

SALAIRES EGAUX, MOBILITE, ENSEIGNANTS: QUEBEC

L'instauration d'une seule échelle de salaires
pour les enseignants du secteur public au Québec:
une étude en politique de ressources humaines

par

PAUL-MARTEL ROY

M.A. (Université de Montréal) 1969

T H E S E

Soumise en vue de satisfaire partiellement aux
exigences requises pour l'octroi du titre de

PHILOSOPHIAE DOCTOR

en

Economique

à la

FACULTE DES ETUDES GRADUEES ET DE LA RECHERCHE

de

L'UNIVERSITE McGill, MONTREAL

SOMMAIRE

Selon la théorie économique, une des politiques à considérer pour éliminer des malajustements sur le marché du travail est la manipulation des salaires relatifs. Cette thèse examine l'effet d'une égalisation géographique d'échelles de salaires au Québec sur l'allocation des enseignants selon le niveau de scolarité.

Le 17 février 1967, une loi québécoise instaurait une seule échelle de salaires pour les enseignants du secteur public au Québec. La scolarité des enseignants étant prise comme indice de la qualité de l'enseignement, l'auteur se pose principalement la question suivante: l'instauration d'une seule échelle de salaires a-t-elle déterminé l'évolution de la structure géographique du niveau de scolarité des enseignants par la mobilité de ceux-ci?

Ayant exposé le contexte institutionnel de l'enseignement public au Québec, l'auteur, après une analyse statistique, en arrive à la conclusion que l'évolution de la scolarité des enseignants est plutôt liée à des facteurs plus spécifiques aux régions. A la suite d'une analyse théorique, il en vient à conclure en outre qu'une égalisation d'échelles de salaires peut difficilement réussir à uniformiser géographiquement le niveau de scolarité des enseignants. Il suggère qu'à cette fin des politiques plus spécifiques seraient davantage appropriées et propose certaines de ces politiques.

SUMMARY

According to economic theory, one of the instruments for resolving labor market imbalances is to adjust relative wages. This thesis examines the effect of a geographic equalization of salary scales in Quebec on the allocation of teachers classified by educational attainment.

On February 17, 1967 a Quebec law instituted a single salary scale for all public school teachers in Quebec. Taking educational attainment of teachers as a measure of the quality of education, the author poses the following question: did the adoption of a uniform salary scale affect the evolution of the geographical distribution of teachers by educational attainment by affecting their mobility?

The author first presents the institutional context of public education in Quebec. After statistical analysis he comes to the conclusion that the evolution of teachers' educational attainment is affected rather by factors particular to the regions. A theoretical analysis leads him to conclude furthermore that the standardization of salary scales is not likely to succeed in equalizing the educational attainment of teachers by geographic region. He suggests instead that more specific policies are needed for this purpose and he advocates the adoption of certain of these policies.

PREFACE

I

Une politique d'égalisation territoriale des taux de salaires est utilisée de plus en plus fréquemment par les corps publics et para-publics. Seulement à titre d'illustration, citons les cas des employés de la fonction publique et para-publique au Québec et au Canada. Une tendance en ce sens se développe dans certaines industries privées, celle de la construction au Québec, par exemple. Il nous paraît donc intéressant et important d'analyser les effets possibles de ce type de politique de même que les résultats obtenus de façon à dégager les questions qu'il est utile de se poser lorsqu'on pense à instaurer une telle politique.

Le cas particulier sur lequel nous nous concentrerons est celui de l'égalisation territoriale des taux de salaires, c'est-à-dire l'instauration d'une seule échelle de salaires, pour tous les enseignants du secteur public au Québec. Cette égalisation est une conséquence de ce qu'on appelle communément le bill 25 et officiellement la "Loi assurant le droit de l'enfant à l'éducation et instituant un nouveau régime de convention collective dans le secteur scolaire", loi sanctionnée à Québec le 17 février 1967. L'instauration d'une seule échelle de salaires tendait à faire disparaître des disparités de trois types: géographique, selon le niveau d'enseignement, selon le sexe des enseignants.

La perspective dans laquelle se situe le bill 25 est celle de la réforme de l'éducation, amorcée au Québec en 1950 et qui s'est poursuivie au cours de la décennie 1960-70. L'objectif principal de cette réforme était d'assurer sur tout le territoire de la province des services d'enseignement modernes et de qualité égale. Ceci impliquait, entre autres, l'obligation aux Commissions Scolaires¹ de dispenser l'enseignement de niveau secondaire, la régionalisation scolaire, le passage d'un système de subventions arbitraires à un système de subventions statutaires d'où un plus grand contrôle de Québec sur les revenus et dépenses des Commissions Scolaires. La rémunération des enseignants constituant une forte proportion - de l'ordre de 70% - des dépenses des Commissions Scolaires, le Ministère de l'Éducation a voulu la contrôler; d'autant plus que, selon le Ministère, les diverses disparités d'échelles de salaires qui existaient constituaient un fouillis monumental, risquaient de s'accroître selon la perception qu'on avait de la stratégie des syndicats d'enseignants qui avaient acquis le droit de grève en 1965, allaient contre la philosophie de la normalisation - normalisation de la qualité des services d'enseignement et de la rémunération des enseignants.

¹La Commission Scolaire était et demeure l'unité administrative de base de l'organisation de l'enseignement de niveaux pré-élémentaire, élémentaire et secondaire.

Nous nous concentrerons sur l'élimination géographique des disparités d'échelles de salaires. La principale question que nous nous poserons sera:

L'instauration d'une échelle unique a-t-elle déterminé l'évolution de la structure géographique du niveau de scolarité des enseignants?

Le niveau de scolarité des enseignants est ici pris comme indice de la qualité de l'enseignement. Cette question se pose parce que le bill 25, même s'il n'a pas comme tel été conçu à cette fin, se situait, comme on l'a vu, dans le contexte d'un programme général qui visait à standardiser géographiquement la qualité des services d'enseignement. A cette question, nous répondrons que de façon générale: non.

Lors, nous analyserons les raisons de l'absence de relation entre les variations d'échelles de salaires et les variations du niveau de scolarité des enseignants et nous soumettrons une hypothèse alternative pour expliquer l'évolution de la structure géographique du niveau de scolarité des enseignants après le bill 25 à savoir: les particularités locales en ce qui regarde la disponibilité des ressources. Ceci nous amènera à examiner quels types de politiques et dans quelles circonstances pourraient entraîner une égalisation géographique du niveau de scolarité des enseignants.

Si l'instauration d'une échelle unique devait avoir un

effet sur la structure géographique de niveau de scolarité des enseignants, cela supposait de la mobilité de la part des enseignants. Méthodologiquement, le cas que nous étudierons se présente très bien, à première vue tout au moins, et pour trois raisons:

1. la décision d'instaurer une seule échelle de salaires a été prise de façon inattendue de la part des enseignants;
2. les événements qui ont abouti à cette décision se sont tous déroulés au cours de la même année académique: 1966-67;
3. les groupes que nous étudierons de façon particulière: secteur public catholique, secondaire-hommes et secondaire-femmes, se trouvaient en situation de demande excédentaire - situation propice à la mobilité.

En outre, aucun autre événement important pouvant influencer sur la scolarité des enseignants géographiquement n'est survenu, à notre connaissance, pendant la période que nous étudierons.

Par ailleurs, nous avons eu à notre disposition, grâce à la collaboration de la Corporation des Enseignants du Québec, toutes les échelles de salaires en vigueur avant l'application du bill 25. De même, nous avons eu à notre disposition, grâce à la collaboration du Ministère de la Fonction Publique, des

données très précises sur la scolarité et l'expérience des enseignants du secteur public.

Finalement, nous avons nous-même mené de nombreuses entrevues auprès de conseillers du gouvernement à l'époque où le bill 25 a été adopté, responsables de directions générales et de services aux Ministères de la Fonction Publique et de l'Education, dirigeants de syndicats d'enseignants, dirigeants de Commissions Scolaires, principaux d'écoles et enseignants.

II

Le chapitre I établit le cadre historique et institutionnel dans lequel se situe le bill 25; il expose la teneur du bill 25 lui-même; il décrit la perception qu'on avait en 1967 au Ministère de l'Éducation des disparités géographiques des échelles de salaires s'appliquant aux enseignants du secteur public; il analyse la situation de marché dans laquelle se trouvaient les enseignants à cette époque pour finalement poser la question qui sous-tend notre réflexion, à savoir:

L'instauration d'une échelle unique a-t-elle déterminé l'évolution de la structure géographique du niveau de scolarité des enseignants?

Le chapitre II établit la structure géographique des échelles de salaires s'appliquant aux enseignants du secteur public antérieurement au bill 25; il établit également la structure géographique du niveau de scolarité des enseignants antérieurement au bill 25.

Le chapitre III expose l'évolution de la structure géographique des échelles de salaires après le bill 25 de même que l'évolution de la structure géographique du niveau de scolarité des enseignants après le bill 25.

Le chapitre IV établit d'abord qu'il n'y a pas en général de relation systématique importante entre l'évolution de la

structure géographique des échelles de salaires et l'évolution de la structure géographique du niveau de scolarité des enseignants; il analyse les raisons de l'absence de relation systématique entre l'évolution des deux structures; il précise à quelles conditions une politique d'égalisation territoriale des taux de salaires peut avoir un effet d'égalisation géographique du niveau de scolarité des enseignants, conditions qui ne se sont pas présentées au Québec et qui de toute façon ont peu de chance de se rencontrer dans la réalité.

Le chapitre V pose une hypothèse alternative pour expliquer l'évolution de la structure géographique du niveau de scolarité des enseignants après le bill 25 à savoir: les particularités locales en ce qui regarde la disponibilité des ressources; il suggère des politiques qui pourraient être appliquées afin d'uniformiser géographiquement le niveau moyen de scolarité des enseignants, la qualité des services d'enseignement.

Les annexes II et III font une analyse des facteurs associés aux structures géographiques des échelles de salaires et de la scolarité des enseignants antérieurement au bill 25. Elles ne font pas partie du corps principal de la thèse et sont présentées à titre de documents complémentaires pour le lecteur intéressé à effectuer certaines comparaisons avec des études du même type réalisées par d'autres auteurs.

III

Examiner comme nous l'avons fait, empiriquement et théoriquement, les effets du bill 25 sur la structure

géographique du niveau de scolarité des enseignants n'avait jamais été fait ni d'ailleurs l'analyse générale des conséquences d'une politique d'égalisation d'échelles de salaires, non plus que la surrection de politiques spécifiques de ressources humaines par opposition à une politique générale d'égalisation d'échelles de salaires. A ces différents points de vue, cette thèse nous apparaît donc comme étant originale.

Une assistance financière pour cette étude a été gracieusement fournie par la Direction générale de la Rémunération du Ministère de la Fonction Publique du Québec. L'auteur se reconnaît une dette considérable envers les personnes et organismes du monde de l'enseignement, trop nombreux pour les nommer tous, qui lui ont fourni des ressources, des informations, des avis utiles à la réalisation de cette étude; il lui paraît cependant impossible de ne pas mentionner ici les noms de M. Bernard Angers du Ministère de la Fonction Publique, Mme Rolande Côté et M. Michel Amyot du Ministère de l'Éducation, MM Marc-André Lemay, Jean-Marie Raby et Guy Duchesne de la Corporation des Enseignants du Québec. Le professeur Sidney Ingerman de l'Université McGill a été d'une aide irremplaçable durant toutes les étapes de la réalisation du travail. Ses conseils et encouragements ont permis à l'auteur de parvenir à terme. Les professeurs Lee Söderstrom et Jack Weldon, également de l'Université McGill ont aussi été d'une très grande aide, le premier particulièrement en ce qui regarde l'utilisation des outils économétriques, le second particulièrement en ce qui regarde l'orientation générale du texte. La majeure partie du travail a été réalisée pendant un congé de perfectionnement octroyé à l'auteur par l'Université du Québec à Montréal.

Nos remerciements vont enfin à M. André Therrien pour son travail efficace et minutieux comme assistant de recherche et à Mme Marielle Dionne qui a consciencieusement dactylographié le texte. Toutes les erreurs, omissions et faiblesses qui se trouveraient dans l'étude sont bien sûr de la seule responsabilité de l'auteur.

