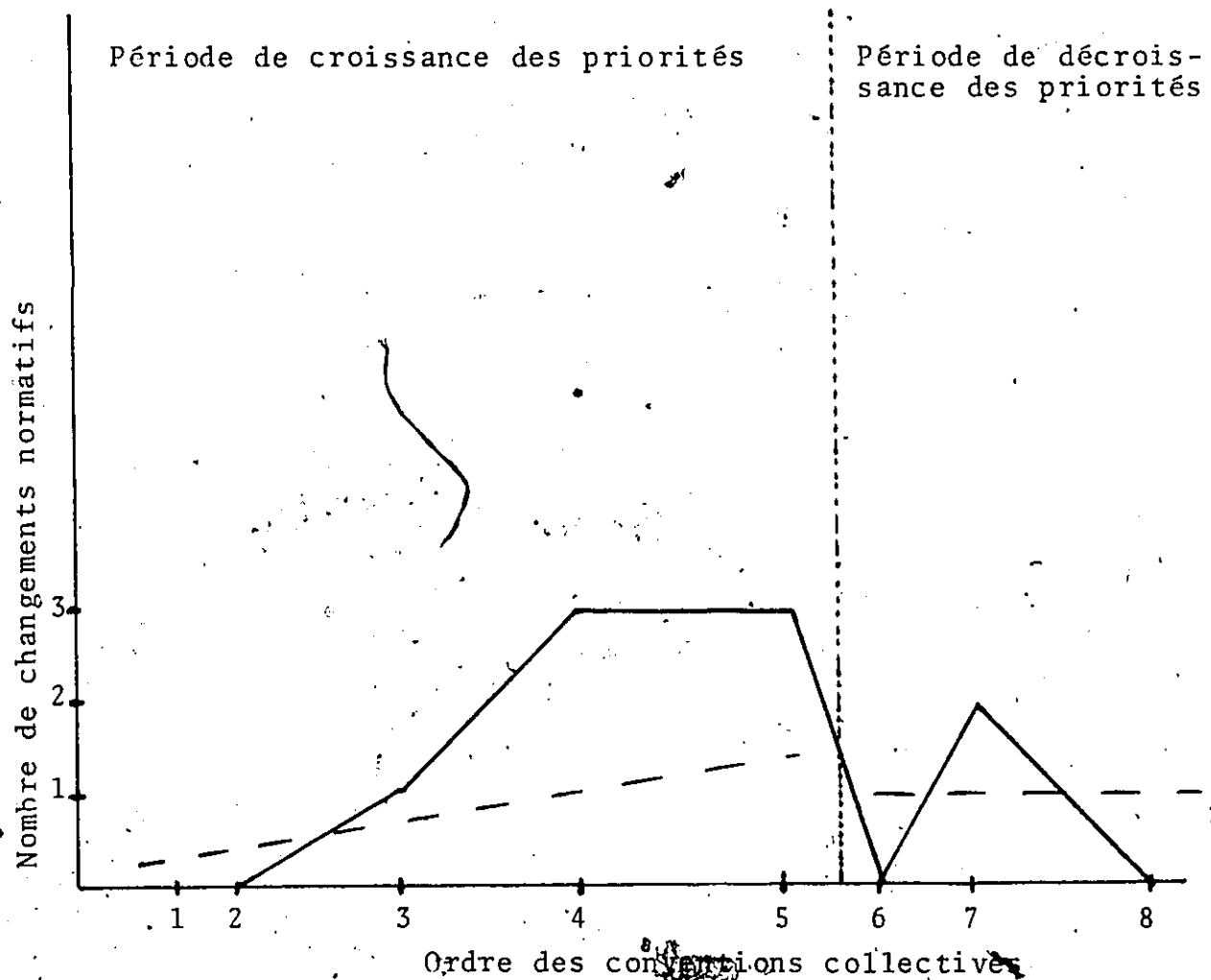


On doit noter qu'au plan des conventions collectives étudiées, cinq d'entre elles ont été signées en période de croissance des priorités et que seulement trois conventions collectives ont été conclues en période de décroissance des priorités. En période de croissance des priorités, on retrouve un maximum de huit changements à incidence monétaire sous le facteur avantages monétaires dans une convention collective alors que le maximum observé en période de décroissance des priorités est limité à trois. De plus, il n'y a pas de chevauchement observé, c'est-à-dire qu'on ne retrouve pas un nombre identique de changements dans les conventions collectives conclues en période de croissance des priorités et dans les conventions collectives conclues en période de décroissance des priorités. Pendant la période de croissance des priorités le nombre de changements observés est à la hausse, alors que pendant la période de décroissance des priorités, il est à la baisse. De plus, on n'observe pas de changement de direction de la pente à l'intérieur d'une phase. Enfin, la variabilité ou l'écart des changements observés par rapport à la tendance moyenne est beaucoup plus élevée en période de croissance des priorités que pendant la période décroissance des priorités. Il y a donc une relation entre le changement observé au sein de l'environnement politico-social et les changements à incidence monétaire observés dans les articles contenus sous le facteur des avantages monétaires des conventions collectives des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale. Ce sont deux phénomènes concomitants. L'hypothèse est donc maintenue.

H 2.2 Il y a une relation entre le nombre de changements normatifs observés en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur des avantages monétaires et le changement observé au sein de l'environnement politico-social.

Tableau 5.12

Tableau des changements normatifs sous le facteur des avantages monétaires

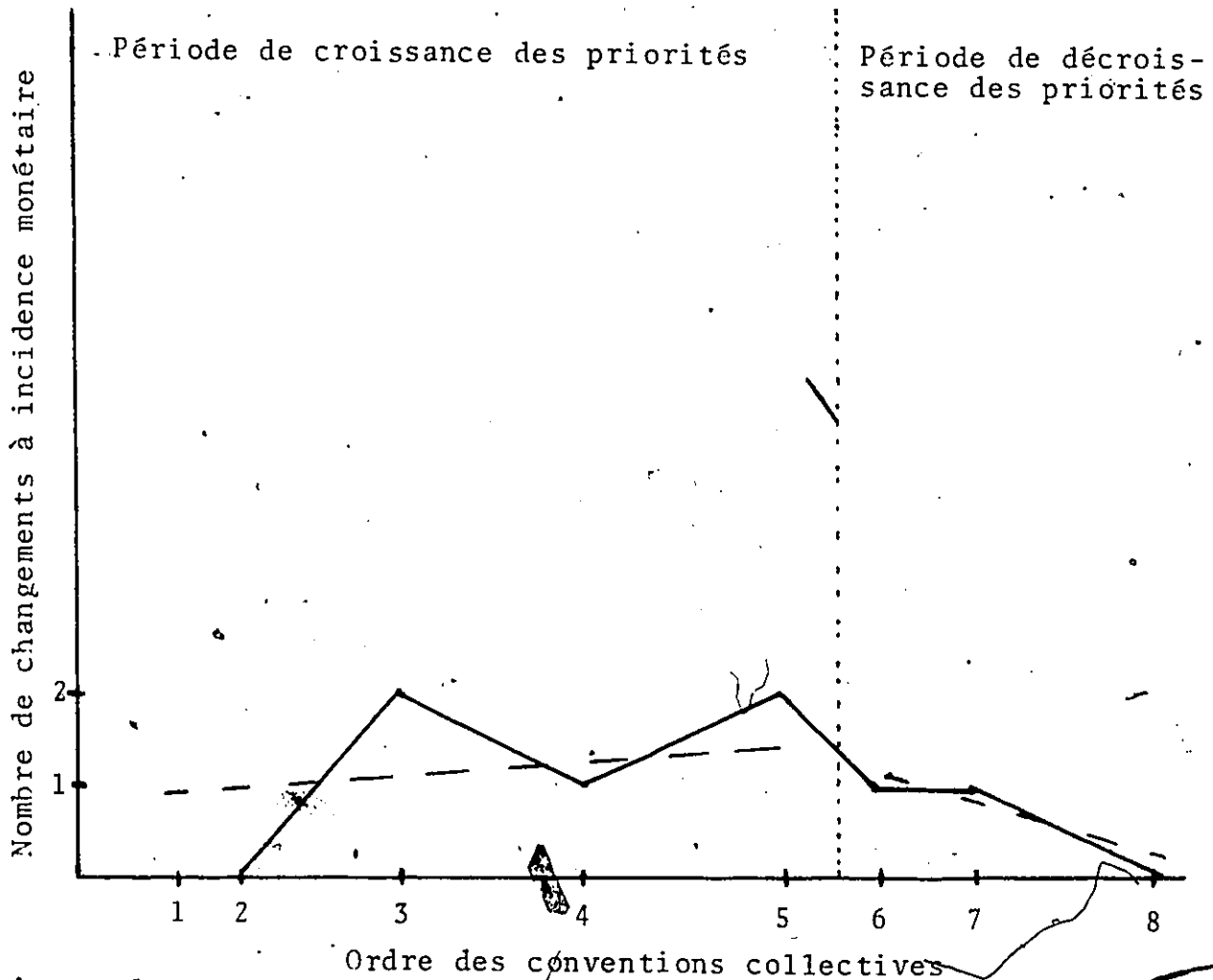


On doit noter qu'au plan des conventions collectives étudiées, cinq d'entre elles ont été signées en période de croissance des priorités et que trois conventions collectives ont été conclues en période de décroissance des priorités. On retrouve un maximum de trois changements normatifs sous le facteur des avantages monétaires dans une convention collective et ce, en période de croissance des priorités. On ne note pas de chevauchement, c'est-à-dire qu'on ne retrouve pas un nombre identique de changements dans une convention collective conclue en période de croissance des priorités que dans une convention collective conclue en période de décroissance des priorités. Pendant la période de croissance des priorités, le nombre de changements observés est à la hausse alors que pendant la période de décroissance des priorités, on peut observer une stabilité relative à un niveau moins élevé que le niveau moyen de la pente de la première phase. De plus, on n'observe pas de changement de direction de la pente à l'intérieur d'une phase. Enfin, la variabilité ou l'écart des changements par rapport à la tendance moyenne est plus élevée en période de croissance des priorités que pendant la période de décroissance des priorités. Il y a donc une relation entre le changement observé au sein de l'environnement politico-social et les changements normatifs observés dans les articles contenus sous le facteur des avantages monétaires des conventions collectives des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale. Ce sont deux phénomènes concomitants. L'hypothèse est donc maintenue.

H 2.3 Il y a une relation entre le nombre de changements à incidence monétaire en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur méthodes et matériel et le changement observé au sein de l'environnement politico-social.

Tableau 5.13

Tableau des changements à incidence monétaire sous le facteur méthodes et matériel

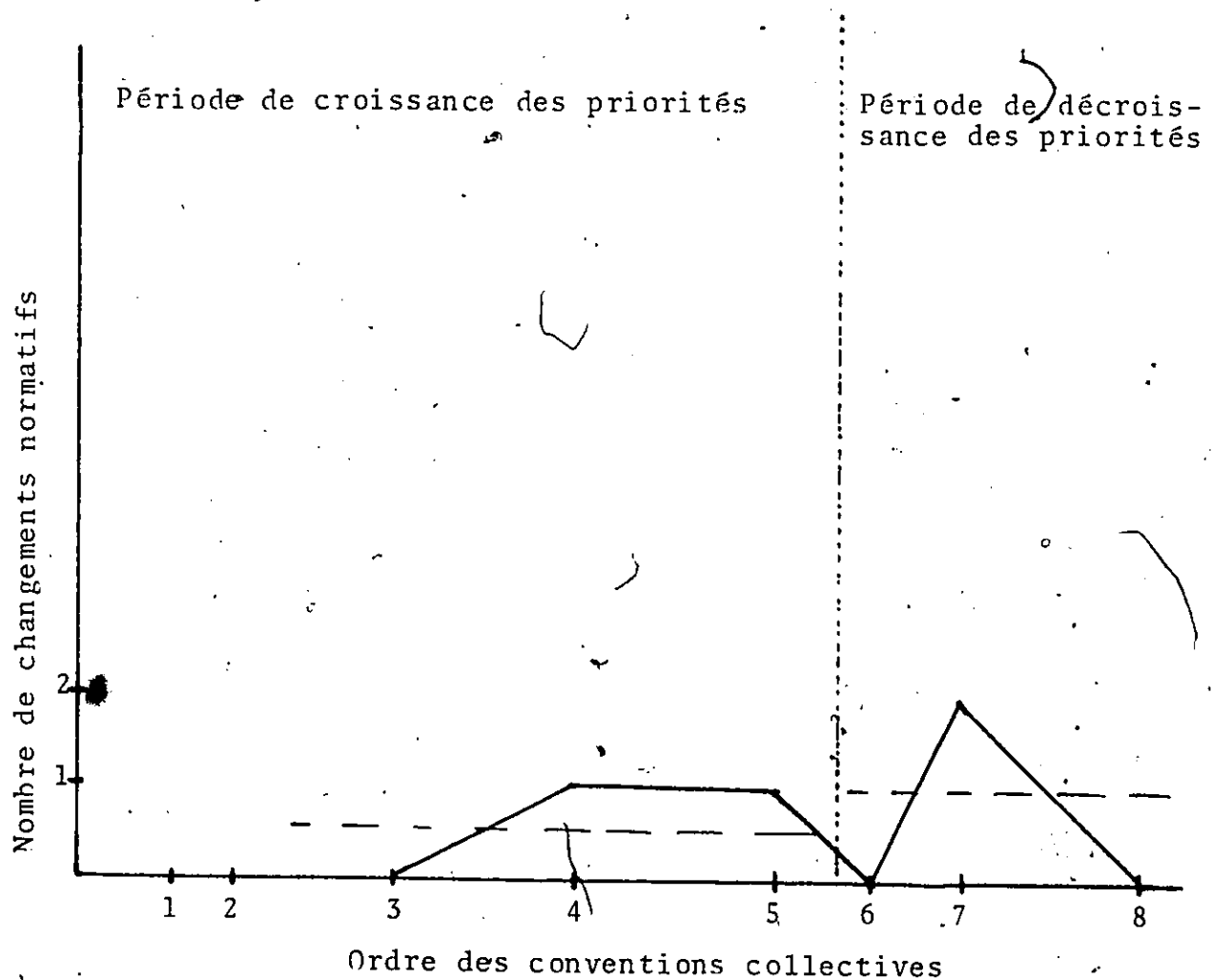


On doit noter qu'au plan des conventions collectives étudiées, cinq d'entre elles ont été conclues en période de croissance des priorités et que trois conventions collectives ont été conclues en période de décroissance des priorités. On retrouve un maximum de deux changements à incidence monétaire sous le facteur méthodes et matériel et ce dans deux conventions collectives conclues en période de croissance des priorités. De plus, il y a un léger chevauchement, c'est-à-dire qu'on retrouve une fois un nombre identique de changements dans les conventions collectives analysées au cours des périodes de croissance et de décroissance des priorités. Pendant la période de croissance des priorités le nombre de changements observés est à la hausse alors que pendant la période de décroissance des priorités, il est à la baisse. De plus, on n'observe pas de changement de direction de la pente à l'intérieur d'une phase. Enfin, la variabilité ou l'écart des changements par rapport à la tendance moyenne est plus élevée en période de croissance des priorités qu'en période de décroissance des priorités. Il y a donc une relation entre le changement observé au sein de l'environnement politico-social et les changements à incidence monétaire observés dans les articles contenus sous le facteur méthodes et matériel des conventions collectives des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale. Ce sont deux phénomènes concomitants. L'hypothèse est donc maintenue.

H 2.4 Il y a une relation entre le nombre de changements normatifs observés en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur méthodes et matériel et le changement observé au sein de l'environnement politico-social.