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
PREFACE	ii
LISTE DES TABLEAUX	XV
INTRODUCTION	1
 CHAPITRE	
I LE PROBLEME	4
I Le contexte	4
II Les institutions	9
III Le bill 25	24
IV Le marché des enseignants	32
V Le problème	51
 II Les structures géographiques des échelles de salaires et de la scola- rité des enseignants antérieurement au bill 25	 54
I La structure géographique des échelles de salaires antérieu- rement au bill 25; méthodologie	 54
II La structure géographique des échelles de salaires antérieu- rement au bill 25	 67
III La structure géographique de la scolarité des enseignants antérieurement au bill 25	 82

III	Les structures géographiques des échelles de salaires et de la scolarité des enseignants après le bill 25	94
	I L'instauration d'une seule échelle de salaires pour les enseignants du secteur public au Québec	94
	II L'évolution de la structure géographique de la scolarité des enseignants après le bill 25	118
IV	Le bill 25 et l'évolution de la structure géographique de la scolarité des enseignants	133
	I Analyse de régressions	133
	II Une politique d'égalisation géographique des échelles de salaires peut-elle être efficace?	157
V	Approche pour une politique d'égalisation géographique du niveau de scolarité des enseignants	173
	I Facteurs associés à l'évolution de la structure géographique du niveau de scolarité des enseignants après le bill 25	173
	II Approche pour une politique d'égalisation géographique du niveau de scolarité des enseignants	185

	<u>Page</u>
CONCLUSION	199
ANNEXE I Commissions scolaires régionales catholiques regroupées par région administrative (scolaire)	202
ANNEXE II Les facteurs associés à la struc- ture géographique des échelles de salaires antérieurement au bill 25	206
ANNEXE III Les facteurs associés à la struc- ture géographique du niveau de scolarité des enseignants anté- rieurement au bill 25	226
ANNEXE IV Entrevues	237
BIBLIOGRAPHIE	241

LISTE DES TABLEAUX

<u>Tableau</u>		<u>Page</u>
1	Enseignants laïcs, par secteur d'enseignement, niveau d'enseignement et sexe, province de Québec, 1965-66 à 1970-71	35
2	Variations en pourcentage du nombre d'enseignants laïcs, par secteur d'enseignement, niveau d'enseignement et sexe, province de Québec, 1965-66 à 1970-71	36
3	Diplômés des Ecoles Normales de la province de Québec, 1964-65 à 1968-69	39
4	Répartition en pourcentage suivant le niveau d'enseignement des détenteurs de brevets "A" et "B", province de Québec, 1965-66	40
5	Offre estimée de nouveaux détenteurs de brevet d'enseignement aux niveaux élémentaire et secondaire du secteur public, province de Québec, 1964-65 à 1968-69	41
6	Nombre estimé de départs d'enseignants du secteur public par niveau d'enseignement et sexe, province de Québec, 1965-66 à 1970-71	43
7	Nombre estimé de retours d'enseignants du secteur public par niveau d'enseignement et sexe, province de Québec, 1965-66 à 1970-71	44

Tableau

8	Composantes de l'offre estimée et offre estimée d'enseignants au secteur public par niveau d'enseignement et sexe des enseignants, province de Québec, 1966-67 à 1969-70	46
9	Demande, offre estimée, demande excédentaire en chiffres absolus et en pourcentage d'enseignants du secteur public par niveau d'enseignement et sexe des enseignants, province de Québec, 1966-67 à 1969-70	47
10	Indices de niveau d'échelles de salaires pour les enseignants laïcs du secteur public catholique, par CSR et région administrative (scolaire), province de Québec, 1965-66	64
11	Ecarts inter-régionaux en pourcentage entre indices de niveau d'échelles de salaires, secondaire-hommes, province de Québec, 1965-66	75
12	Ecarts inter-régionaux en pourcentage entre indices de niveau d'échelles de salaires, secondaire-femmes, province de Québec, 1965-66	76
13	Ecarts inter-régionaux en pourcentage entre indices de niveau d'échelles de salaires, élémentaire-femmes, province de Québec, 1965-66	77
14	Ecarts max/min intra-régionaux en pourcentage entre indices de niveau d'échelles de salaires, province de Québec, 1965-66	78

Tableau

15	Ecarts en pourcentage selon le niveau d'enseignement et/ou le sexe des enseignants par CSR et région administrative, province de Québec, 1965-66	80
16	Niveaux moyens de scolarité par CSR et région administrative, secondaire-hommes et secondaire-femmes, province de Québec, 1965-66	85
17	Ecarts inter-régionaux en pourcentage des niveaux moyens de scolarité, secondaire-hommes, province de Québec, 1965-66	91
18	Ecarts inter-régionaux en pourcentage des niveaux moyens de scolarité, secondaire-femmes, province de Québec, 1965-66	92
19	Ecarts max/min intra-régionaux en pourcentage des niveaux moyens de scolarité, secondaire-hommes et secondaire-femmes, province de Québec, 1965-66	93
20	Indices de niveau d'échelles de salaires pour les enseignants laïcs du secteur public catholique, par CSR et région administrative (scolaire), secondaire-hommes, 1966-67 et 1967-68, groupes 1 et 2	104
21	Indices de niveau d'échelles de salaires pour les enseignants laïcs du secteur public catholique, par CSR et région administrative (scolaire), secondaire-femmes, 1966-67 et 1967-68, groupes 1 et 2	107

Tableau

Page

22	Ecart max/min intra-régionaux en pourcentage entre indices de niveau d'échelles de salaires, 1966-67, 1967-68, groupes 1 et 2, secondaire-hommes et secondaire-femmes	114
23	Niveaux moyens de scolarité par CSR et région administrative (scolaire), enseignants du secteur public, secondaire-hommes et secondaire-femmes, laïcs et religieux, 1966-67 et 1969-70	123
24	Niveaux moyens de scolarité par région administrative (scolaire), enseignants du secteur public catholique, secondaire-hommes et secondaire-femmes, laïcs et religieux, 1966-67 et 1969-70, révisés	125
25	Ecart max/min intra-régionaux en pourcentage entre niveaux moyens de scolarité, secondaire-hommes et secondaire-femmes, 1966-67 et 1969-70	129
26	Variations dans le niveau relatif de la scolarité des enseignants (Sc) et variations dans le niveau relatif des indices d'échelles de salaires (I), par CSR, secondaire-hommes et secondaire-femmes	131
27	Résultats de régressions portant sur les changements de niveaux relatifs de scolarité entre 1966-67 et 1969-70, pour toutes les CSR de la province de Québec (P), les CSR de la région administrative de Montréal (M), toutes les CSR de la province sans les CSR de la région administrative de Montréal (P-M), secondaire-hommes.	147

TableauPage

28	Résultats de régressions portant sur les changements de niveaux relatifs de scolarité entre 1966-67 et 1969-70, pour toutes les CSR de la province de Québec (P), les CSR de la région administrative de Montréal (M), toutes les CSR de la province sans les CSR de la région administrative de Montréal (P-M), secondaire-femmes.	148
29	Nombre de tolérances émises et taux de tolérance, proportion des tolérances par secteur - général, professionnel et enfance inadaptée - par CSR et région administrative, hommes et femmes, année scolaire 1972-73	164
30	Taux de tolérance dans certaines CSR	169
31	Résultats de régressions portant sur les échelles de salaires, secondaire-hommes et secondaire-femmes	217
32	Résultats de régressions portant sur les échelles de salaires, élémentaire-femmes	219
33	Résultats de régressions portant sur la scolarité, secondaire-hommes et secondaire-femmes	233

INTRODUCTION

La "Loi assurant le droit de l'enfant à l'éducation et instituant un nouveau régime de convention collective dans le secteur scolaire"¹ - communément appelée bill 25 - a été sanctionnée à Québec le 17 février 1967. Cette loi, en outre d'ordonner le retour au travail d'environ 30,000 enseignants en grève, instaurait en un court laps de temps une seule échelle de salaires pour tous les enseignants du secteur public; elle éliminait ainsi des disparités, parfois considérables, de trois types: géographique, selon le niveau d'enseignement, selon le sexe des enseignants. Par ailleurs, c'est pendant la décennie 1960-70 qu'est survenue au Québec ce qui a été appelé la "réforme de l'éducation", dont l'objectif principal était d'assurer sur tout le territoire de la province des services d'enseignement modernes et de qualité égale. C'est en considérant ce fait majeur que nous en sommes venu à nous concentrer sur l'aspect géographique des effets possibles de l'instauration d'une seule échelle de salaires pour les enseignants du secteur public. Plus particulièrement nous nous sommes demandé principalement si l'instauration d'une seule échelle de salaires avait déterminé géographiquement l'évolution du niveau moyen de scolarité des enseignants, celui-ci étant considéré comme

¹SRQ 1966-67, c. 63.

indice de la qualité des services d'enseignement. Autrement dit, en égalisant géographiquement les échelles de salaires, le bill 25 a-t-il servi à égaliser géographiquement le niveau moyen de scolarité des enseignants, la qualité des services d'enseignement? A-t-il permis d'atteindre ou de s'approcher d'un des objectifs fondamentaux de la réforme de l'éducation?

Notre thèse est que l'égalisation géographique des échelles de salaires s'appliquant aux enseignants du secteur public n'a pas eu de façon générale comme effet d'égaliser ni même de tendre à égaliser géographiquement la qualité des services d'enseignement telle que représentée par le niveau moyen de scolarité des enseignants. Notre thèse est également que si on vise encore et vraiment à offrir des services d'enseignement de qualité égale géographiquement, il faut songer à d'autres politiques pour corriger les écarts qui étaient et demeurent relativement importants, politiques que nous suggérons d'ailleurs.

C'est dans cette perspective que dans le texte qui suit nous avons mesuré les disparités géographiques d'échelles de salaires et de niveau moyen de scolarité des enseignants antérieurement au bill 25; que nous avons mesuré les changements survenus géographiquement dans les échelles de salaires et les niveaux moyens de scolarité des enseignants pour constater et expliquer le fait qu'il n'y a pas en général

de relation entre ces changements; que nous avons finalement suggéré des politiques alternatives d'égalisation géographique du niveau moyen de scolarité des enseignants, de la qualité des services d'enseignement.

Mais auparavant il fallait poser de façon détaillée et approfondie le problème qui nous préoccupe. C'est l'objet du chapitre I.

CHAPITRE I

LE PROBLÈME

I

Le contexte

Le contexte général dans lequel se situe le bill 25 est celui de la réforme de l'éducation qui a eu lieu au Québec pendant la décennie 1960-1970.

Pour saisir l'ampleur de cette réforme, il faut se rappeler quelle était l'organisation de l'éducation au moment où elle a débuté:

"Au moment où va démarrer pour de bon la réforme scolaire, les structures administratives et pédagogiques du Québec étaient les suivantes:

avant 1960, la responsabilité de l'Instruction publique, aux niveaux élémentaire et secondaire, relevait du département de l'Instruction publique et des comités catholique et protestant; le secrétaire de la Province servait d'intermédiaire entre le département et l'Assemblée législative. D'autre part, plusieurs ministères provinciaux étaient responsables de réseaux plus ou moins importants d'écoles professionnelles, réseaux indépendants du département de l'Instruction publique ou du secrétariat de la Province. Tel était en particulier le cas des instituts de technologie et des écoles de métiers relevant du Ministère de la jeunesse;

les budgets.....affectés à l'éducation échappaient à peu près totalement au contrôle de l'Assemblée législative;

au niveau local, le Québec comptait 1,714 commissions scolaires catholiques ou protestantes oeuvrant indépendamment les unes des autres et présentant une grande variété dans les ressources financières disponibles, les normes de dépenses, le traitement des enseignants et la qualité des services offerts.

.....L'organisation pédagogique, avant 1960, peut se résumer comme suit: l'enseignement élémentaire était dispensé: 1) par des écoles publiques très nombreuses (plus de 7,000 en 1960-61), desservant souvent des territoires restreints dans les régions rurales et 2) par des écoles privées ou pensionnats préparant parfois aux études classiques et fréquentés surtout par une clientèle privilégiée. L'enseignement secondaire desservait surtout les régions métropolitaines, les centres urbains et les gros villages: on relève, à ce niveau 2,108 écoles publiques et 363 écoles privées; ajoutons-y 400 autres institutions dispensant également une formation de niveau secondaire, tels les collèges classiques, séminaires, jувénats, écoles normales, écoles de métiers et instituts familiaux.....

Les protestants possédaient 153 écoles de niveau secon-

daire groupant 32,000 élèves. L'enseignement professionnel était dispensé dans une dizaine d'instituts de technologie au profit de 3,000 élèves. L'enseignement normal, surtout de type privé, était offert dans 114 écoles normales à environ 7,000 étudiants-maîtres; les collèges classiques proprement dits étaient au nombre de 181, institutions privées subventionnées par l'Etat et groupant environ 12,000 élèves. Enfin, l'enseignement supérieur était dispensé par six universités, trois de langue française et trois de langue anglaise pour 36,000 étudiants (de 12,000 à 15,000 étudiants étaient alors inscrits au niveau collégial)."¹

Au total donc, on avait "un système complexe, voire anarchique, où une dizaine d'autorités différentes se recoupaient ou s'opposaient dans une organisation scolaire comportant des écoles publiques et des institutions privées (collèges classiques, universités, institutions diverses semi-professionnelles ou commerciales) et, dans le secteur public, un système scolaire pour les catholiques de langue française, un autre pour les catholiques de langue anglaise, un autre pour les anglo-protestants."²

¹Louis-Philippe Audet, Histoire de l'enseignement au Québec (Montréal: Holt, Rinehart et Winston Ltée, 1971), pp. 400-401, passim.

²ibid., p. 411.

Dès la session parlementaire suivant la mort de Maurice L. Duplessis, survenue le 7 septembre 1959, six lois modifiant l'organisation de l'enseignement au Québec étaient adoptées à l'Assemblée législative du Québec. La véritable réforme de l'Education devait cependant débiter vraiment avec l'accession au pouvoir du parti libéral, le 22 juin 1960, dans le cadre plus général de ce qui a été appelé par la suite la "révolution tranquille".

Un des premiers gestes du nouveau gouvernement a été de confier au ministre de la jeunesse la responsabilité exclusive de l'instruction publique et l'administration des budgets provinciaux consacrés à cette fin. Cependant, le Département de l'Instruction Publique demeurait distinct du Ministère de la Jeunesse.

Lors de la session législative de 1960-61, le gouvernement fit adopter onze lois relatives à l'éducation, ensemble qu'on a qualifié de "grande charte de l'éducation". La première de celles-ci (SRQ 1960-61 c. 25) fut la "Loi instituant une commission royale d'enquête sur l'enseignement" (Commission Parent). Pendant les sessions de 1961-62 et 1962-63, on adoptait respectivement quatre et deux nouvelles lois. Ces pièces de législation couvraient les aspects les plus divers de l'éducation, allant de la gratuité de l'enseignement et la fréquentation scolaire obligatoire (SRQ 1960-61 c. 29)

jusqu'à la formation du personnel enseignant (SRQ 1961-62, c. 15) en passant par les taxes scolaires (SRQ 1962-63, c. 2). Le contexte en était donc un de changement rapide et en profondeur du système d'éducation, l'objectif étant l'accessibilité pour tous à des services d'éducation de qualité égale.¹

En avril 1963, la Commission Parent remettait le tome I de son rapport. La proposition principale en était de créer un Ministère de l'Éducation. Après de longs et houleux débats, la loi créant ce ministère était sanctionnée le 19 mars 1964 (SRQ 1963-64, c. 233).

Un aspect de la réforme qui nous intéresse particulièrement est celui de la régionalisation scolaire. "Un amendement à la Loi de l'Instruction Publique adopté en 1959-60 avait rendu possible l'établissement de 'corporations d'écoles secondaires'. Cette loi, toutefois, se contentait de permettre la régionalisation, laissant à l'initiative locale le soin d'en définir les modalités et surtout n'obligeant pas les commissions scolaires à dispenser l'enseignement secondaire. Après avoir obligé, par une loi de 1961, toutes les commissions scolaires à dispenser cet enseignement, le gouvernement établit une procédure plus

¹L'objectif général de la réforme de l'éducation a été exprimé de façon particulièrement claire par M. Jacques Parizeau, consultant auprès du Conseil des Ministres du Québec de 1961 à 1965 et conseiller économique et financier du Conseil des Ministres du Québec de 1965 à octobre 1967: "Sur le plan scolaire, on voulait établir une égalité approximative de quantité et de qualité d'un service sur l'ensemble d'un territoire." (Jacques Parizeau, "Le débat municipal est engagé", Québec-Press, 14 jan. 1973, p. 7.)

détaillée pour la formation de 'commissions scolaires régionales'.¹

En 1964, on instaure de fait un réseau de cinquante-cinq commissions scolaires régionales catholiques (opération 55) et de neuf commissions scolaires régionales protestantes. A la fin de 1964, 54 commissions scolaires régionales catholiques étaient constituées. La dernière, celle de Tilly, devait l'être le 20 janvier 1965. Le 9 juillet 1965, les 9 commissions scolaires régionales protestantes étaient constituées.

II

Les institutions

Au début de la période qui nous intéresse de plus près, les années 64-69, les institutions du monde de l'éducation au Québec, comme on l'a déjà vu partiellement, sont les suivantes: l'enseignement public aux niveaux élémentaire et secondaire est dispensé par des Commissions Scolaires (CS). Une Commission ou Corporation Scolaire est le corps de commissaires à qui est confié l'administration de la chose scolaire dans une municipalité. Les commissaires, au nombre de cinq, sont élus par les seuls propriétaires âgés de 18 ans et plus résidant dans une municipalité scolaire depuis au moins six mois. La CS est l'employeur légal des enseignants.²

¹Louis-Philippe Audet, op. cit., pp. 403-404.

²Loi de l'Instruction Publique, SRQ 1964, c. 235, troisième partie.

Le territoire de la municipalité scolaire ne coïncide pas toujours avec celui de la municipalité au sens strict. Dans les milieux ruraux en particulier, il n'est pas rare de voir le territoire d'une municipalité partagé en plusieurs municipalités scolaires. En 1966-67, on comptait encore 1515 CS.¹

Les CS se divisent d'une première façon du point de vue religieux en CS catholiques et CS protestantes. Elles dispensent l'enseignement en français ou en anglais ou les deux suivant les circonstances.

D'un autre côté, les CS se distinguent en locales et régionales, les commissions scolaires régionales (CSR) dispensant l'enseignement au niveau secondaire et les commissions scolaires locales (CSL) au niveau élémentaire.

On compte donc quatre types d'unités administratives:

1. Les CS locales catholiques
2. Les CS régionales catholiques
3. Les CS locales protestantes
4. Les CS régionales protestantes

Le nombre de ces unités en 1966-67 est respectivement de 1291, 55, 160 et 9.² De toute évidence, dans le territoire

¹Emploi et rémunération dans les secteurs publics et parapublics, Vol. III, Commissions scolaires, 1966-67, B.S.Q., troisième trimestre 1971, p. 7.

²ibid., p. 16.

qui tombe sous la juridiction d'une régionale, on compte plusieurs locales. On peut parler de morcellement des CSL, un bon nombre n'étant de taille qu'à engager un ou deux professeurs, certaines ne dispensant même aucun enseignement.¹

Les CS sont en outre regroupées en dix régions administratives scolaires, régions dont les limites géographiques sont très près de celles du Ministère de l'Industrie et du Commerce.²

Les CS sont regroupées en deux associations: la "Fédération des Commissions Scolaires Catholiques du Québec" ayant son siège social à Sainte-Foy près de Québec, du côté catholique, et la "Quebec Association of Protestant School Boards" ayant son siège social à Montréal, du côté protestant.

En ce qui regarde les professeurs employés par ces CS, ils sont formés en associations affiliées aux trois centrales suivantes:

1. La "Corporation des Enseignants du Québec" (CEQ) qui jusqu'au 12 août 1967 était appelée "Corporation des Instituteurs et Institutrices Catholiques du Québec" (CIC), ayant son

¹A seul titre d'exemple, citons les CS de Shannon et de Saint-Gabriel-de-Valcartier, près de Québec, en 1965-66. Ajoutons que le morcellement dont nous parlons dans le texte s'est terminé le 1er juillet 1972, date où entraient en vigueur les effets de la "Loi concernant le regroupement et la gestion des commissions scolaires" (bill 27) sanctionnée le 10 juillet 1971. Cette loi a eu pour effet de ramener à cent quatre-vingt-neuf (189) le nombre de CSL.

²On trouvera à l'appendice I la liste des CSR catholiques regroupées en régions administratives scolaires.

siège social à Sainte-Foy, regroupe tous les enseignants employés par les CS catholiques dispensant de l'enseignement en français et environ la moitié des enseignants employés par les CS catholiques dispensant de l'enseignement en anglais. En 1965, toutes les associations affiliées à la CEQ sont formées en syndicats suivant le Code du Travail de la Province de Québec, ont déjà négocié ou sont en voie de négocier une convention collective en bonne et due forme. Le nombre de membres affiliés à la CEQ en 1965-66 est de 47,687.¹ Les enseignants religieux sont exclus de la CEQ.

2. La "Provincial Association of Catholic Teachers" (PACT), qui a son siège social à Montréal, regroupe environ la moitié des enseignants employés par les CS catholiques dispensant de l'enseignement en anglais. Les associations affiliées à la PACT ne détiennent aucune accréditation en vertu du Code du Travail et n'ont donc jamais signé de convention collective. Il s'agit en fait d'associations à orientation professionnelle. Le nombre total de professeurs employés par des CS catholiques dispensant de l'enseignement en anglais est en 1965-66 de l'ordre de 5,300 répartis à peu près également entre la CEQ et la PACT.²

¹ Rapport du Directeur Général, 18ième Congrès de la CEQ,
27 juin - 1er juillet 1968, Annexe A.

² Ces informations nous ont été fournies par M. Philip Shore, secrétaire général de la PACT, lors d'une conversation téléphonique le 19 juillet 1972.

3. La "Provincial Association of Protestant Teachers"

(PAPT), qui a son siège social à Pointe-Claire près de Montréal, regroupe tous les enseignants employés par des CS protestantes dispensant de l'enseignement en anglais et/ou en français.

Les associations affiliées à la PAPT ne détiennent (en 1965) aucune accréditation en vertu du Code du Travail et n'ont jamais signé de convention collective. Comme pour la PACT, il s'agit d'associations à orientation surtout professionnelle. La PAPT est une association plus que centenaire qui en 1965-66 compte 6,268 membres.¹

Ceci étant, où étaient déterminées les échelles de salaires, qu'est-ce qui permettait aux diverses CS d'offrir à leurs employés avant le bill 25, des échelles de salaires différentes? Pour le comprendre, il faut maintenant analyser les sources de revenus des CS et le contrôle qui s'exerçait sur leurs dépenses.

Les revenus des CS proviennent traditionnellement de deux sources: l'impôt foncier local et les subventions du gouvernement provincial. Avant 1961, le Ministère de la Jeunesse n'intervenait pas dans l'établissement du niveau de l'impôt foncier local sauf dans quelques cas particuliers. Par ailleurs, avant 1960-61 les subventions du gouvernement provincial aux CS étaient discrétionnaires, ne dépendaient pas de règles connues

¹Ces informations nous ont été fournies par M. Kenneth Etheridge, assistant du président de la PAPT, lors d'une entrevue le 17 juillet 1972.

officiellement. C'était donc l'époque de la plus grande latitude laissée aux CS, c'était sans doute aussi l'époque de la plus grande disparité dans les revenus des CS.

Du côté dépense, donc rémunération des enseignants, avant 1963 le gouvernement provincial n'intervenait aucunement. C'est en effet le 13 septembre 1963 seulement qu'on note une première intervention de Québec sous la forme d'une lettre circulaire du sous-ministre de la jeunesse visant à la normalisation des dépenses pour l'année scolaire 1963-64.¹

Les marchés locaux ont donc eu toute latitude pour opérer, jusqu'en 1960 pour les revenus des CS et jusqu'en 1963 pour leurs dépenses.

Les interventions de Québec qui sont survenues par la suite ont établi des cadres aux activités des CS mais ne leur ont pas enlevé toute initiative relativement aux salaires des enseignants, du moins jusqu'en 1966-67.

Les étapes d'intervention du gouvernement provincial ont été les suivantes:

En 1960-61, le Ministère de la Jeunesse établissait un système de subventions statutaires - on verse un certain montant par élève par exemple - et "la contribution de la

¹Lettre circulaire de M. Joseph-L. Pagé, sous-ministre de la Jeunesse, reproduite dans: La gestion des affaires scolaires, septième unité de programmation, règles budgétaires (Sainte-Foy: Fédération des Commissions Scolaires Catholiques du Québec, juillet 1970), pp. 38-40.

commission scolaire au moyen de la taxe foncière est déterminée comme étant la différence entre les subventions statutaires et les dépenses prévues par la commission scolaire."¹ Cependant, même avec des subventions statutaires, certaines CS ne pouvaient pas équilibrer leur budget sans imposer un taux de taxe très lourd en comparaison avec le reste de la province; elles ont donc imposé un taux de taxe insuffisant pour équilibrer leur budget et ont encouru des déficits importants. D'où Québec a adopté une politique de subventions spéciales appelées subventions de déficit ou subventions d'équilibre budgétaire. Pour les CS qui ne peuvent équilibrer leur budget avec leurs revenus normaux et les subventions statutaires, la contribution du gouvernement se définit alors comme la différence entre les dépenses normales et les revenus normaux. Le problème est alors celui de déterminer quel est le niveau de revenu "normal" et le niveau de dépense "normal".

Du côté revenu, en 1960-61, l'effort foncier réel des contribuables variait dans une proportion de 1 à 10 de la CS la moins taxée à la CS la plus taxée. En établissant des indices de richesse foncière relative par ville et par comté rural, on a forcé graduellement les CS à imposer un taux normalisé de taxation par rapport à cet indice. Une fois les valeurs foncières réelles connues, on a pu constater qu'à la

¹Sylvester F. White, "Normalisation des revenus et des dépenses des commissions scolaires", allocution reproduite dans: La Revue Scolaire, Québec, mars 1965, p. 230.

fin de 1966-67, le taux de taxation effectif dans les différentes CS était de \$1.443 $\pm$ 25% par \$100. de valeur réelle.

Du côté dépense, outre la lettre circulaire du 13 septembre 1963 dont nous avons fait mention plus haut et qui ne traitait pas spécifiquement de la rémunération des enseignants, trois autres lettres nous intéressent pour le moment. D'abord celle du sous-ministre de l'Education, du 29 juin 1964, relative à la préparation et à l'approbation des budgets 1964-65.¹

Dans cette lettre, le sous-ministre se borne à demander aux CS leurs prévisions budgétaires pour l'année 1964-65. Il demande "d'inscrire au poste 'traitements du personnel académique', les dépenses correspondant à l'application soit de l'échelle en vigueur en 1963-64, soit d'une nouvelle entente qui entrera en vigueur le premier juillet 1964 et dont les termes sont déjà connus."² Dans le cas où une nouvelle convention collective n'était pas encore signée, il demande tout simplement d'indiquer "les prévisions correspondant aux deux hypothèses suivantes:

- l'hypothèse où la convention serait conclue sur la base des propositions de la commission scolaire.
- l'hypothèse où la convention serait conclue sur la base des propositions du syndicat des instituteurs."³

¹Lettre circulaire de M. Arthur Tremblay, sous-ministre de l'Education, le 29 juin 1964, reproduite dans Hebdo-Education, (Québec: Ministère de l'Education, Service de l'Information, no 1-09-64), pp. 41-44.