Tableau 5.14

Tableau des changements normatifs sous le facteur méthodes et matériel

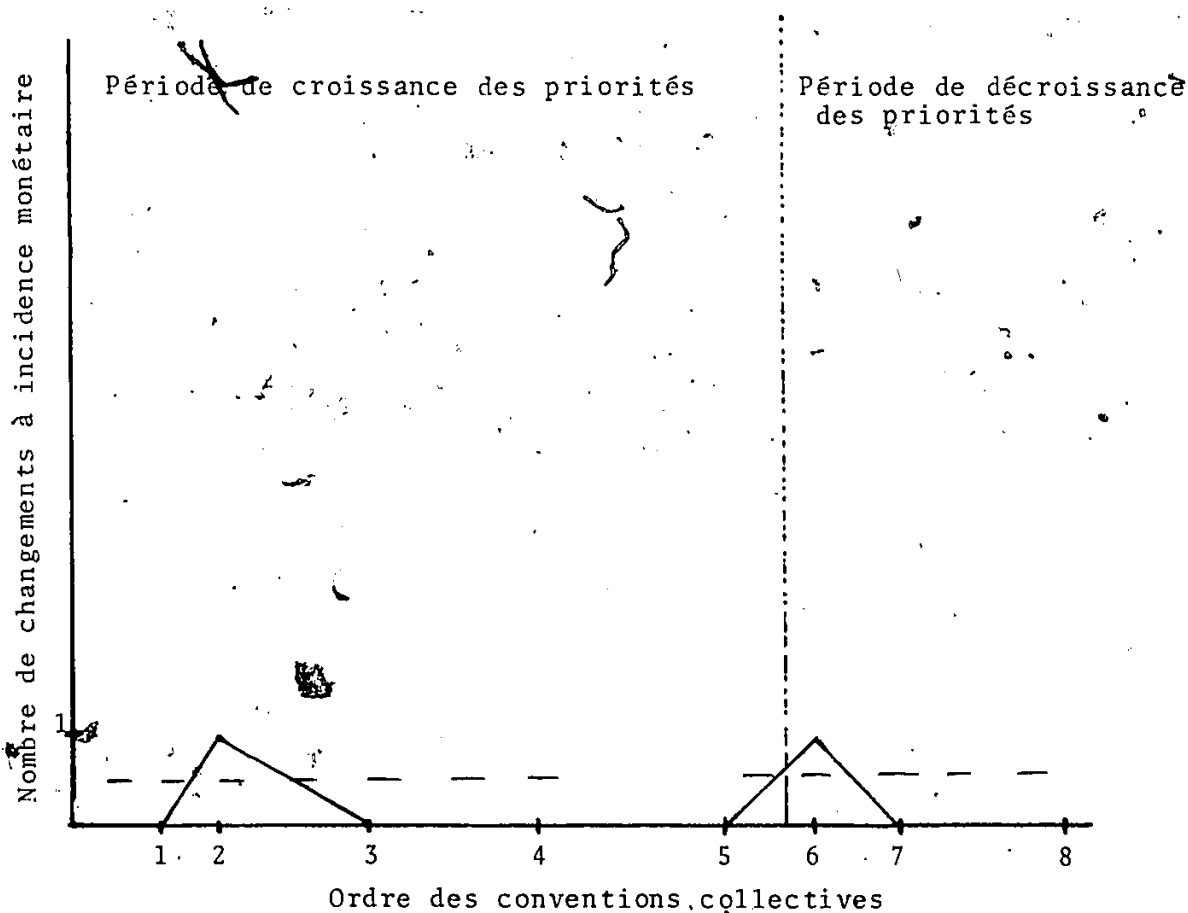


On doit noter qu'au plan des conventions collectives étudiées cinq d'entre elles ont été conclues alors qu'il y avait croissance des priorités et que trois conventions collectives ont été conclues alors qu'il y avait décroissance des priorités. On retrouve un maximum de deux changements normatifs sous le facteur méthodes et matériel et ce en période de décroissance des priorités. Dans ce cas, on ne note pas de chevauchement entre les phases. Pendant la période de croissance des priorités, le nombre de changements observés a tendance à être stable. Il en est de même pendant la période de décroissance des priorités, sauf que dans ce cas, la tendance moyenne est plus élevée que pendant la première phase. De plus, on n'observe pas de changement de direction de la pente à l'intérieur d'une phase. La variabilité ou l'écart des changements par rapport à la tendance moyenne est légèrement plus élevée au cours de la période de décroissance des priorités. Il ne semble pas y avoir de relation entre le changement observé au sein de l'environnement politico-social et les changements normatifs observés dans les articles contenus sous le facteur méthodes et matériel des conventions collectives des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale. L'hypothèse doit donc être rejetée.

H 2.5 Il y a une relation entre le nombre de changements à incidence monétaire en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur affectations et procédures et le changement observé au sein de l'environnement politico-social.

Tableau 5.15

Tableau des changements à incidence monétaire sous le facteur affectations et procédures



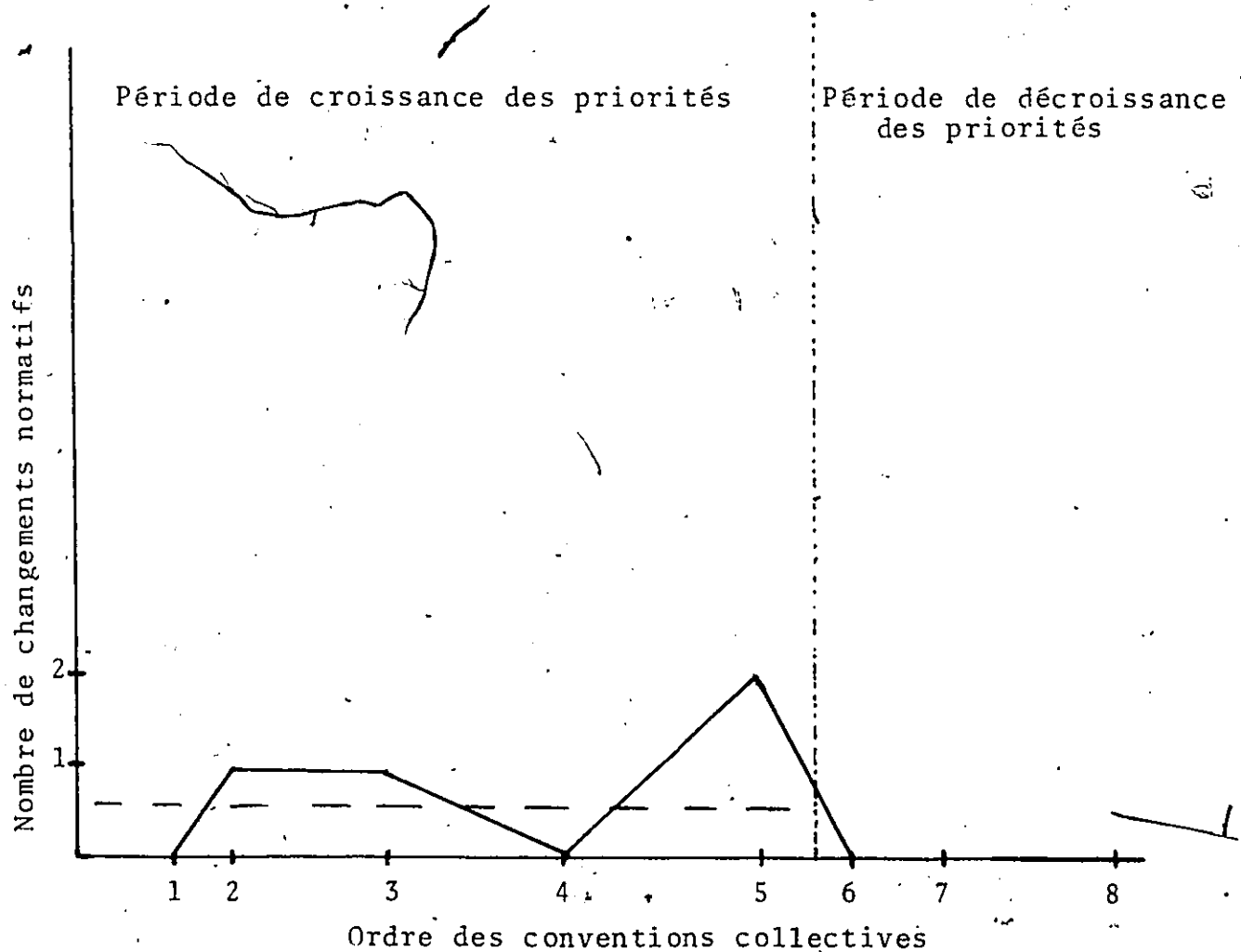
On doit noter qu'au plan des conventions collectives étudiées, cinq d'entre elles ont été conclues alors qu'il y avait croissance des priorités et que deux conventions ont été conclues alors qu'il y avait décroissance des priorités.

On retrouve un seul changement en période de croissance des priorités et un seul changement en période de décroissance des priorités dans les articles contenus sous le facteur des affectations et procédures. Il ne semble donc pas y avoir de relation entre le changement observé au sein de l'environnement politico-social et les changements à incidence monétaire observés dans les articles contenus sous le facteur des affectations et procédures des conventions collectives des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale. L'hypothèse doit donc être rejetée.

H 2.6 Il y a une relation entre le nombre de changements normatifs en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur affectations et procédures et le changement observé au sein de l'environnement politico-social.

Tableau 5.16

Tableau des changements normatifs sous le facteur des affectations et procédures



On doit noter qu'au plan des conventions collectives étudiées, cinq d'entre elles ont été conclues alors qu'il y avait croissance des priorités et que trois conventions collectives ont été conclues alors qu'il y avait décroissance des priorités. On retrouve un total de trois changements normatifs sous le facteur des affectations et procédures. On en retrouve aucun en période de décroissance des priorités. Il y a donc une relation entre le changement observé au sein de l'environnement politico-social et les changements normatifs observés dans les articles contenus sous le facteur des affectations et procédures des conventions collectives des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale. Ce sont deux phénomènes concomitants. L'hypothèse est donc maintenue.