²ibid., p. 43.

³ibid.

Nulle part ailleurs dans la lettre ne fait-on mention de directives quant aux salaires à accorder. La prochaine lettre circulaire émanant du Ministère et ayant trait à la normalisation des dépenses des CS est datée du 23 novembre 1964.¹ Il est donc permis de croire que les conventions collectives couvrant la période allant du premier juillet 1964 au trente juin 1966 ont été signées sans que les CS n'aient reçu du Ministère quelque directive que ce soit. Pour ces conventions collectives, les salaires ont donc été entièrement déterminés localement. Or les conventions collectives signées pour cette période représentent la grande majorité des conventions collectives en vigueur pendant les années scolaires 1964-65 et 1965-66. Au niveau élémentaire en effet, sur 489 conventions collectives que nous avons recensées, 346 soit 70.7% couvraient la période 1964-66; au niveau secondaire, 17 des 55 conventions du secteur catholique soit 30.9% couvraient la même période. Dans ce dernier cas, il s'agissait des premières conventions à être signées. C'est d'ailleurs le renouvellement de toutes ces conventions collectives qui a entraîné ce qu'on a appelé "la crise scolaire" et qui a abouti à l'instauration d'une seule échelle de salaires sur tout le territoire de la province.

Les deux autres lettres circulaires contiennent cependant

¹Lettre circulaire de M. Arthur Tremblay, sous-ministre de l'Education, le 23 novembre 1964, reproduite dans *La Gestion des Affaires Scolaires*, op. cit., pp. 78-84.

des directives plus précises qui ont pu influencer les échelles de salaires des conventions collectives et des ententes valables pour les périodes suivantes: 1965-66, 1965-67, 1965-68.

Voyons d'abord celle du 23 novembre 1964. On introduit dans cette lettre une distinction entre dépenses "admissibles" (pour fins de subventions d'équilibre budgétaire) et dépenses "inadmissibles". En ce qui regarde la rémunération des enseignants, on établit des normes du type suivant:

"Les taux d'accroissement du salaire moyen considérés comme admissibles pour 1964-65 ont été établis à la lumière du principe que ces taux doivent être d'autant plus élevés que le salaire moyen d'une commission scolaire donnée est plus bas."¹

Les taux en question sont de 2.8% pour une CS où le salaire moyen était de \$8,000 ou plus en 1963-64 et s'échelonnent jusqu'à 19.9% là où le salaire moyen était de \$2,000 en 1963-64. Ces normes peuvent cependant être dépassées si l'excédent peut être expliqué par exemple par "une amélioration de la qualification moyenne du personnel enseignant entre 1963-64 et 1964-65"² ou encore "une augmentation due à l'établissement de la parité de salaire entre les religieux et les laïques ou entre les insti-

libid., p. 79.

²ibid., p. 80.

tuteurs et les institutrices".¹

Quant à l'esprit qui anime ces normes, la lettre ajoute :

"Ces règles ne visent aucunement à limiter le champ d'action des commissions scolaires, et toute commission scolaire demeure libre d'effectuer une dépense qui lui procurerait des services d'une qualité supérieure à la "normale", pourvu qu'elle assume elle-même tous les frais supplémentaires ainsi encourus à même les revenus additionnels que ses contribuables peuvent lui fournir, soit parce qu'ils consentent à s'imposer un taux supérieur au taux normalisé, soit parce que la richesse foncière du lieu fournit au taux normalisé des revenus suffisants."²

¹ibid.

Dans la plupart des CS catholiques, la rémunération des enseignants religieux était plus faible que celle des enseignants laïcs. Cependant, les enseignants religieux étaient souvent logés aux frais de la CS. Il est difficile de citer des chiffres précis à ce sujet puisque les religieux ne faisaient pas partie des unités d'accréditation et que leurs conditions de travail n'étaient donc pas stipulées dans les conventions collectives. On affirme cependant que la rémunération des religieux variait entre 60% et 90% de celle des laïcs. Par ailleurs, du côté protestant on ne trouvait évidemment pas d'enseignants religieux. En outre, il y avait chez eux stricte parité de rémunération entre enseignants de sexes masculin et féminin et ce depuis une vingtaine d'années. La situation était très différente on le verra chez les catholiques.

²ibid., p. 81.

Une autre lettre a pu avoir un effet sur les conventions collectives signées pour les périodes 1965-66, 1965-67 et 1965-68, c'est celle du 30 avril 1965.¹ Dans cette lettre, la norme pour déterminer le salaire moyen admissible est différente de celle qu'on avait fixée dans la lettre précédente. On considère maintenant comme admissible d'atteindre sur une période de cinq ans un salaire moyen découlant d'une échelle de salaire implicite basée sur le salaire d'un ingénieur qui en serait à sa première année d'expérience.

L'esprit qui anime cette norme est exprimé comme suit:

"Une fois établi le traitement moyen admissible pour les professeurs d'une commission scolaire donnée et la masse des traitements autorisée, compte tenu du nombre admissible de professeurs, la commission scolaire pourra manipuler à sa guise les éléments qui ont permis d'établir cette moyenne. Elle pourra ainsi répartir comme elle l'entendra la masse des salaires autorisée, en accordant l'importance qui lui conviendra, selon les circonstances qui prévalent chez elle, à l'un ou l'autre des éléments suivants: scolarité, expérience, parité laïcs - religieux, parité hommes - femmes, etc."²

¹Lettre circulaire de M. Arthur Tremblay, sous-ministre de l'Education, le 30 avril 1965, reproduite dans Hebdo-Education, no 1-49-65, pp. 3-9.

²ibid., p. 5.

Si donc on veut caractériser l'influence possible sur les conventions collectives ou ententes bona finé des directives contenues dans ces deux dernières lettres, on peut affirmer que c'en est une tendant à l'égalisation des salaires moyens entre les CS, favorisant en outre à l'intérieur d'une même CS la parité entre laïcs et religieux d'une part puis entre hommes et femmes d'autre part.

Il faudra tenir compte de ces faits quand nous traiterons des conventions collectives entrées en vigueur le 1er juillet 1965.

Il faudra cependant aussi ne pas oublier la marge d'autonomie considérable que continuaient d'avoir les CS tant au point de vue organisation de la masse salariale à l'intérieur des normes que du point de vue dépassement des normes.

Relativement à la détermination de la rémunération des enseignants, les influences locales continuaient nous paraît-il d'être prépondérantes. Par ailleurs, il est bien entendu que les CS et les associations d'enseignants étaient assistées, dans leurs négociations, de conseillers techniques mis à leur disposition par leur fédération et centrale respectives.

Pour sa part, la CEQ avait comme stratégie de réussir des percées à différents points de vue, notamment les salaires, dans diverses commissions scolaires bien choisies, pour ensuite tenter de les généraliser. Cette stratégie a certes souvent

réussi puisque dans plusieurs CS, principalement en ce qui regarde les femmes au niveau élémentaire, le niveau de salaire aurait doublé sur une période de six à sept ans.¹ En outre, cette stratégie aurait eu pour effet d'amenuiser divers types de disparités entre échelles de salaires; c'est du moins la conclusion à laquelle en vient une étude menée pour le compte de la CEQ:

"Au cours de la période 1960-61 à 1965-66, les disparités dans les échelles de salaires entre la région de Montréal d'une part et les régions d'Abitibi, Saguenay - Lac-St-Jean, Côte-Nord, Bas-St-Laurent - Gaspésie, marquent une tendance générale à s'amenuiser tant chez les hommes que chez les femmes, tant au niveau élémentaire que secondaire et chez la plupart des catégories d'enseignants. Les exceptions sont la Côte-Nord chez les hommes et le Saguenay - Lac-St-Jean chez les femmes au niveau secondaire.

"Au cours de cette même période, et dans chacune des cinq régions considérées, les disparités dans les échelles de salaires entre hommes et femmes marquent une tendance nette à s'amenuiser chez toutes les catégories d'ensei-

¹Ces informations nous ont été fournies par M. Raymond Laliberté lors d'une entrevue tenue le 2 avril 1973. M. Laliberté était, lors de la passation du bill 25, président de la CEQ.

gnants, aux deux niveaux d'enseignement. La tendance n'est nominale que dans le cas des enseignants de niveau élémentaire dans le Bas-St-Laurent - Gaspésie."¹

Précisons pour terminer cette section quel était le mode de gestion et de financement des CSR. Là-dessus, la loi est simple et claire:

"Un bureau des délégués est constitué de trois commissaires ou syndics de chacune des commissions scolaires (locales) membres de la commission régionale."² En outre: "Les affaires de la commission régionale sont administrées par les commissaires élus par le bureau des délégués et choisis parmi ceux-ci."³ Pour ce qui est du financement, "La commission régionale établit les sommes que doivent lui payer, pour chaque année scolaire, les commissions scolaires (locales) qui en font partie, aux fins de défrayer le coût de ses dépenses, déduction faite des subventions accordées à ces fins. Ces dépenses nettes sont réparties entre chaque commission scolaire en proportion de la valeur totale des biens imposables par chacune d'elle."⁴

¹Gilles Barras, Disparités de taux de salaires inter-régionales et intra-régionales (Sainte-Foy: CIC, texte photocopié, 15 décembre 1966), p. 4.

²Loi de l'Instruction publique, SRQ 1964 c. 235, article 476.

³ibid., article 480.

⁴ibid., article 488.

III

Le bill 25

La section qui précède permet d'expliquer l'existence avant 1967 de nombreuses échelles de salaires pour les enseignants du secteur public au Québec. Voyons maintenant ce qui a entraîné l'imposition d'une échelle unique le 17 février 1967 et les modalités de cette imposition.

On a analysé plus haut les directives du Ministère de l'Education aux CS jusqu'au 30 avril 1965. On a vu que les directives du 30 avril 1965 déterminaient la masse salariale admissible pour fins de subventions gouvernementales mais que les CS demeuraient libres d'allouer cette masse à leur guise parmi les enseignants à leur emploi. L'année suivante, soit le 1er avril 1966, la lettre circulaire énonçant les normes d'approbation des budgets de 1966-1967 est basée somme toute sur le même principe. Dans cette lettre, on soumet une échelle de salaires dite de référence qui doit servir au calcul de la masse salariale admissible; quant à l'utilisation de celle-ci, la lettre affirme: "La commission scolaire peut répartir comme elle l'entend, entre les membres de son personnel académique, la masse admissible des salaires. Toutefois, le ministère recommande fortement de procéder à cette répartition en prenant comme guides les échelles de référence."¹

¹Lettre circulaire de MM. Arthur Tremblay, sous-ministre de l'Education, et S.F. White, Directeur Général du Financement au Ministère de l'Education, le 1er avril 1966, reproduite dans Hebdo-Education, no 2-45-66, p. 10.

La lettre incite en outre les CS à "accélérer le rythme du rattrapage au bénéfice des catégories d'enseignants dont les salaires sont encore inférieurs à ceux de l'échelle de référence".¹ Ce rattrapage pourra se faire sur trois ans. On note donc encore une fois la volonté du Ministère d'uniformiser les échelles de salaires qui s'appliquent aux enseignants.

C'est sur la foi de ces normes que se sont engagées les négociations visant à renouveler les conventions collectives et ententes qui avaient couvert les périodes 1964-66 et 1965-66. On sait que pour les syndicats affiliés à la CEQ il s'agissait de 70% des conventions s'appliquant au niveau élémentaire et de 30% des conventions s'appliquant au niveau secondaire parmi lesquelles se trouvait la convention s'appliquant aux enseignants de la Commission des Ecoles Catholiques de Montréal (CECM). Au total, environ 30,000 enseignants étaient en négociation.

Ces négociations allaient entrecroiser dans une impasse. Selon la vision du gouvernement, "les standards ou normes de qualité servant à définir l'admissibilité des dépenses sont vite devenus dans les faits et dans certains esprits des minima ou des points de départ à partir desquels les associations d'enseignements (sic), qui négociaient alors à l'échelon local, commençaient à discuter. Ces négociations locales, certaines grèves et des arbitrages historiques ont amené un accroissement rapide de ces dépenses inadmissibles, souvent en fonction de la richesse du milieu.

libid.

"De plus, les disparités dans les salaires entre hommes et femmes, laïcs et religieux, de milieu rural ou urbain, et d'une commission scolaire à l'autre devenaient intenable, s'intensifiaient souvent et allaient de toute façon à l'encontre de la philosophie de la normalisation..."