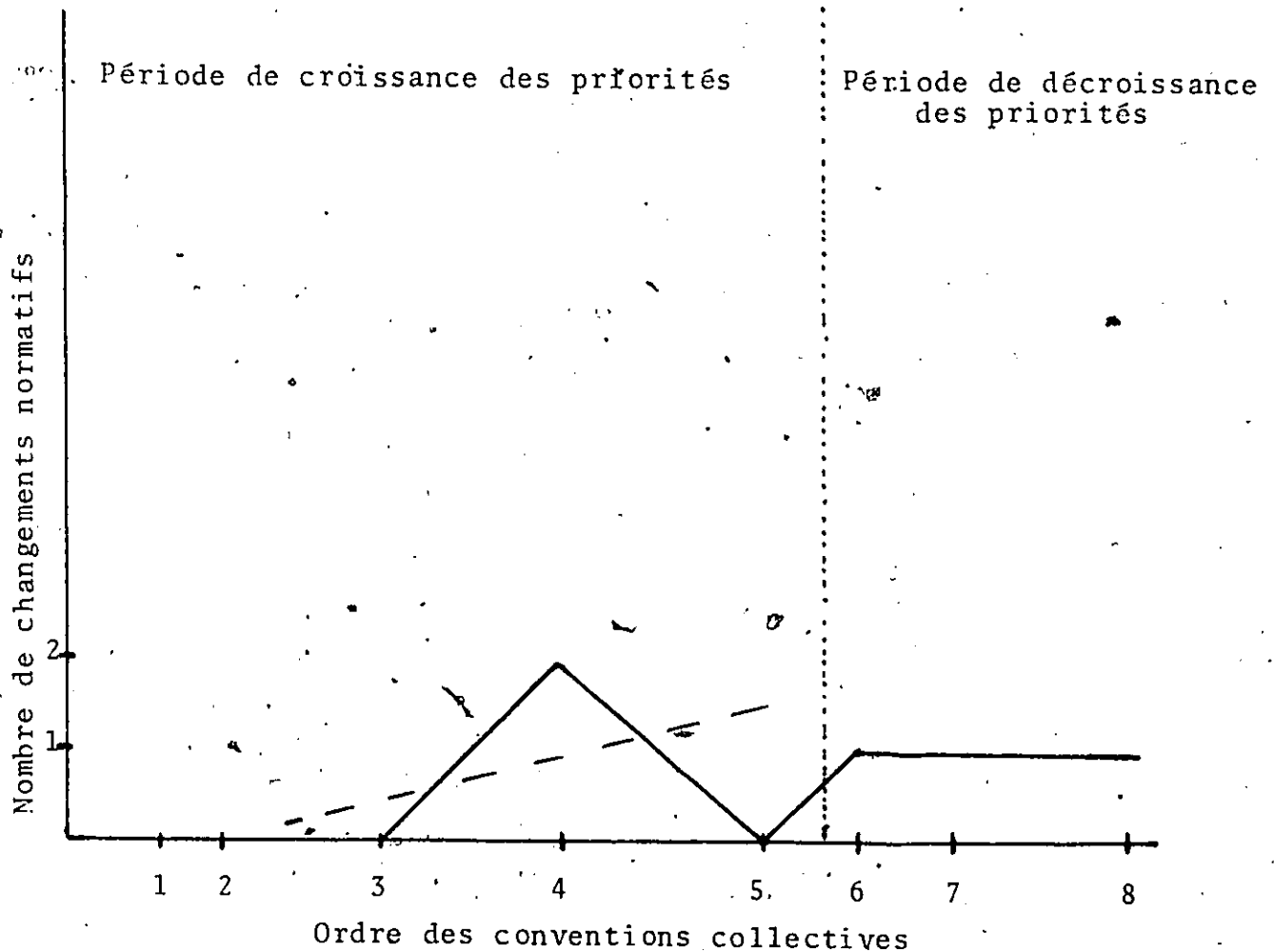
H 2.7 Il y a une relation entre le nombre de changements normatifs observés en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur environnement et le changement observé au sein de l'environnement politico-social.

Le chercheur a précisé dans la première partie de ce chapitre qu'il avait observé un total de quatre changements normatifs dans les articles contenus sous le facteur environnement et que ces quatre changements observés dans l'ensemble des huit conventions collectives étudiées n'avaient point touché l'enseignant dans ses conditions de travail, mais principalement l'Alliance de la Fonction publique du Canada en tant qu'agent négociateur. Puisqu'il n'y a eu aucun changement observé en faveur des enseignants sous ce facteur, l'hypothèse doit donc être rejetée.

H 2.8 Il y a une relation entre le nombre de changements normatifs observés en faveur des professeurs de langues dans les articles regroupés sous le facteur évaluation et le changement observé au sein de l'environnement politico-social.

Tableau 5.17

Tableau des changements normatifs sous le facteur évaluation



On doit noter qu'au plan des conventions collectives étudiées, cinq d'entre elles ont été conclues alors qu'il y avait croissance des priorités et que trois conventions collectives ont été conclues alors qu'il y avait décroissance des priorités.

On retrouve un maximum de deux changements normatifs sous le facteur évaluation et ce en période de croissance des priorités. On ne note pas de chevauchement entre les phases.

Pendant la période de croissance des priorités, le nombre de changements observés a tendance à être à la hausse, alors que pendant la période de décroissance des priorités, il y a stabilité de la tendance. De plus, on n'observe pas de changement de direction de la pente à l'intérieur d'une phase.

Il y a donc une relation entre le changement observé au sein de l'environnement politico-social et les changements normatifs observés dans les articles contenus sous le facteur environnement des conventions collectives des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale. Ce sont deux phénomènes concomitants. L'hypothèse est donc maintenue.

Synthèse et conclusion

Dans ce chapitre, le chercheur a étudié les changements à l'intérieur des conventions collectives des professeurs de langues en relation avec les changements observés dans les environnements économique et politico-social.

Le tableau 5.18 présente sommairement la relation entre

Tableau 5.18

Tableau des relations observées

	Environnement économique	Environnement politico-social
Facteur avantages monétaires		
- changements à incidence monétaire	oui	oui
- changements normatifs	oui	oui
Facteur méthodes et matériel		
- changements à incidence monétaire	oui	oui
- changements normatifs	non	non
Facteur affectations et procédures		
- changements à incidence monétaire	non	non
- changements normatifs	oui	oui
Facteur environnement		
- changements normatifs	non	non
Facteur évaluation		
- changements normatifs	oui	oui

les changements observés dans les conventions collectives des professeurs de langues et les changements observés dans les deux environnements retenus. Au plan de l'environnement économique, le chercheur a soulevé huit hypothèses spécifiques de recherche parmi lesquelles cinq ont été maintenues alors que trois ont été rejetées. Au plan de l'environnement politico-social, le chercheur a soulevé huit hypothèses spécifiques de recherche parmi lesquelles cinq ont été maintenues alors que trois ont été rejetées. Il est intéressant de remarquer qu'au plan de l'environnement économique et de l'environnement politico-social, ce sont les cinq mêmes hypothèses spécifiques de recherche qui ont été maintenues et que ce sont les trois mêmes hypothèses spécifiques de recherche qui ont été rejetées. Ceci peut laisser croire qu'il y a une inter-relation étroite entre les deux environnements, du moins en ce qui touche les conventions collectives.

Environnement économique et environnement politico-social

Le chercheur a observé un changement au sein de l'environnement économique au cours de la période étudiée. D'une part, il y a une période de croissance économique qui s'étend de 1970 à 1974. D'autre part, il y a une période de décroissance économique à compter de 1975 et qui se maintient jusqu'à la fin de la période étudiée, soit 1981. Le chercheur a également observé un changement au sein de l'environnement

politico-social au cours de la période étudiée. D'une part, il y a une période de croissance des priorités politico-sociales qui s'étend de 1969 à 1976. D'autre part, il y a une période de décroissance des priorités politico-sociales à compter de 1977 et ce jusqu'à la fin de la période étudiée, soit 1981. Il y a donc un certain chevauchement entre la période de croissance économique et la période de croissance des priorités politico-sociales. Dans les deux cas, il y a croissance au cours des années 1970, 1971, 1972, 1973 et 1974. Il y a aussi un certain chevauchement entre la période de décroissance économique et la période de décroissance des priorités politico-sociales. Dans les deux cas, il y a décroissance au cours des années 1977, 1978, 1979, 1980 et 1981. Il n'y a donc que deux années, soit 1975 et 1976 où il se pose la situation suivante: l'environnement politico-social continue à être caractérisé par une croissance des priorités alors qu'au sein de l'environnement économique on observe une phase de décroissance. Que se passe-t-il alors au plan des changements dans les conventions collectives des enseignants? Dans le cadre de cette recherche, le chercheur a retenu comme domaine d'application les conventions collectives des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale. Une seule convention collective, soit celle portant le code 209/76, conclue le 31 mars 1976, a été négociée au cours de la période 1975-1976. Il s'agit de la

cinquième convention collective du groupe étudié. L'étude d'une seule convention collective ne permet pas de dégager des tendances ou de porter un jugement sur la relation entre les changements observés dans les conventions collectives des enseignants et les deux environnements qui connaissent des états différents. Tout au plus, ce qu'on peut faire, c'est de formuler des constatations sur une convention collective en particulier, à partir de l'analyse du tableau 5.19. Ce tableau précise le nombre de changements observés en faveur des professeurs de langues dans la cinquième convention collective en comparaison avec le nombre de changements observés dans la quatrième convention collective alors qu'il y avait croissance économique et croissance des priorités politico-sociales et en comparaison avec le nombre de changements observés dans la sixième convention collective alors qu'il y avait à la fois décroissance économique et décroissance des priorités politico-sociales. Ce tableau permet de constater que dans la cinquième convention collective, le nombre de changements observés en faveur des professeurs de langues a été égal ou supérieur par rapport à la quatrième convention collective et ce dans presque tous les cas. L'exception se situe au niveau des articles contenus sous le facteur évaluation. Si on examine maintenant les changements de la cinquième convention collective par rapport aux changements de la sixième convention collective, laquelle fut négociée et

Tableau 5.19

Tableau comparatif du nombre de changements

	Convention collective		
	4 ^o	5 ^o	6 ^o
Avantages monétaires			
- changements à incidence monétaire	2	7	4
- changements normatifs	3	3	0
Méthodes et matériel			
- changements à incidence monétaire	1	2	1
- changements normatifs	1	1	0
Affectations et procédures			
- changements à incidence monétaire	0	0	1
- changements normatifs	0	2	0
Evaluation			
- changements normatifs	2	0	1

conclue en période de décroissance économique et décroissance des priorités politico-sociales, on se rend compte de la situation suivante. Dans presque tous les cas, le nombre de changements observés dans la cinquième convention collective est généralement plus élevé en nombre que dans la sixième convention collective. Les seules exceptions se situent au plan des changements à incidence monétaire dans les articles contenus sous le facteur affectations et procédures et des changements normatifs dans les articles contenus sous le facteur évaluation. A partir de l'analyse de cette situation, on pourrait peut-être croire que les fluctuations observées au sein de l'environnement politico-social sont plus importantes que les fluctuations observées au sein de l'environnement économique. Cependant, il n'y a pas lieu de généraliser car cette situation ne s'est présentée qu'une seule fois.



RESUME, CONCLUSION, RECOMMANDATIONS

Dans cette recherche, le chercheur a élaboré un modèle d'analyse des conventions collectives qui tient compte des changements observés au sein de l'environnement et l'a appliqué aux conventions collectives des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale. Dans ce dernier chapitre, le chercheur se propose le triple objectif suivant: dans un premier temps il présente une synthèse de la recherche; dans un deuxième temps, le chercheur se propose de faire un retour critique sur le modèle et sur l'application de ce modèle d'analyse; enfin, il fait quelques recommandations afin d'orienter d'autres chercheurs intéressés à poursuivre la démarche entreprise. Ce chapitre se divise en trois parties, lesquelles correspondent à chacun des aspects du triple objectif précédemment énoncé.

Synthèse de la recherche

Dans cette recherche, le chercheur voulait mieux connaître le phénomène des conventions en éducation. De manière plus spécifique, il voulait vérifier la relation entre les changements observés dans les conventions collectives des enseignants et les changements observés dans l'environnement. Dans la recension des écrits, le chercheur a présenté l'état de la recherche dans ce domaine. Ceci a permis de se rendre compte que la plupart des recherches effectuées étudiaient

l'incidence de la négociation collective sur l'une ou l'autre des conditions de travail habituellement négociées et de façon plus précise sur les salaires consentis aux enseignants: Cole, Graham, Hall et Carroll, Lipsky et Drotning, Moore, Zuelke et Frohreich. Il ne semblait pas y avoir de recherches portant sur la relation entre les changements observés dans les conventions collectives des enseignants et les changements observés dans l'environnement politique et dans l'environnement politico-social. Il ne semblait pas non plus y avoir de recherches traitant de l'ensemble des articles de conventions collectives. Le chercheur a voulu vérifier les deux hypothèses générales de recherche suivantes:

- 1) il y a une relation entre les changements observés dans les conventions collectives des enseignants et le changement observé dans l'environnement économique;
- 2) il y a une relation entre les changements observés dans les conventions collectives des enseignants et le changement observé au sein de l'environnement politico-social.

Aux fins de sa recherche, le chercheur a choisi d'élaborer un modèle d'analyse qui permet de considérer l'ensemble des articles d'un ensemble de conventions collectives d'un groupe d'enseignants, de mettre en évidence les changements qui y apparaissent, d'observer des changements dans l'environnement et d'étudier la relation entre ces deux phénomènes.

L'application de ce modèle aux conventions collectives des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique

fédérale a permis de vérifier les deux hypothèses de recherche. Il y a une relation entre les changements observés dans les conventions collectives de ces enseignants et le changement observé dans l'environnement économique. Il y a aussi une relation entre les changements observés dans ces mêmes conventions collectives et le changement observé au sein de l'environnement politico-social. Cependant, cette conclusion ne demeure valable qu'au niveau des conventions collectives étudiées dans cette recherche. Il n'y a donc pas lieu de généraliser ces conclusions aux conventions collectives d'autres milieux de travail sans en faire l'analyse.

Retour critique sur le modèle

Dans cette deuxième partie, le chercheur fera un retour critique sur le modèle d'analyse élaboré et sur le domaine d'application choisi. Pour ce faire, il considérera chacun des éléments du modèle en plus de formuler quelques commentaires quant au milieu choisi pour son application.

Analyse des conventions collectives

Le modèle d'analyse élaboré porte sur quatre aspects des conventions collectives: l'unité d'analyse, la méthode d'analyse du contenu, la comptabilité des changements et le regroupement des articles.

Au plan du modèle d'analyse, le chercheur a retenu

l'article comme unité d'analyse des conventions collectives. Il s'agit de l'unité logique la plus simple qui permet d'observer de façon systématique les changements dans les conventions collectives. Si le chercheur avait retenu le chapitre comme unité d'analyse, il y aurait eu risque de comptabiliser un changement au mauvais endroit à cause de la mobilité possible de certains articles d'un chapitre à l'autre lors du renouvellement de la convention collective. L'article, comme unité d'analyse présente donc des avantages indubitables.

Plusieurs méthodes d'analyse du contenu s'offraient au chercheur. Celui-ci a retenu la méthode d'analyse terminologique de Viel, ce qui a permis de suivre facilement les changements apparus au sein des différents articles, et ce, d'une convention collective à l'autre. Cette méthode est très appropriée au contexte de cette recherche puisqu'elle a été spécifiquement élaborée pour analyser le contenu des conventions collectives. Cette méthode permet de dégager des changements terminologiques sans conséquences sur les conditions de travail négociées et aussi des changements qui ont eu des conséquences sur les conditions de travail: changements à incidence monétaire et changements normatifs en faveur de la partie patronale, changements à incidence monétaire et changements normatifs en faveur de la partie syndicale et qui ont touché l'enseignant dans ses conditions de travail et enfin des changements à incidence monétaire et

des changements normatifs en faveur de la partie syndicale qui ont principalement touché le syndicat.

La méthode de Viel a donc répondu aux attentes du chercheur car elle a permis de dégager les changements dans les conventions collectives. Cependant, cette méthode présente aussi des limites. Elle se prête seulement à une observation des données nominales, c'est-à-dire qu'elle permet seulement de préciser s'il y a eu changement ou non.

Dans cette recherche, le chercheur s'est limité à une méthode simple quant à la comptabilité des changements dans les conventions collectives. Il s'est limité à l'addition simple du nombre de changements selon les types de changements et ce d'une convention collective à l'autre. Il s'agit d'une méthode objective et facile à vérifier.

Il aurait été intéressant, au plan des changements dans les conventions collectives, de considérer le coût réel de ces changements. Pour ce faire, il aurait fallu avoir en main des données précises quant au personnel visé par ces conventions collectives et quant au nombre d'employés qui se sont prévalus des différentes prérogatives de la convention collective. Au plan du raffinement de la comptabilité des changements, il aurait également été intéressant de faire la distinction entre les changements qui ont touché l'ensemble du personnel, les augmentations de salaire par exemple, et les changements qui n'ont touché qu'une partie du personnel,

les congés accordés à la naissance d'un enfant par exemple. Il aurait également été intéressant d'utiliser une méthode plus raffinée, telle que celle de Retsinas pour la comptabilité des changements.

Le choix d'une méthode simple par le chercheur était en fonction des données disponibles.