"Devant de telles constatations, le ministre de l'Education, P au nom du gouvernement, émit la lettre circulaire du 14 octobre 1966. Les objectifs de cette directive relative à l'approbation des offres des commissions scolaires étaient clairs: mettre un frein à une concurrence coûteuse et inutile, accélérer le rattrapage de milliers d'instituteurs, alléger le fardeau fiscal du contribuable local surtaxé en rétablissant un certain équilibre des forces en présence."¹

La teneur de la lettre circulaire du 14 octobre était la suivante: jusqu'alors, le Ministère avait pris comme politique d'assumer "la moitié des dépenses inadmissibles qui excèdent les montants correspondant à une hausse de 10 pour cent du taux normalisé de l'impôt foncier et qui résultent de nouvelles conventions collectives."² Dès lors, cette politique devait continuer de s'appliquer mais aux conditions suivantes: "1- les offres de

¹Examen de la situation relative aux négociations entre le gouvernement et les commissions scolaires, d'une part, et les enseignants d'autre part, notes du ministre d'Etat, délégué à la Fonction Publique, l'honorable Marcel Masse (Québec: Commission permanente du Conseil exécutif, texte polycopié, le 19 mai 1969), pp. 6-8, passim.

²Lettre circulaire de M. Jean-Jacques Bertrand, ministre de l'Education, le 14 octobre 1966, reproduite dans Hebdo-Education, no 3-12-66, p. 1.

la commission scolaire devront avoir reçu l'approbation de la direction générale du Financement du ministère de l'Éducation. ... 2- la décision d'une commission scolaire d'accepter le recours à l'arbitrage devra avoir été approuvée au préalable par les mêmes services du ministère. Dans tous les cas où ces conditions n'auront pas été remplies, le gouvernement ne contribuera plus au financement d'une partie des dépenses inadmissibles résultant de nouvelles conventions collectives. Les commissions scolaires et les contribuables locaux devront assumer seuls et intégralement ces dépenses inadmissibles."¹

La réaction des enseignants au contrôle par le Ministère des offres salariales des CS et à la pénalité annoncée ne se fit pas attendre; principalement, le président et les permanents de la CEQ entreprirent une campagne d'information qui les mena dans tous les coins de la province. Dans une brochure intitulée "La crise scolaire au Québec" on qualifie ainsi les effets des directives ministérielles du 14 octobre: "Elles briment les mécanismes de consultation déjà instaurée...détraquent le système de négociation institué par le Code du travail...paralysent le déroulement normal de la conciliation...entravent le libre recours à l'arbitrage...sabotent les négociations en cours de quelque 30,000 enseignants...prélèvent les derniers restes de l'autonomie des commissions scolaires...provoquent le recours à la grève

¹ibid.

scolaire."¹

Le recours à la grève scolaire, c'est bien ce qui survint. La presque totalité des 30,000 enseignants en négociation étaient de fait en grève au début de février 1967. Seulement quelques syndicats avaient signé une nouvelle convention collective; à la régionale Yamaska on était sous le coup d'une injonction interdisant le recours à la grève. Comme stratégie générale, on avait opté pour l'arrêt de travail comme moyen de pression pour que soient rappelées les normes du 14 octobre 1966.²

C'est dans ces circonstances que le 10 février 1967 était déposé à l'Assemblée Législative le projet de loi no 25 - bill 25 -. Ce dernier était sanctionné le 17 février.

Les dispositions qui nous intéressent particulièrement dans cette loi sont les suivantes:

article 2: retour au travail des enseignants en grève dans les 48 heures suivant la sanction de la loi.

article 3: les conventions collectives qui ont expiré avant le 11 février 1967 sont prolongées jusqu'au 30 juin 1968.

article 4: les conventions collectives qui expirent entre le 10 février 1967 et le 1er octobre 1967 sont prolongées jusqu'au 30 juin 1968.

¹La crise scolaire au Québec (Sainte-Foy: Corporation des Enseignants du Québec, 1967), pp. 23-31, passim.

²Il faut cependant noter que les membres de l'Alliance des professeurs de Montréal, employés de la C.E.C.M., étaient en grève pour des raisons différentes.

- article 5: à compter de la date d'expiration des conventions collectives prolongées, l'échelle de salaires qui s'applique est celle qui se trouve en annexe de la loi.
- article 6: aucun instituteur ne peut recevoir, à cause de l'application de la loi, une augmentation de salaire de plus de \$1,000 sans compter l'augmentation statutaire due à l'accroissement d'expérience.
- article 7: si un instituteur reçoit au moment de la passation de la loi un salaire plus élevé que celui qu'il recevrait suivant l'application de l'échelle instaurée par la loi, il continue de recevoir ce salaire plus élevé s'il demeure à l'emploi de la même CS.
- article 9: pour les conventions collectives prolongées en vertu de l'article 3, les dernières offres patronales s'appliqueront pendant la durée de la prolongation si ces dernières offres étaient plus élevées que l'échelle instaurée par la loi.
- article 13: les organismes représentatifs des instituteurs et des commissions scolaires devront conseiller le gouvernement sur les questions qui feront l'objet d'une négociation à l'échelle provinciale.

La CEQ s'indigna de ce recours à une loi d'exception pour solutionner un problème de relations de travail, de cette im-

sition de conditions nouvelles et d'un nouveau système de négociations. Après une journée pédagogique tenue le 17 février, jour même de la sanction de la loi, les enseignants obéirent cependant à la loi et le 20 février les cours reprenaient dans les écoles du Québec.

De la présente section et de la section II qui précède, nous voulons retenir les faits suivants:

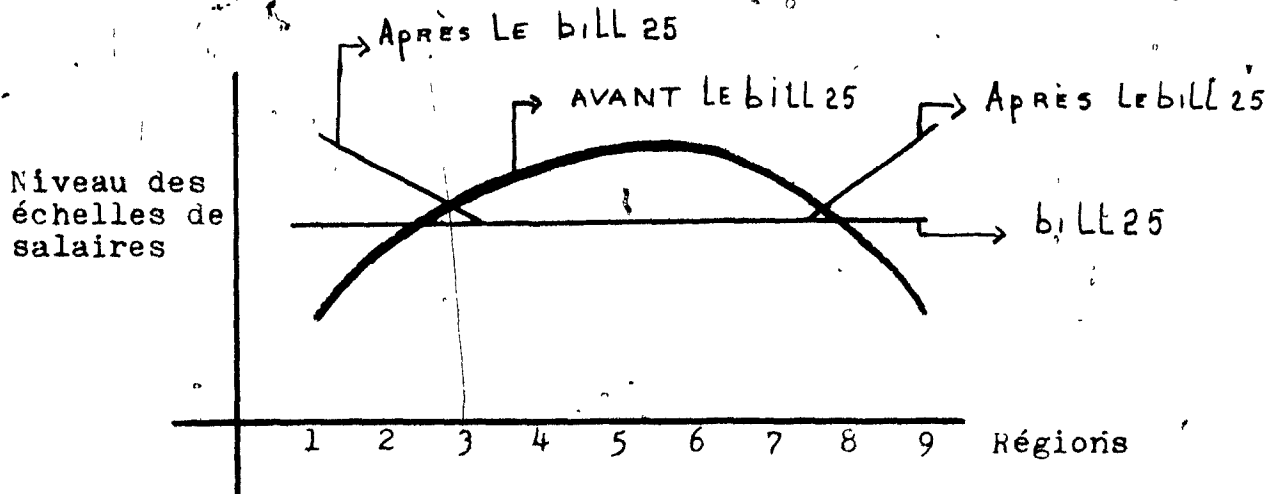
1. entre les lettres circulaires des 13 septembre 1963, 29 juin 1964, 23 novembre 1964, 30 avril 1965 et 1er avril 1966 d'une part et la lettre circulaire du 14 octobre 1966 et le bill 25 d'autre part, on note un changement important d'attitude de la part du Ministère de l'Education face aux disparités d'échelles de salaires. Il s'agit en fait du passage d'une approche suivant laquelle les CS devaient être incitées à faire disparaître graduellement les diverses disparités d'échelles de salaires à une approche suivant laquelle la diminution des diverses disparités d'échelles de salaires devait être imposée aux CS par loi ou règlement.

2. les diverses disparités d'échelles de salaires apparaissaient au Ministère de l'Education comme un désordre qui allait en s'accroissant. Cette conception est tout à fait apparente dans les notes du Ministre d'Etat délégué à la Fonction Publique que nous avons citées (voir plus haut, pp. 25-26). Pour ce qui est plus particulièrement des dispa-

rités géographiques existantes en 1966-67, la perception globale qu'on en avait au Ministère de l'Education est présentée au graphique 1 telle que nous l'ont exposée des personnes qui étaient hauts fonctionnaires du gouvernement à cette époque.

Graphique 1

Structure géographique des échelles de salaires s'appliquant aux enseignants du secteur public telle que perçue par des hauts fonctionnaires du Gouvernement du Québec en 1966-67



Sur ce graphique, la courbe représentant la perception de la situation avant le bill 25 montre une structure géographique d'échelles de salaires où la région de Montréal, région no 6 -

en particulier la CECM - est au maximum et où les autres régions sont d'autant plus loin du maximum qu'elles sont plus éloignées géographiquement de Montréal. L'objectif du bill 25 était d'égaliser les échelles de salaires à un niveau inférieur au maximum. Après l'application du bill 25, on songeait à accorder dans les régions les plus éloignées une rémunération plus élevée à cause de leurs problèmes particuliers.

3. la décision d'instaurer une seule échelle de salaires a été prise de façon inattendue de la part des enseignants.

4. les événements qui ont abouti à cette décision se sont tous déroulés au cours de la même année académique: 1966-67.

IV

Le marché des enseignants

Comme nous voulons principalement établir l'effet de l'instauration d'une seule échelle de salaires sur le niveau moyen de scolarité des enseignants géographiquement, il nous paraît important de nous interroger au départ sur la situation du marché des enseignants pendant la période qui nous intéresse. Si l'instauration d'une seule échelle de salaires devait avoir une influence sur le niveau moyen de scolarité des enseignants géographiquement, c'était en effet par la mobilité géographique de ceux-ci. Or on sait que la mobilité géographique, comme les autres types de mobilité, varie beaucoup suivant les diverses conditions de marché; équilibre, offre excédentaire, demande

excédentaire et que la mobilité est beaucoup plus considérable en situation de demande excédentaire.¹ En prenant pour acquis que notre étude devrait porter sur un groupe pour lequel une situation de demande excédentaire a prévalu, une analyse relativement sommaire du marché des enseignants nous permettra d'identifier de tels groupes s'il en existe.

La demande d'enseignants, en termes de quantité seulement et non comme relation prix-quantité, dépend principalement de trois facteurs:

1. le nombre d'enfants d'âge scolaire;
2. le taux de participation des enfants à la scolarisation;
3. le rapport élèves/professeurs, fixé par le Ministère.

Chacun de ces facteurs dépend évidemment de nombreuses autres variables. Pour nos besoins il n'est cependant pas nécessaire d'entrer dans les détails de cette fonction de demande. Si on suppose que les CS engagent de fait le nombre d'enseignants qu'elles désirent,² le nombre total d'enseignants en exercice

¹Plusieurs études confirmant ce point de vue sont citées et commentées dans: Herbert S. Parnes, Research on Labor Mobility: An Appraisal of Research Findings in the United States (New York: Social Science Research Council, bulletin 65, 1954), pp. 135-138. Voir aussi: D.I. Mackay et al., Labour Markets Under Different Employment Conditions (London, England: George Allen & Unwin Ltd., 1971), pp. 265-267.

²Cette hypothèse est justifiée du fait que le Ministère de l'Education émettait - et émet encore - aux CS des tolérances leur permettant d'engager des enseignants non légalement qualifiés de façon à ce que, comme nous l'a affirmé M. J. Bernard Laliberté, directeur du Service de la probation et de la certification des maîtres au Ministère de l'Education, aucune classe ne soit fermée pour cause de manque de professeurs.

nous fournit une juste idée de la demande.

Les tableaux 1 et 2 nous indiquent comment la demande d'enseignants des niveaux élémentaire et secondaire a évolué de 1965-66 à 1970-71. Soulignons quelques grands phénomènes: expansion rapide de l'enseignement de niveau secondaire public, expansion qui ralentit cependant vers la fin de la période; expansion plus lente de l'enseignement de niveau élémentaire public, expansion qui se transforme en déclin vers la fin de la période; déclin du secteur privé. A partir de ces indications, il nous paraît justifié d'affirmer qu'en ce qui regarde l'évolution de la demande seulement, il faut d'une part distinguer soigneusement les niveaux et les secteurs et que d'autre part notre étude devrait s'attarder sur le niveau secondaire, secteur public.