Suite au travail d'analyse, le chercheur a regroupé les changements observés dans les articles des conventions collectives en utilisant les facteurs de Tessier. Il y aurait eu possibilité d'étudier isolément, c'est-à-dire, article par article, les changements dans les conventions collectives en relation avec les changements observés dans les environnements retenus. On aurait alors eu un travail fort compartimenté et la synthèse aurait été difficile à dégager. Afin de pouvoir étudier le phénomène de façon plus globale, il était préférable de regrouper les différents articles des conventions collectives. La méthode de Tessier présentait le double avantage d'avoir été élaborée en milieu scolaire à partir d'une analyse factorielle et aussi de ne contenir que cinq facteurs. Les facteurs de Tessier précisaient les articles valorisés de la même manière par les enseignants. Cependant, cette méthode présente un inconvénient. Les facteurs ont été déterminés suite à une recherche effectuée en milieu scolaire américain. Les articles négociés en contexte scolaire canadien peuvent ne pas s'intégrer

complètement à l'intérieur de ces facteurs. De plus, certains articles négociés dans les conventions collectives dans des milieux différents de celui de l'enseignement peuvent aussi ne pas s'intégrer à l'intérieur de ces facteurs. Ceci constitue une limite au modèle élaboré. Si un autre chercheur voulait utiliser ce modèle d'analyse, il devrait s'assurer que les articles des conventions collectives puissent être intégrés aux facteurs de Tessier.

Au plan de l'application du modèle, le chercheur s'est heurté au problème de l'intégration des articles tels l'objet de la convention, la procédure applicable au grief, les grèves illégales. Au plan des résultats, ceci n'a pas eu de conséquences: ce sont des articles qui n'ont pas connu de changements.

L'analyse de l'environnement

Aux fins de cette recherche, le chercheur a retenu l'environnement économique et l'environnement politico-social et a pu préciser le moment du changement observé à l'intérieur de chacun de ces environnements par l'analyse des fluctuations de différents indicateurs. L'environnement économique a été mesuré à l'aide de différents indicateurs économiques faciles à obtenir. Un seul indicateur économique n'aurait pas été suffisant pour observer le changement. Il en fallait plusieurs. Le chercheur a donc utilisé différents indicateurs

économiques lesquels convergeaient dans la même direction. De plus, ces derniers pourraient être utilisés par un autre chercheur qui voudrait appliquer le même modèle d'analyse aux conventions collectives d'un autre milieu de travail. Il s'agit de statistiques nationales qui peuvent demeurer valables dans un autre milieu canadien.

L'environnement politico-social a été mesuré à l'aide de différents indicateurs politico-sociaux. Ceci a permis de dégager une période de croissance des priorités politico-sociales et une période de décroissance des priorités politico-sociales. Les indicateurs retenus dans cette recherche sont pertinents et spécifiques au milieu étudié: loi sur les langues officielles, nombre de professeurs de langues embauchés etc. Si un chercheur voulait appliquer le même modèle aux conventions collectives d'un autre milieu de travail, il lui faudrait trouver des indicateurs politico-sociaux pertinents au milieu étudié.

Le fait de mesurer un environnement à l'aide de plusieurs indicateurs permet d'être plus objectif et plus précis quant au moment du changement observé. Il y a lieu de croire que l'utilisation d'indicateurs permet la formulation de jugements sur l'état d'un environnement.

Cette manière d'étudier l'environnement manque de raffinement. Elle permet de distinguer des périodes couvrant plusieurs années. En fait, cette façon d'étudier l'environnement

manque de précision, car elle ne permet que d'étudier les tendances générales. Il est sûr qu'on peut observer plusieurs fluctuations au cours d'une période de cinq ans: le modèle ne tient pas compte de ces différentes fluctuations.

En fait, le modèle permet une vue d'ensemble de la relation qui existe entre les changements qui apparaissent dans les conventions collectives des enseignants et les changements qui surviennent dans l'environnement. Le modèle proposé par le chercheur ne permet toutefois pas d'étudier l'interaction entre les changements qui apparaissent dans l'environnement économique et ceux qui apparaissent dans l'environnement politico-social. Ceci constitue une autre limite du modèle proposé par le chercheur.

La méthode de mise en relation

Pour étudier la relation entre les changements observés dans les articles des conventions collectives et les changements observés dans l'environnement, le chercheur a utilisé la méthode d'analyse graphique de Kratochwill, Levin, Parsonson. Cette méthode permet d'établir les tendances d'un phénomène, même s'il y a peu de données. Cependant, cette méthode n'aurait point été aussi pratique si le nombre de conventions collectives étudiées avait été moins élevé. Ainsi, par exemple, si on s'était limité à observer la relation entre les changements observés dans un ensemble composé

de deux conventions collectives avec les changements observés dans l'environnement, la méthode d'analyse graphique n'aurait pas été applicable. Il aurait alors été préférable d'utiliser un autre instrument de mesure tel qu'un coefficient de corrélation.

Le graphique permet d'observer visuellement le ou les changements dans un environnement donné en relation avec les changements observés dans les conventions collectives. Le but de cette recherche était de mieux connaître le phénomène convention collective en éducation ou de façon plus précise de vérifier ~~s'il y~~ avait une relation entre les changements observés dans les conventions collectives et les changements observés dans l'environnement. La méthode d'analyse graphique a répondu aux besoins du chercheur.

La méthode de mise en relation utilisée dans cette recherche présente aussi certaines limites. Même si cette méthode permet d'observer que deux phénomènes sont concomitants, elle ne permet pas pour autant d'établir une relation de cause à effet entre eux. Ainsi par exemple, dans cette recherche, le chercheur a établi qu'il y avait une relation entre le changement observé dans l'environnement politique et le nombre de changements à incidence monétaire observés dans les articles contenus sous le facteur des avantages monétaires. Le chercheur a également établi qu'il y avait une relation entre le changement observé dans l'environnement

économique et le nombre de changements à incidence monétaire observés dans les articles contenus sous le facteur des avantages monétaires.

La méthode d'analyse graphique permet d'observer une relation concomitante entre les phénomènes. Quand il y a eu croissance économique ou croissance des priorités politico-sociales, le nombre de changements à incidence monétaire observés dans les articles contenus sous le facteur des avantages monétaires était à la hausse. Quand il y a eu décroissance économique ou décroissance des priorités politico-sociales, le nombre de changements à incidence monétaire observés dans les articles contenus sous le facteur des avantages monétaires était à la baisse. La méthode d'analyse graphique permet de constater l'existence d'une relation concomitante entre deux phénomènes. Elle ne permet pas d'établir une relation causale entre eux, ou de dire lequel influe sur l'autre. Voilà, pourquoi il n'est pas possible d'affirmer que le nombre de changements, soit à la hausse ou à la baisse, dans une catégorie d'articles soit dû à un changement dans l'environnement.

En résumé, le modèle élaboré par le chercheur permet d'observer des changements dans les conventions collectives des enseignants et de les mettre en relation avec les changements observés dans l'environnement économique et dans l'environnement politico-social. Ce modèle demeure général et

peut être appliqué aux conventions collectives de différents groupes d'enseignants. Au point de vue de ses limites, il ne permet que de dégager les tendances. Toutefois, cette dimension est particulièrement intéressante dans le cas d'une étude longitudinale. En fait, il permet d'examiner la relation qui existe entre les tendances observées dans l'environnement et les tendances observées dans les conventions collectives au cours d'une même période de temps.

Le domaine d'application

Dans cette recherche, le chercheur a fait l'application du modèle d'analyse élaboré aux conventions collectives des professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale. Ces conventions collectives ont été particulièrement intéressantes à étudier à cause du nombre de conventions collectives négociées et de la constance des articles négociés. De plus, ces conventions collectives ont touché un nombre imposant d'enseignants répartis sur l'ensemble du territoire canadien. Enfin, il y a un autre aspect intéressant à soulever. Le professeur de langues est à la fois enseignant et fonctionnaire. Les changements observés dans leurs conventions collectives peuvent avoir une certaine similarité avec ceux observés dans les conventions collectives des autres enseignants et des autres fonctionnaires fédéraux. Il pourrait être intéressant qu'un chercheur étudie

cette question.

Il reste tout-de-même à savoir si les changements observés dans les conventions collectives des professeurs de langues découlent des autres conventions collectives conclues dans le milieu ou s'ils sont à l'avant-garde, c'est-à-dire qu'ils apparaissent dans les conventions collectives des professeurs de langues avant d'apparaître dans les autres conventions collectives conclues dans le milieu. Ceci pourrait faire l'objet d'une recherche en soi.

En résumé, le modèle d'analyse comporte trois éléments: une manière d'étudier le contenu des articles des conventions collectives des enseignants et de comptabiliser les changements, une manière d'observer des changements au sein de l'environnement économique et de l'environnement politico-social et une méthode pour étudier la relation entre les deux phénomènes. Ces éléments réunis ont permis au chercheur de réaliser le modèle souhaité.

La dynamique de la situation

Il serait intéressant qu'un autre chercheur applique le même modèle d'analyse aux conventions collectives de différentes unités de négociation. Les conventions collectives des enseignants du Québec, les différentes conventions collectives des enseignants de l'Ontario, les conventions collectives des employés, des autres groupes occupationnels

oeuvrant au sein de la fonction publique fédérale ne constituent que quelques exemples de conventions collectives qui pourraient être scrutées par le même modèle d'analyse. L'analyse de conventions collectives conclues dans différents milieux de travail, permettrait, si les conclusions coïncident avec celles résultant de cette recherche, de prévoir, avec une certaine marge d'erreur les changements anticipés dans le contenu des conventions collectives à partir de l'analyse de certaines composantes de l'environnement. Il est à prévoir qu'il y aura une relation entre les changements observés dans certaines catégories d'articles regroupés selon les facteurs de Tessier et les changements observés dans l'environnement. Par contre, cette relation pourrait ne pas exister pour d'autres catégories d'articles. Ainsi, par exemple, si l'application de ce même modèle d'analyse aux conventions collectives de différents groupes d'enseignants, permettait de dégager une constante au niveau de la relation entre les changements à incidence monétaire dans les articles contenus sous le facteur avantages monétaires et les changements observés au sein de l'environnement économique, il y aurait alors lieu d'anticiper que les changements observés dans ces mêmes articles, dans les futures conventions collectives seront en relation avec les changements au sein de ce même environnement. Il ne pourrait cependant pas s'agir d'une certitude absolue, car la

promulgation d'une loi spéciale, par exemple, peut intervenir dans le processus de négociation collective.

BIBLIOGRAPHIE

Livres

- Barnabé, G. L'entrevue de sélection. Montréal: Les éditions Agence d'arc, 1982, 130 p.
Dans ce volume, l'auteur précise les différents environnements susceptibles d'influencer la gestion du personnel.
- Beach, D. S. Personnel: the management of people at work. New-York: MacMillan, 1968, 784 p.
Dans ce classique en gestion de personnel, l'auteur expose les différents principes liés aux différentes facettes de la gestion des ressources humaines. Il présente notamment une taxonomie qui permet de regrouper les différents articles d'une convention collective.
- Bélanger, L. Gestion des ressources humaines: une approche systémique. Chicoutimi: Gaétan Morin, éditeur, 1978, 363 p.
Dans ce volume, l'auteur présente les différents types d'articles qu'on peut retrouver dans les conventions collectives.
- Bereday, G. Z. F. Comparative method in education. New-York: Holt, Rinehart and Winston, 1964, 302 p.
Dans ce volume, l'auteur explique l'utilisation de la méthode comparative en éducation. Il précise également les limites de cette méthode.
- Castetter, W. B. The personnel function in educational administration. New-York: MacMillan, 1976, 526 p.
Volume classique en gestion du personnel d'une unité administrative éducationnelle.
- Davis, K., Frederick, W. C., Blomstrom, R. L. Business and society--concepts and policy issues. Toronto: McGraw-Hill, 1980, (4^e édition), 651 p.
Dans ce volume, les auteurs présentent les différents effets que la société peut exercer sur le monde des affaires.
- French, W. The personnel management process: human resources administration. Boston: Houghton Mifflin, 1970, (2^e édition).
Le volume de French est un classique en gestion du personnel. L'auteur présente notamment une manière de classer ou de regrouper les différents articles d'une convention collective.

Glueck, W. F. Personnel: a diagnostic approach. Dallas: Business Publications, 1978, 833 p.

Classique en gestion de personnel. L'auteur présente notamment les différents types d'articles qu'on peut observer dans une convention collective.

Kerlinger, F. Foundations of behavioral research. New-York: Holt, Rinehart and Winston, 1964, 739 p.

Dans ce volume principalement axé sur la méthodologie de la recherche, l'auteur aborde l'analyse du contenu et précise les limites de cette approche.

Kratochwill, T. R., ed. Single subject research: strategies for evaluating change. New-York: Academic Press, 1978, 316 p.

Dans cette co-production, les différents auteurs abordent les méthodes utilisées pour mesurer le changement. Parsonson et Baer présentent un article qui porte sur la méthode utilisée par le chercheur au plan de l'analyse graphique des données.

Moulney, G. J. Educational research, the art and science of investigation. Boston: Allyn and Bacon, 1978, 390 p.

Dans ce volume, l'auteur présente les différents aspects liés à la recherche éducationnelle. Il aborde notamment la méthode de l'analyse du contenu et en précise les limites.

Quinet, F. Le contenu et le rôle de la convention collective au Canada. Don Mills: C.C.H. Canadienne Limitée, 1969, 94 p.

Dans ce volume, l'auteur précise une méthode pour procéder à l'analyse des articles d'une convention collective. L'auteur préconise de regrouper les articles d'une convention par secteurs d'analyse ou si l'on préfère par l'affinité des articles.

Taylor, C. L. Indicator systems for political, economic and social analysis. Cambridge, Mass.: Delges Chlager, Gunn and Hair Publishers, 1980, 242 p.

Dans ce volume, l'auteur présente les différentes manières d'utiliser les indicateurs afin de pouvoir étudier les environnements économique et politico-social.

Articles

Chambers, J. G. The impact of bargaining and bargaining statistics on the earnings of public school teachers: a comparison in California and Missouri. Economics of Education Review, Fall 1981, 1(4), 467-481.
Dans cet article, l'auteur tente de démontrer l'effet des négociations collectives sur les gains dans les conventions collectives des enseignants.

Cole, R. E. Some salary effects on Arkansas teachers of professional negotiations occurring in the absence of statutory sanctions. Journal of Collective Negotiations in the Public Sector, 1977, 6(1), 63-72.
Dans cet article, l'auteur se penche sur les effets des négociations collectives sur la rémunération des enseignants.

Gallagher, D. G. De facto bargaining and teacher salary levels: the Illinois experience. Journal of Collective Negotiations in the Public Sector, 1978, 7(3), 243-254.
Dans cet article, l'auteur tente de montrer l'effet de la négociation collective sur la progression des salaires des enseignants de l'Illinois.

Graham, L. A. Means to an end: collective bargaining and teacher benefits. Viewpoints, 1976, 52(6), 7-19.
Dans cet article, l'auteur montre les avantages de la négociation collective sur les conditions de travail des enseignants.

Hall, W. C., & Carroll, N. R. The effect of teachers' organization on salaries and class size. Industrial and Labor Relations Review, January 1973, 26(2), 834-841.
Dans cet article, les auteurs se penchent sur les effets des négociations collectives sur la rémunération des enseignants.

Kocham, R. A., & Wheeler, H. N. Municipal collective bargaining: a model of analysis of bargaining outcomes. Industrial Labor Relations Review, October 1975, 29, 46-66.
Les auteurs présentent un modèle pour analyser les gains obtenus par un processus de négociations collectives. On présente dans cet article les caractéristiques de l'environnement qui peuvent avoir une influence sur le climat organisationnel.

- Kratochwill, T. R., & Levin, J. R. What time-series designs may have to offer educational researchers. Contemporary Educational Psychology, 1978, 3(4), 273-329.
Dans cet article, les auteurs se penchent sur l'utilisation de la méthode graphique pour mesurer le changement. Cette méthode a été utilisée par le chercheur aux fins de la présente recherche.
- Lipsky, D. B., & Drotning, J. E. The influence of collective bargaining on teachers' salaries in New York State. Industrial and Labor Relations Review, October 1973, 27(1), 18-35.
Dans cet article, les auteurs étudient les effets des négociations collectives sur la rémunération des enseignants.
- Lipsky, D. B., & Drotning, J. E. The relation between teacher salaries and the use of impasse procedures under New York's Taylor law 1968-1972. Journal of Collective Negotiations in the Public Sector, 1977, 6(3), 229-244.
Dans cet article, les auteurs étudient les différents moyens utilisés en cas d'impasse: conciliation, médiation et arbitrage et leurs effets sur les salaires des enseignants.
- McDonnell, L. M., & Pascal, A. H. National trends in teacher collective bargaining. Education and Urban Society, February 1979, 11(2), 129-151.
Dans cet article, les auteurs cherchent à dégager les tendances qu'on peut observer dans les conventions collectives des enseignants. Les auteurs s'intéressent particulièrement aux gains non-maténiels ou normatifs.
- Miskel, C. Teacher and administrator attitudes toward collective negotiation issues. Education and Urban Society, May 1974, 6(3), 284-296.
Dans cet article, l'auteur propose une méthode de regrouper les articles d'une convention collective suite à une analyse factorielle. Dans cette recherche, le chercheur a utilisé la méthode de Miskel et de Tessier pour regrouper les différents articles des conventions collectives étudiées.
- Moore, G. A. The effect of collective bargaining on internal salary structures in the public schools. Industrial and Labor Relations Review, 1976, 29(3), 352-362.
Dans cet article, l'auteur étudie l'effet de la négociation collective sur la progression des salaires des enseignants.

Murphy, R. J., & Bryán, A. J. Multiple-baseline and multiple-probe designs: practical alternatives for special education assessment and evaluation. The Journal of Special Education, 1980, 14(3), 325-335.

Dans cet article, les auteurs préconisent l'utilisation de la méthode d'analyse graphique afin de visualiser si telle ou telle situation a des répercussions sur tel ou tel élément. La méthode graphique est précisément la méthode utilisée par le chercheur dans le cadre de cette recherche.