Il est beaucoup plus complexe d'analyser les conditions générales de l'offre que celles de la demande, l'offre d'enseignants pouvant provenir d'une multitude de sources et étant changeante d'une année à l'autre. A cette fin, l'identité ci-dessous nous paraît cependant très utile au départ:

$$O_t = O_{t-1} + NM_t - D_{t-1} + R_t \quad (1)$$

où:

O = offre d'enseignants
 NM = nouveaux maîtres (enseignants)
 D = départs d'enseignants
 R = retours d'enseignants

L'offre d'enseignants au temps t (O_t) est une offre d'équilibre en ce sens qu'elle est égale à la demande d'enseignants

Tableau 1

Enseignants laïcs, par secteur d'enseignement,
niveau d'enseignement et sexe, province de Québec,
1965-66 à 1970-71

A. Secteurs public et privé

<u>Niveau et sexe</u>	<u>65-66</u>	<u>66-67</u>	<u>67-68</u>	<u>68-69</u>	<u>69-70</u>	<u>70-71</u>
Sec.-hommes	10,527	12,414	14,729	16,938	17,495	18,149
Sec.-femmes	8,018	9,417	11,069	11,913	12,257	12,888
El.-hommes	2,237	2,836	3,305	3,424	3,973	3,800
El.-femmes	<u>26,344</u>	<u>27,206</u>	<u>30,623</u>	<u>30,281</u>	<u>30,219</u>	<u>29,448</u>
Total	47,126	51,873	59,726	62,556	63,944	64,285

B. Secteur public

<u>Niveau et sexe</u>						
Sec.-hommes	9,338	11,151	13,905	16,264	16,617	17,537
Sec.-femmes	6,866	8,027	9,962	11,101	11,453	12,313
El.-hommes	2,182	2,726	3,154	3,272	3,798	3,642
El.-femmes	<u>25,957</u>	<u>26,667</u>	<u>30,025</u>	<u>29,625</u>	<u>29,523</u>	<u>28,800</u>
Total	44,343	48,571	57,046	60,262	61,391	62,292

C. Secteur privé

<u>Niveau et sexe</u>						
Sec.-hommes	1,189	1,263	824	674	878	612
Sec.-femmes	1,152	1,390	1,107	752	804	575
El.-hommes	55	110	151	152	175	158
El.-femmes	<u>387</u>	<u>539</u>	<u>598</u>	<u>656</u>	<u>696</u>	<u>648</u>
Total	2,783	3,302	2,680	2,234	2,553	1,993

Source: Statistiques de l'enseignement: Personnel de l'enseignement (Québec: Ministère de l'Éducation, no de cat.: 22P, diverses années).

Tableau 2

Variations en pourcentage du nombre d'enseignants
laïcs, par secteur d'enseignement, niveau d'ensei-
gnement et sexe, province de Québec, 1965-66 à 1970-71

A. Secteurs public et privé

<u>Niveau et sexe</u>	<u>65-66</u>	<u>66-67</u>	<u>67-68</u>	<u>68-69</u>	<u>69-70</u>	<u>70-71</u>
Sec.-hommes	17	18	15	3	4	
Sec.-femmes	17	17	8	3	5	
El.-hommes	26	16	4	16	-5	
El.-femmes	<u>3</u>	<u>12</u>	<u>-2</u>	<u>-1</u>	<u>-3</u>	
Total	10	15	4	2	0	

B. Secteur public

<u>Niveau et sexe</u>						
Sec.-hommes	19	24	17	2	6	
Sec.-femmes	16	24	11	3	7	
El.-hommes	24	15	3	16	-4	
El.-femmes	<u>2</u>	<u>12</u>	<u>-2</u>	<u>-1</u>	<u>-3</u>	
Total	9	17	5	1	1	

C. Secteur privé

<u>Niveau et sexe</u>						
Sec.-hommes	6	-35	-19	30	-31	
Sec.-femmes	21	-21	-32	6	-29	
El.-hommes	100	37	0	15	-10	
El.-femmes	<u>39</u>	<u>11</u>	<u>-9</u>	<u>6</u>	<u>-7</u>	
Total	18	-19	-17	14	-22	

Source: Comme pour le tableau 1.

telle que nous l'avons définie, c'est-à-dire l'effectif d'enseignants au temps t . On peut donc écrire:

$$O_t = D_t \quad (2)$$

où:

D = demande d'enseignants (effectifs)

L'identité (1) devient une équation lorsqu'on pose certaines hypothèses pour tenter d'en estimer les composantes. Dès lors, on peut écrire:

$$O_t^* = O_{t-1} + NM_t^* - D_{t-1}^* + R_t^* \quad (3)$$

où l'indice * signifie: estimé.

L'offre d'enseignants au temps $t-1$, étant une donnée connue, n'a pas à être estimée.

Dès lors, nous définirons la demande excédentaire, si elle existe, comme suit: $D_t - O_t^*$.

Bien sûr, à chaque année, les différents employeurs dans le monde de l'éducation réussissent à recruter des effectifs correspondant de très près à la demande; cependant, il nous paraît que la différence entre la demande et l'offre estimée représente une demande excédentaire en ce sens qu'il s'agit d'un nombre d'enseignants qu'il a pu être très difficile de recruter ou d'une qualité inférieure à ce qu'on souhaitait.

Nous procéderons maintenant à l'analyse des différentes composantes de l'offre estimée pour finalement évaluer si à certains niveaux et dans certains secteurs une demande excéden-

taire d'enseignants a existé pendant les années qui nous intéressent.

Comme nous l'avons mentionné plus haut, l'effectif d'enseignants au temps $t-1$ (O_{t-1}) est une donnée connue et n'a pas à être estimé.

Pour ce qui est des nouveaux maîtres (NM_t), les meilleures approximations dont nous disposons sont le nombre de diplômés des Ecoles Normales, institutions qui à l'époque décernaient les brevets d'enseignement officiellement reconnus, plus précisément les brevets "B" et "A". Les détenteurs d'un brevet "B", qui exigeait 13 ans d'études, pouvaient enseigner au niveau élémentaire et aux deux premières années du niveau secondaire; les détenteurs d'un brevet "A", qui exigeait 15 ans d'études, pouvaient enseigner à toutes les années du niveau secondaire et bien sûr au niveau élémentaire. Notons qu'en 1965-66 les détenteurs de brevets "B" et "A" constituaient, au niveau élémentaire du secteur public, 52.1% et 62.4% des corps professoraux féminins et masculin respectivement; au niveau secondaire, 50.0% et 46.8%.¹

On trouve au tableau 3 le nombre de brevets "A" et "B" décernés par les Ecoles Normales pendant la période 1964-65 à 1968-69 aux étudiants à temps plein.

¹Source: Statistiques de l'Enseignement, Ministère de l'Education, no de cat. 22-P-6566-3, p. 122.

Tableau 3

Diplômés des Ecoles Normales de la
Province de Québec, 1964-65 à 1968-69

<u>Hommes</u>	<u>1964-65</u>	<u>1965-66</u>	<u>1966-67</u>	<u>1967-68</u>	<u>1968-69</u>
Brevet B	88	173	33	71	-
Brevet A	<u>768</u>	<u>889</u>	<u>1098</u>	<u>1429</u>	<u>1676</u>
Total	856	1062	1131	1500	1676
<u>Femmes</u>					
Brevet B	3310	1781	1674	1311	-
Brevet A	<u>624</u>	<u>820</u>	<u>1109</u>	<u>961</u>	<u>1523</u>
Total	3934	2601	2783	2272	1523

Source: Ministère de l'Education, Service de la Probation et de la Certification des Maîtres, compilation spéciale.

Les faits les plus notoires dans ce tableau sont les suivants: pour ce qui est du brevet "B", on note une fluctuation considérable du nombre de diplômés chez les hommes puis la disparition de ce brevet en 1968-69; chez les femmes, on remarque une baisse continue du nombre de diplômées puis la disparition également du brevet en 1968-69. Pour ce qui est du brevet "A", il y a chez les hommes une tendance forte et continue à l'augmentation du nombre de diplômés; cette tendance existe aussi chez les femmes mais avec une baisse en 1967-68. Par ailleurs, on note qu'avant la disparition du brevet "B", les hommes s'inscrivaient dans une proportion beaucoup plus forte au brevet "A" et que l'inverse était vrai pour les femmes.

Pour passer du tableau 3 à une offre de nouveaux maîtres aux différents niveaux d'enseignement, il faut connaître la

proportion des nouveaux détenteurs de brevets d'enseignement qui se dirige vers l'élémentaire et le secondaire respectivement. A cette fin, le tableau 4 nous indique comment en 1965-66 se répartissait suivant les niveaux d'enseignement les enseignants en exercice détenteurs des brevets qui nous intéressent.

Tableau 4

Répartition en pourcentage suivant le niveau d'enseignement des détenteurs de brevets "A" et "P", province de Québec, 1965-66

Hommes

	<u>Maternelle</u>	<u>Elémentaire</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Collégial</u>	<u>Total</u>
Brevet B	0.0%	35.8	63.4	0.8	100
Brevet A	0.0	18.8	77.7	3.5	100

Femmes

Brevet P	2.3	84.9	12.7	0.1	100
Brevet A	1.3	32.3	64.9	1.5	100

Source: Statistiques de l'Enseignement, Ministère de l'Éducation, no de cat. 22-P-6566-3, p. 122.

Faisons l'hypothèse que d'une part tous les nouveaux brevetés se dirigeaient effectivement vers l'enseignement public, que la répartition suivant les niveaux reflétait une certaine préférence de la part des détenteurs de brevets et que cette préférence s'est maintenue au cours de la période 1965-69; en appliquant alors les proportions du tableau 4 aux chiffres du tableau 3, on obtient pour chaque année le nombre de nouveaux brevetés disposés à s'orienter vers les niveaux élémentaire et secondaire du secteur public respectivement.

Tableau 5

Offre estimée de nouveaux détenteurs de brevet d'enseignement aux niveaux élémentaire et secondaire du secteur public, province de Québec, 1964-65 à 1968-69

A: Niveau élémentaire

	<u>1964-65</u>	<u>1965-66</u>	<u>1966-67</u>	<u>1967-68</u>	<u>1968-69</u>
<u>Hommes</u>					
Brevet B	31	62	12	25	-
Brevet A	<u>144</u>	<u>167</u>	<u>206</u>	<u>269</u>	<u>315</u>
Total	175	229	218	294	315

Femmes

Brevet B	2810	1512	1421	1113	-
Brevet A	<u>200</u>	<u>263</u>	<u>356</u>	<u>308</u>	<u>489</u>
Total	3010	1775	1777	1421	489

B: Niveau secondaire

	<u>1964-65</u>	<u>1965-66</u>	<u>1966-67</u>	<u>1967-68</u>	<u>1968-69</u>
<u>Hommes</u>					
Brevet B	56	110	21	45	-
Brevet A	<u>595</u>	<u>689</u>	<u>851</u>	<u>1107</u>	<u>1299</u>
Total	651	799	872	1152	1299

Femmes

Brevet B	417	221	211	165	-
Brevet A	<u>405</u>	<u>532</u>	<u>720</u>	<u>624</u>	<u>988</u>
Total	822	753	931	749	988

Sources: Tableaux 3 et 4.

Les chiffres contenus dans le tableau 5 sont bien sûr des approximations de l'offre de nouveaux maîtres. Mais ce sont les meilleures estimations que l'on puisse construire, les autres nouveaux maîtres provenant de sources trop nombreuses et les données à leur sujet étant trop incertaines.

Pour ce qui est des départs d'enseignants, c'est-à-dire des enseignants qui abandonnent la profession de façon temporaire ou définitive, nous devons nous en remettre à des approximations relativement sommaires; des nombres d'enseignants correspondant à des pourcentages de départs constatés lors de différentes périodes. Ainsi, à la fin de l'année scolaire 1963-64 le taux d'abandon de la profession de tous les enseignants à l'emploi des CS catholiques a été de 15.37%.¹ Par ailleurs, à la fin des années scolaires 1964-65, 1966-67 et 1967-68, les taux d'abandon ont été respectivement de 17.35%, 10.49% et 9.41%² pour un taux moyen général de 13.15%. Faute de données plus

¹Voir: Michel de Sève et Guy Hébert, La Mobilité du personnel enseignant: les départs d'enseignants à la fin de l'année scolaire 1963-64, Commissions scolaires catholiques (Québec: Direction générale de la Planification, Ministère de l'Éducation, Etudes et documents, no 3, 1968); voir aussi: Statistiques de l'enseignement 1963-64 (Québec: Ministère de l'Éducation, 1971), p. 46.

²Voir: Bertrand Belzile, "Aspect économique du marché des enseignants" in Marché des enseignants de la CEQ (Sainte-Foy: Département des Relations Industrielles, Université Laval, texte photocopié, avril 1971), p. 25.

précises par niveaux et secteurs d'enseignement, c'est un taux général de départ de 13% que nous retiendrons dans nos calculs. Plus précisément, nos calculs se feront comme suit:

$$D_{t-1}^* = O_{t-1} \times .13 \quad (4)$$

Le tableau 6 présente nos estimés ainsi calculés de départs d'enseignants pour chaque année pendant la période 1965-66 à 1970-71.

Tableau 6

Nombre estimé de départs d'enseignants du secteur public par niveau d'enseignement et sexe, province de Québec, 1965-66 à 1970-71

<u>Niveau et sexe</u>	<u>1965-66</u>	<u>1966-67</u>	<u>1967-68</u>	<u>1968-69</u>	<u>1969-70</u>	<u>1970-71</u>
Sec.-hommes	1214	1450	1808	2114	2160	2280
Sec.-femmes	893	1044	1295	1443	1489	1601
El.-hommes	284	354	410	425	494	473
El.-femmes	3374	3467	3903	3851	3838	3744

Source: Tableau 1-B.

Passant maintenant à l'estimation des retours à l'enseignement, c'est-à-dire du nombre de professeurs qui reviennent à la profession après l'avoir abandonnée temporairement, nous procéderons comme pour les départs, nous calculerons des nombres de retours d'enseignants correspondant à des pourcentages de retours constatés lors de différentes périodes.

Les taux de retours que nous connaissons portent sur les

années 1963-64, 1964-65 et 1965-66 et sont respectivement de: 5.56%, 4.60% et 9.76%¹ pour un taux moyen de 6.64%. Encore une fois, faute de données plus précises par niveaux et secteurs d'enseignement, c'est un taux général de retour de 7% que nous retiendrons dans nos calculs. Plus précisément, nos calculs se feront comme suit:

$$R_t^* = O_t \times .07 \quad (5)$$

Le tableau 7 présente nos estimés ainsi calculés de retours d'enseignants pour chaque année pendant la période 1965-66 à 1970-71.

Tableau 7

Nombre estimé de retours d'enseignants du
secteur public par niveau d'enseignement et
sexe, province de Québec, 1965-66 à 1970-71

<u>Niveau et sexe</u>	<u>1965-66</u>	<u>1966-67</u>	<u>1967-68</u>	<u>1968-69</u>	<u>1969-70</u>	<u>1970-71</u>
Sec.-hommes	654	781	973	1138	1163	1228
Sec.-femmes	481	562	697	777	802	862
El.-hommes	153	191	221	229	266	255
El.-femmes	1817	1817	2102	2074	2067	2016

Source: Tableau 1-B.

Avec les estimés des retours d'enseignants, nous disposons maintenant de tous les éléments nécessaires pour calculer l'offre estimée d'enseignants annuellement. Les résultats de ces calculs effectués conformément à l'équation (3) sont présentés au

¹Voir: ibid.

tableau 8 par niveau d'enseignement et sexe des enseignants. Au tableau 9, nous présentons des estimés de la demande excédentaire qui a pu exister sur les différents marchés d'enseignants du secteur public en chiffres absolus et en pourcentage. Comme précédemment, nous distinguons les marchés par niveau d'enseignement et sexe des enseignants. Nous tenons à répéter ici que les données que nous présentons sont tout au plus des approximations mais que ce sont les meilleures que nous pouvons construire. On constate au tableau 9 que les demandes excédentaires les plus considérables et les plus régulières se situent sur le marché des enseignants masculins au niveau secondaire. Même si la demande excédentaire sur ce marché disparaît à peu près entièrement en 1969-70, de 1966-67 à 1968-69 cette demande excédentaire a été considérable. L'évolution du marché pour les femmes au niveau secondaire est semblable. Cependant, sauf pour 1969-70, la demande excédentaire sur ce marché est toujours d'environ trois points de pourcentage inférieure à celle des hommes du même niveau. L'existence d'une forte demande excédentaire d'enseignants au niveau secondaire pendant la période qui nous intéresse nous a par ailleurs été confirmée par de nombreuses personnes du monde de l'enseignement que nous avons interrogées à ce sujet. Certaines CSR allaient jusqu'en Europe pour recruter du personnel.¹

¹Nous tenons cette information de M. J. Bernard Laliberté, directeur du Service de la Probation et de la Certification des Maîtres au Ministère de l'Éducation.

Tableau 8

Composantes de l'offre estimée et offre estimée
d'enseignants au secteur public par niveau d'en-
seignement et sexe des enseignants, province de
Québec, 1966-67 à 1969-70

A. Sec.-hommes

<u>Année</u>	<u>O_t-1</u>	<u>NM_t[*]</u>	<u>D_t-1</u>	<u>R_t[*]</u>	<u>O_t[*]</u>
1966-67	9,338	799	1,214	761	9,704
1967-68	11,151	872	1,450	973	11,546
1968-69	13,905	1,152	1,808	1,138	14,387
1969-70	16,264	1,299	2,114	1,163	16,612

B. Sec.-femmes

1966-67	6,866	753	893	562	7,288
1967-68	8,027	831	1,044	697	8,611
1968-69	9,962	749	1,295	777	10,193
1969-70	11,101	988	1,443	802	11,448

C. El.-hommes

1966-67	2,182	229	284	191	2,318
1967-68	2,726	218	354	221	2,811
1968-69	3,154	294	410	229	3,267
1969-70	3,272	315	425	266	3,428

D. El.-femmes

1966-67	25,957	1,775	3,374	1,867	26,225
1967-68	26,667	1,777	3,467	2,102	27,079
1968-69	30,025	1,421	3,903	2,074	29,617
1969-70	29,625	489	3,851	2,067	28,330

Source: Tableaux 1-B, 5, 6 et 7.

Tableau 9

Demande, offre estimée, demande excédentaire en chiffres absolus et en pourcentage d'enseignants du secteur public par niveau d'enseignement et sexe des enseignants, province de Québec, 1966-67 à 1969-70

A. Sec.-hommes

<u>Année</u>	<u>Dt</u>	<u>Of</u>	<u>Dt-Of</u>	$\frac{Dt-Of}{Dt} \times 100$
1966-67	11,151	9,704	1,447	12.97%
1967-68	13,905	11,546	2,359	16.96%
1968-69	16,264	14,387	1,877	11.54%
1969-70	16,617	16,612	5	0.00%

B. Sec.-femmes

1966-67	8,027	7,288	739	9.20%
1967-68	9,962	8,611	1,351	13.56%
1968-69	11,101	10,193	908	8.17%
1969-70	11,453	11,448	5	0.04%

C. El.-hommes

1966-67	2,726	2,318	408	14.96%
1967-68	3,154	2,811	343	10.87%
1968-69	3,272	3,267	5	0.15%
1969-70	3,798	3,428	370	9.74%

D. El.-femmes

1966-67	26,667	26,225	442	1.65%
1967-68	30,025	27,079	2,946	9.81%
1968-69	29,625	29,617	8	0.02%
1969-70	29,523	28,330	1,193	4.04%

Source: Tableaux 1-B et 8.

Pour le marché des enseignants masculins de niveau élémentaire, la demande excédentaire est généralement forte mais variable; on constate en effet un creux important en 1968-69. En outre, il s'agit d'un marché relativement négligeable par rapport à l'ensemble. La demande excédentaire sur le marché des enseignants féminins de niveau élémentaire est très variable et se situe à un niveau relativement bas somme toute pas très éloigné d'un équilibre approximatif.

Si on veut caractériser l'état des marchés que nous avons retenus pour la période 1966-1969, il est justifiable d'affirmer croyons-nous que sur le marché des enseignants masculins de niveau secondaire a existé une forte demande excédentaire; sur le marché des enseignants féminins de niveau secondaire a existé une demande excédentaire importante aussi mais moindre; sur le marché des enseignants masculins de niveau élémentaire a existé une demande excédentaire importante mais variable; sur le marché des enseignants féminins de niveau élémentaire a existé une situation qu'on peut pratiquement qualifier d'équilibre approximatif.

Pour autant donc que nous voulons retenir pour notre étude des marchés où prévalait une demande excédentaire stable et importante, il nous apparaît clairement que nous devons retenir les marchés d'enseignants masculins d'une part et féminins d'autre part, tous deux du niveau secondaire. C'est d'ailleurs

la conclusion à laquelle nous en étions venu en analysant l'évolution de la demande seulement.

On pourra s'étonner de ce que nous distinguions les marchés pour les hommes et pour les femmes au niveau secondaire, la possibilité de substitution entre hommes et femmes apparaissant à première vue presque parfaite. Mais tel n'est pas le cas en réalité. Avant l'instauration d'écoles polyvalentes mixtes qui a débuté au Québec en 1966, on distinguait les écoles de garçons et les écoles de filles et dans chaque école on assignait des enseignants du même sexe que les élèves. Même depuis l'instauration des écoles polyvalentes - qui n'est d'ailleurs pas terminée, en particulier dans la région de Montréal - certaines préférences des employeurs quant au sexe des enseignants demeurent. Par exemple, pour des raisons de discipline en classe, on aura tendance à assigner des enseignants de sexe masculin aux dernières années du niveau secondaire. De façon générale, on semble établir des catégories de postes à pourvoir indifféremment par des hommes ou des femmes et d'autres à pourvoir préférentiellement soit par des hommes soit par des femmes. En outre, un directeur d'école nous a affirmé que les relations inter-personnelles entre enseignants étaient plus faciles quand le corps professoral d'une école était composé à peu près

également d'hommes et de femmes.¹ Ainsi, comme on peut le constater au tableau 1-R, ~~la proportion d'enseignants masculins~~ et féminins au niveau secondaire public s'est maintenue entre 1965-66 et 1970-71 de l'ordre de 58% - 42% hommes et femmes respectivement.

Notre étude devant mettre en relation les variations de niveau de scolarité des enseignants et les variations d'échelles de salaires géographiquement, il est important de nous assurer que des changements importants autres que ceux survenus dans les échelles de salaires n'ont pas pu influencer sur la structure géographique du niveau de scolarité des enseignants. Le facteur le plus important à ce point de vue est l'existence des centres de formation et de perfectionnement des maîtres. Or dans ce domaine aucun changement notable n'est survenu pendant la période que nous retenons pour fins d'analyse. L'Université du Québec a ouvert de nouveaux centres de formation et de perfectionnement des maîtres mais à partir de 1969-70 seulement.

Les populations que nous retiendrons pour notre étude sont donc les enseignants hommes et femmes du niveau secondaire, du secteur public parce que pendant la période qui nous intéresse

¹Nous tenons nos indications quant aux possibilités de substitution entre hommes et femmes au niveau secondaire des personnes suivantes: M. Pierre Courteau, directeur de la sélection à la CECM; M. Michel Bélanger, commissaire d'école à la CSR Chambly; M. Guy Lauzière, directeur d'école à la CSR Maisonneuve en 1970-71 et 1971-72; M. Marcel Ragot, professeur en congé sans solde à la CECM.

le secteur privé a connu un déclin. A l'intérieur du secteur public, nous retiendrons les enseignants à l'emploi des CS catholiques. La raison en est que, comme on l'a vu plus haut,¹ les enseignants à l'emploi des CS protestantes n'étaient pas formés en syndicats avant le bill 25 et qu'à cause de cela on n'a pas une information complète relativement à leurs salaires à cette époque, information qui est indispensable pour l'étude que nous voulons mener. Parmi les enseignants de niveau secondaire à l'emploi des CS catholiques, afin d'établir la structure géographique des échelles de salaires avant le bill 25, nous ne retiendrons que les laïcs parce qu'on ne dispose pas de renseignements suffisamment précis quant à la rémunération des religieux avant 1967.²

V

Le problème

Nous avons vu à la section IV qu'en 1966-67, au Gouvernement du Québec, certains hauts fonctionnaires tout au moins avaient une certaine vision de la structure géographique globale des échelles de salaires s'appliquant aux enseignants du secteur public catholique au Québec et que selon cette vision la structure en question était en désordre qui allait en s'accroissant.

¹Voir la section II, pp. 12-13.

²Voir la section II, p. 19, note 1.

Dans le prochain chapitre, nous examinerons entre autres choses le bien-fondé de cette perception.

Le problème principal que nous voulons traiter est cependant d'un ordre différent. Dans les sections qui précèdent, nous avons vu que le bill 25 se situait dans le contexte général de la réforme de l'éducation au Québec et que l'objectif global de cette réforme était d'assurer sur tout le territoire de la province des services d'enseignement modernes et de qualité égale. Le bill 25 ne semble pas avoir été conçu spécifiquement dans cette perspective. Il s'agissait plutôt, comme pour les directives du 14 octobre 1966, de mettre de l'ordre dans une situation qui apparaissait comme de plus en plus chaotique. Même si le bill 25 n'a pas été conçu explicitement dans le but d'uniformiser la qualité de l'enseignement dans toute la province, il n'en reste pas moins qu'il pouvait agir sur cette qualité. Transformer la structure géographique des échelles de salaires peut en effet modifier la distribution géographique des enseignants.

Le problème principal que nous allons nous poser sera donc de savoir si l'instauration d'une seule échelle de salaires par le bill 25 a contribué à uniformiser géographiquement la qualité des services d'enseignement telle que mesurée par le niveau moyen de scolarité des enseignants.

Bien sûr, d'autres aspects du bill 25 et de ses effets

auraient pu être retenus. Cependant, il nous a paru que le problème que nous venons de poser est suffisamment important et intéressant pour qu'on s'y attarde. En outre, traiter de ce problème s'est avéré tellement complexe que finalement nous n'avons retenu que lui seul.

Par ailleurs, les circonstances dans lesquelles s'est produite l'instauration d'une seule échelle de salaires pour les enseignants du secteur public au Québec sont, particulièrement propices méthodologiquement à l'étude que nous voulons mener: la décision d'instaurer une seule échelle de salaires a été prise de façon inattendue de la part des enseignants; les événements qui ont abouti à cette décision se sont tous déroulés au cours de la même année académique: 1966-67; les marchés que nous étudierons étaient en situation de demande excédentaire, la mobilité géographique étant ainsi facilitée; aucun autre événement important pouvant influencer sur la scolarité des enseignants géographiquement n'est survenu à notre connaissance.

Si la réponse à la question posée devait être négative, nous nous demanderons d'abord pourquoi pour ensuite rechercher quelles seraient alors les politiques qui permettraient d'uniformiser efficacement la qualité des services d'enseignement sur tout le territoire du Québec.

CHAPITRE II

Les structures géographiques des échelles de salaires et de la scolarité des enseignants antérieurement au bill 25

Pour répondre à la question que nous avons posée au chapitre I, les premiers travaux à effectuer consistent de toute évidence à établir les structures géographiques des échelles de salaires et de la scolarité des enseignants antérieurement au bill 25. Nous traiterons d'abord de la structure géographique des échelles de salaires puis de celle de la scolarité des enseignants.