Peterson, R. B. A cross-cultural study of secondary school teachers' attitudes regarding job satisfaction, professionalism and collective negotiations. Journal of Collective Negotiations in the Public Sector, 1976, 5(2), 113-124.

Dans cette recherche, l'auteur se penche sur les attitudes des enseignants du niveau secondaire face à la satisfaction au travail, au professionnalisme et aux conventions collectives.

Quinet, F. The need for analysing collective agreements in Canada. Relations Industrielles, 1967, 22(2), 241-262.

Dans cet article, l'auteur précise l'importance de l'analyse des conventions collectives. Il en montre l'importance au plan des différentes facettes du fonctionnement d'une organisation.

Quinet, F. Résultats d'une étude de conventions collectives. Relations Industrielles, 1964, 19(1), 97-106.

Dans cet article, l'auteur présente les avantages d'une étude systématique des articles d'une convention collective. Il y présente également une méthode analytique pour l'étude des conventions collectives.

Retsinas, J. Teachers: bargaining for control. American Educational Research Journal, 1982, 19(3), 353-372.

Dans cet article, l'auteur montre que les enseignants, par le biais des négociations collectives, cherchent à obtenir plus de pouvoir et qu'ils veulent être impliqués dans la prise de décision.

Selinger, A. D. Attitudes of urban secondary school teachers toward aspects of professional negotiations and sanctions. Canadian Journal of Education, 1980, 5(3), 34-54.

Dans cet article, l'auteur étudie les attitudes des enseignants face à la négociation collective. Son échantillon est composé d'enseignants ontariens.

Viel, A. L'analyse des conventions collectives dans la fonction publique fédérale: une expérience. Relations Industrielles, 1974, 29(2), 289-304.
Dans cet article, l'auteur présente les avantages de faire l'analyse des conventions collectives dans un milieu de travail. De plus, il précise les limites de telles analyses.

Zuelke, D.C., & Frohreich, L. E. The impact of comprehensive collective negotiations on teachers' salaries: some evidence from Wisconsin. Journal of Collective Negotiations in the Public Sector, 1977, 6(1), 81-88.
Dans cette recherche expérimentale, l'auteur se penche sur l'impact des négociations collectives sur la rémunération des enseignants.

Documents

Commissaire aux langues officielles - Deuxième rapport annuel 1971-1972. Ottawa: Information-Canada, 1973, 305 p.
Dans ce rapport, Keith Spicer établit le bilan annuel de l'application de la loi sur les langues officielles.

Commissaire aux langues officielles - Troisième rapport annuel 1972-1973. Ottawa: Information-Canada, 1974, 555 p.
Dans ce rapport, Keith Spicer établit le bilan annuel de l'application de la loi sur les langues officielles.

Commissaire aux langues officielles - Quatrième rapport annuel 1973-1974. Ottawa: Information-Canada, 1975, 422 p.
Dans ce rapport, Keith Spicer établit le bilan annuel de l'application de la loi sur les langues officielles.

Commissaire aux langues officielles - Cinquième rapport annuel 1975. Ottawa: Information-Canada, 1976, 235 p.
Dans ce rapport, Keith Spicer établit le bilan annuel de l'application de la loi sur les langues officielles.

Commissaire aux langues officielles - Sixième rapport annuel 1976. Ottawa: Ministère des Approvisionnements et Services Canada, 1977, 210 p.
Dans ce rapport, Keith Spicer établit le bilan annuel de l'application de la loi sur les langues officielles.

Commissaire aux langues officielles - Rapport annuel 1977. Ottawa: Ministère des Approvisionnements et Services Canada, 1978, 184 p.
Dans ce rapport, Maxwell Yalden établit le bilan annuel de l'application de la loi sur les langues officielles.

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, Groupe: Enseignement (tous les employés). Ottawa: Information-Canada, 1969, 119 p., Code 206/6/69.

Cette convention collective est la première convention conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada au nom des professeurs de langues.

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, Groupe: Enseignement (tous les employés). Ottawa: Information-Canada, 1970, 125 p., Code 209/4/70.

Cette convention collective est la deuxième convention conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada au nom des professeurs de langues.

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada, Groupe: Enseignement (tous les employés). Ottawa: Information-Canada, 1972, 81 p., Code 209/2/72.

Cette convention collective est la troisième convention conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada au nom des professeurs de langues.

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, Groupe: Enseignement (tous les employés). Ottawa: Information-Canada, 1973, 95 p., Code 209/12/73.

Cette convention collective est la quatrième convention conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada au nom des professeurs de langues.

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, Groupe: Enseignement (tous les employés). Ottawa: Ministère des Approvisionnements et Services Canada, 1976, 112 p., Code 209/76.

Cette convention collective est la cinquième convention conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada au nom des professeurs de langues.

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, Groupe: Enseignement (tous les employés). Ottawa: Ministère des Approvisionnements et Services Canada, 1977, 21 p. + annexes, Code 209/77.

Cette convention collective est la sixième convention conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada au nom des professeurs de langues.

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, Groupe: Enseignement (tous les employés). Ottawa: Ministère des Approvisionnements et Services Canada, 1978, 22 p. + 3 annexes, Code 209/78. Cette convention collective est la septième convention conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada au nom des professeurs de langues.

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, Groupe: Enseignement (tous les employés). Ottawa: Ministère des Approvisionnements et Services Canada, 1980, 58 p. + 3 annexes, Code 209/80. Cette convention collective est la huitième convention conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada au nom des professeurs de langues.

Les langues officielles dans la Fonction publique du Canada.

Résolution adoptée par le Parlement, juin 1973.

Cette résolution ne fait que confirmer l'application de la loi sur les langues officielles quant à la dotation des postes bilingues. De plus, cette résolution précise les modalités rattachées à la formation linguistique des fonctionnaires.

Loi sur les langues officielles. Ottawa: Imprimeur de la Reine pour le Canada, 1970, 20 p.

Il s'agit du texte officiel de la loi qui reconnaît le français et l'anglais comme langues officielles du Canada. On y précise les implications au plan légal de la langue de service.

Rapport annuel 1978 - Commissaire aux langues officielles.

Ottawa: Ministère des Approvisionnements et Services Canada, 1979, 169 p.

Dans ce rapport, Maxwell Yalden établit le bilan annuel de l'application de la loi sur les langues officielles.

Rapport annuel 1979 - Commissaire aux langues officielles.

Ottawa: Ministère des Approvisionnements et Services Canada, 1980, 197 p.

Dans ce rapport, Maxwell Yalden établit le bilan annuel de l'application de la loi sur les langues officielles.

Rapport annuel 1980 - Commissaire aux langues officielles.

Ottawa: Ministère des Approvisionnements et Services Canada, 1981, 221 p.

Dans ce rapport, Maxwell Yalden établit le bilan annuel de l'application de la loi sur les langues officielles.

Rapport CE 293-01. Ottawa: Direction des services informatiques, Commission de la fonction publique, 1980, 33 p.

Ce rapport précise combien de professeurs de langues ont été embauchés au fil des années de 1970 à 1980.

Rapport CE 284-1. Ottawa: Direction des services informatiques, Commission de la fonction publique, 1980, 11 p.

Ce rapport précise combien de professeurs de langues ont quitté leur poste de professeur à l'emploi de la fonction publique de 1970 à 1980.

Réduction des activités en matière de formation linguistique.

Lettre du Président de la Commission de la fonction publique remise aux professeurs le 18/8/78, 3 p.

Dans cette lettre adressée aux professeurs de langues à l'emploi de la fonction publique fédérale, le Président leur fait part des coupures de postes qui seront effectuées dans quelques mois.

Revue économique. Ottawa: Ministère des Finances - Canada, avril 1982, 232 p.

Dans cette revue publiée en 1982 par le gouvernement fédéral, le ministre des finances du Canada présente les statistiques pertinentes aux différents indicateurs économiques retenus dans le cadre de cette recherche.

Statistiques Canada Cansim Data Retrieval, Matrix Title:

Consumer Price Indexes for Canada. Ottawa: Statistiques-Canada, 1980, 2014 p.

Dans ce rapport publié par le gouvernement fédéral, on y retrouve les différentes statistiques relatives à la situation de l'économie au cours des dix dernières années.

Tessier, J. H., Jr. Attitudes of Kansas teachers toward the scope of collective negotiations. Thesis submitted to the Department of Education and to the Faculty of the Graduate School of the University of Kansas in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education, 1972.

L'analyse factorielle menée par Tessier a permis au chercheur de regrouper en cinq catégories les différents articles que l'on peut retrouver dans une convention collective. C'est ce que Tessier et Miskel appellent le "Collective Negotiations Index".

Thomas, A. Time series analysis: a practical tool for school administrators. Paper presented at the Ontario Educational Research Conference, Toronto, décembre 1981. Dans ce document, l'auteur aborde l'importance des études longitudinales dans le domaine de l'éducation.