I.

La structure géographique des échelles de salaires antérieurement au bill 25: méthodologie.

Établir la structure géographique des échelles de salaires antérieurement au bill 25 est un travail qui comporte de multiples difficultés.

Un premier problème, relativement simple celui-là, est de choisir l'année pour laquelle on établira la structure. Un choix s'impose, l'année 1965-66. L'année la plus tardive pour laquelle on peut opter est 1966-67. Comme on l'a vu, plusieurs conventions collectives avaient expiré en juin 1966

et n'avaient pas encore été renouvelées en février 1967. Les enseignants couverts par ces conventions collectives continuaient en 1966-67 d'être payés suivant les échelles de l'année antérieure. Etablir la structure géographique des échelles de salaires pour 1966-67 comporterait donc une distortion artificielle. D'un autre côté, il faut reculer le moins possible dans le temps si on veut établir une comparaison valable entre les échelles antérieures au bill 25 et celle du bill 25 lui-même. L'année qui s'impose est donc 1965-66, année pour laquelle on dispose d'ailleurs de tous les renseignements nécessaires.¹

Un problème s'est posé cependant relativement aux territoires non encore régionalisés et d'autre part les CSR où aucune convention collective n'avait encore été signée. Dans tous ces cas - sept - nous avons retenu l'échelle de salaires en vigueur au niveau secondaire dans la CS de la ville principale du territoire.

Nous traiterons donc principalement, comme nous l'avons déjà établi, de la structure des échelles de salaires s'appliquant aux enseignants laïcs des deux sexes du secteur public catholique de niveau secondaire pour l'année 1965-66. Parce que nous croyons de ce fait pouvoir découvrir des renseigne-

¹ Les données à cet effet nous ont été fournies par la Corporation des Enseignants du Québec. Il s'agit des échelles de salaires en vigueur dans les diverses CS et le nombre d'enseignants auquel elles s'appliquaient.

ments intéressants, nous ferons de même pour un groupe important que nous devrons négliger par la suite: les enseignants laïcs de sexe féminin du secteur public catholique de niveau élémentaire.

Une échelle de salaires s'appliquant à des enseignants comporte de façon typique plusieurs lignes - en général quinze (15) - pour les années d'expérience et plusieurs colonnes - de deux (2) à huit (8) - pour les années de scolarité; dans les échelles que nous avons recensées, le niveau de scolarité le plus faible qui est spécifié est douze (12) ans de scolarité et le plus élevé dix-neuf (19). Les échelles que nous avons recensées comprenaient donc un minimum de trente (30) éléments et un maximum de cent vingt (120).

Ainsi, pour chacune des échelles de salaires, il faut générer à partir de nombreux éléments un indice unique. La procédure que nous avons adoptée a été la suivante¹:

$$I_s = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m a_{ij} \cdot b_{ij}^* \quad (6)$$

$$b_{ij}^* = \frac{b_{ij}}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m b_{ij}} \quad (7)$$

où

I_s = indice du niveau d'une échelle de salaires

i = 1, ..., 15 pour les années d'expérience

j = 1, ..., 8 pour les années de scolarité, de 12 à 19.

¹Cette procédure nous a été suggérée par le professeur Lee Soderstrom de l'Université McGill.

Les éléments a_{ij} de la matrice A constituent une échelle de salaires.

Les éléments b_{ij} de la matrice B constituent une grille de classification selon l'expérience et la scolarité de tous les enseignants du Québec d'un certain ~~sexe~~, secteur et niveau d'enseignement. Ainsi, chaque élément b_{ij} de la matrice B indique le nombre d'enseignants du Québec d'un certain sexe, secteur et niveau d'enseignement ayant, pour une année donnée, un certain nombre d'années d'expérience et de scolarité.

Les éléments b_{ij}^* de la matrice B^* constituent une grille de pondération. Selon l'équation (7) chaque élément b_{ij}^* de la matrice B^* indique la proportion de tous les enseignants du Québec d'un certain sexe, secteur et niveau d'enseignement ayant, pour une année donnée, un certain nombre d'années d'expérience et de scolarité. On peut donc écrire:

$$0 < b_{ij}^* < 1 \quad (8)$$

et:

$$\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m b_{ij}^* = 1 \quad (9)$$

La procédure adoptée permet donc d'obtenir pour chaque échelle de salaires qui nous intéresse un indice de niveau établi sur une base uniforme et correspondant à la réalité de l'ensemble du Québec. Aucune autre procédure à laquelle nous pouvons penser n'offre les mêmes avantages.

Un problème majeur se pose cependant: nous ne disposons pas de la matrice B pour l'année 1965-66, ce qui serait idéalement préférable. Les données que nous possédons à ce sujet portent sur l'année 1967-68. Heureusement elles sont divisées en deux parties: les enseignants qui étaient à l'emploi de chaque CSR en 1967-68 et en 1966-67 d'une part que nous appellerons le groupe 1; les enseignants qui étaient à l'emploi de chaque CSR en 1967-68 mais non en 1966-67 d'autre part que nous appellerons le groupe 2. Nous appellerons groupe 3 le total des groupes 1 et 2. Cette distinction nous permet de vérifier si les nouveaux engagés de 1967-68 (groupe 2) étaient assez nombreux et avaient des caractéristiques suffisamment différentes de ceux qui n'ont connu aucune mobilité entre 1966-67 et 1967-68 (groupe 1) pour transformer de façon importante la matrice B* de pondération d'où les indices de niveau d'échelle de salaires de chaque CSR.

En fait, il n'en est rien. Une corrélation entre les indices de niveau d'échelles de salaires obtenus pour chaque CSR avec la grille de pondération (matrice B*) du groupe 1 d'une part et du groupe 3 d'autre part donne un résultat de .9957 pour les hommes et .9985 pour les femmes. Ceci indique que ni pour les hommes ni pour les femmes l'arrivée du groupe 2 ne modifie de façon importante pour nous les indices de niveau d'échelle. Pourtant le groupe 2 est nom-

breux; il constitue 24.4% du groupe 3 pour les hommes et 17.9% du groupe 3 pour les femmes. Une question demeure. Les fortes corrélations que nous avons constatées plus haut sont-elles attribuables au fait que les soixante-et-une (61) échelles de salaires retenues (matrices A) sont suffisamment différentes pour donner lieu à des indices du même ordre même si on leur applique des matrices B^* de beaucoup différentes? Ou bien sont-ce les matrices B^* qui sont semblables pour les groupes 1 et 3? Ou encore les deux phénomènes jouent-ils simultanément. Le phénomène qui nous intéresse le plus pour le moment est le second et de fait nous pouvons affirmer que les matrices B^* sont très semblables pour les groupes 1 et 3.

Les deux dimensions de la matrice B^* , on le sait, sont la scolarité et l'expérience. Avec les données dont nous disposons, nous pouvons calculer pour chaque CSR une moyenne de scolarité et une moyenne d'expérience pour les groupes 1, 2 et 3 respectivement. Or on obtient une corrélation de .9543 pour les hommes et de .9399 pour les femmes entre les moyennes de scolarité des groupes 1 et 3 même si les corrélations entre moyennes de scolarité pour les groupes 1 et 2 sont de .5762 pour les hommes et de .5604 pour les femmes. De même, on obtient une corrélation de .9364 pour les hommes et de .8870 pour les femmes entre les moyennes d'expérience des groupes 1 et 3 même si les corrélations entre les moyennes d'expérience

pour les groupes 1 et 2 sont de .4339 pour les hommes et de -.0324 pour les femmes.

De ces résultats, on peut conclure ~~que~~ même si les enseignants des groupes 1 et 2 avaient des caractéristiques de scolarité et d'expérience passablement différentes, ces différences n'étaient pas suffisantes pour que les matrices B^* des groupes 1 et 3 soient également fort différentes.

Si donc les enseignants qui sont arrivés dans les diverses CSR entre 1966-67 et 1967-68 (groupe 2) n'ont pas suffi à transformer la matrice P^* , les enseignants qui sont partis des diverses CSR entre 1966-67 et 1967-68 n'ont pas dû suffire à la transformer non plus. Ainsi la matrice P^* obtenue à partir des caractéristiques du groupe 1 (les enseignants qui étaient à l'emploi des diverses CSR en 1966-67 et en 1967-68) nous fournirait une excellente approximation de cette matrice pour l'année 1966-67. Par le même raisonnement, nous pouvons aussi conclure qu'elle fournit également une excellente approximation pour l'année 1965-66. Evidemment, il ne faudrait pas reculer trop loin dans le temps. Cependant, étant donné les résultats de corrélations mentionnés plus haut, il ne nous paraît pas que reculer d'un an - imputer à une année antérieure la matrice B^* d'une année donnée - soit excessif.

Dans le calcul de nos indices de niveau d'échelles de salaires nous avons retenu la matrice P^* obtenue à partir des

caractéristiques du groupe 1. L'indice de niveau d'échelle ainsi obtenu pour chaque CSR et chaque région administrative¹ apparaît séparément pour les hommes et les femmes au tableau 10 (p. 64).

Nous avons également calculé des indices de niveau pour les échelles de salaires s'appliquant aux femmes laïques enseignant au niveau élémentaire dans le secteur public catholique en 1965-66.

Pour ce groupe d'enseignants, les seules données dont nous disposions pour établir la matrice B* portent sur l'année 1967-68. Nous avons tout de même utilisé ces données en considérant que l'argumentation que nous avons soutenue en ce qui regarde les enseignants du niveau secondaire était sans doute également valable pour les enseignants du niveau élémentaire.

En 1965-66, il existait au Québec de nombreuses CS dispensant de l'enseignement de niveau élémentaire: 1291 très exactement, dont certaines de très petite taille.² Il ne pouvait être question pour nous de considérer les échelles de salaires en vigueur dans chacune de ces CS. Nous avons donc

¹ Les indices pour les régions administratives sont des moyennes pondérées des indices pour les CSR faisant partie de chacune des régions administratives. Les poids sont le nombre d'enseignants faisant partie du groupe 1 dans chaque CSR.

² Voir plus haut: chap. I, p. 10. Voir aussi: ibid, note 2.

procédé par échantillonnage. Notre critère de sélection a été le suivant: nous avons retenu les échelles de salaires s'appliquant à des groupes de professeurs, représentant au moins 5% du total des enseignants sur le territoire d'une CSR.¹ Ce faisant nous avons conservé 161 échelles desquelles nous avons tiré 161 indices de niveau suivant la procédure déjà explicitée. Dans les cas où suivant notre critère nous avons retenu plus d'une échelle de salaires par territoire de CSR nous avons calculé une moyenne pondérée par territoire de CSR des indices obtenus en utilisant comme poids le nombre de professeurs auxquels s'appliquait chacune des échelles de salaires. Ces nouveaux indices se trouvent également au tableau 10 (p. 64).

Aux échelles de salaires s'appliquant aux enseignants de sexe féminin du niveau secondaire comme du niveau élémentaire nous avons aussi appliqué la matrice B* provenant de la classification des enseignants de sexe masculin du niveau secondaire. Ceci nous a permis de calculer des indices de disparité non pas régionaux mais suivant le sexe et le niveau d'enseignement. On trouvera au tableau 15 (p. 60) ces indices de disparité.

En ce qui regarde les hommes laïcs enseignant au niveau élémentaire dans le secteur public catholique, l'application

¹Les données nécessaires pour effectuer l'échantillonnage nous ont été fournies par la Corporation des Enseignants du Québec.

de notre critère de 5% du total des enseignants sur le territoire d'une CSR faisait que nous ne retenions que onze échelles de salaires. De fait, de tous les enseignants laïcs du secteur public catholique au niveau élémentaire en 1965-66 on ne comptait que 7.7% d'hommes.¹ Le nombre de onze échelles de salaires nous paraissant insuffisant pour établir une structure, nous avons décidé de négliger complètement ce groupe d'enseignants.

¹Statistiques de l'enseignement, op. cit., p. 122.

Tableau 10.

Indices de niveau d'échelles de salaires pour les
enseignants laïcs du secteur public catholique,
par CSR et région administrative (scolaire),
province de Québec, 1965-66

(1) CSR	(2) Sh	(3) Sf	(4) Ef	(5)* Ef, Max/Min
1.01	6849	5202	3379	12.52%
1.02	6667	4861	3313	17.25
1.03	6077	3205	2854	0.0
1.04	6431	4580	3239	6.78
1.05	6188	5340	3326	10.60
1.06	7013	5223	3487	23.93
1.	6629	4778	3287	33.53
2.01	6650	4746	4179	0.0
2.02	6650	4746	4179	0.0
2.03	6650	4746	4179	0.0
2.04	6650	4746	4179	0.0
2.	6650	4746	4179	0.0
3.01	6933	5596	4162	44.26
3.02	6443	4728	3933	0.0
3.03	6508	4984	3762	20.21
3.04	6554	5223	4844	0.0
3.05	6591	4776	3269	52.18
3.06	6726	5468	4844	0.0
3.07	6405	4997	3960	39.59
3.08	6722	5227	4517	18.55
3.09	6757	4951	3852	11.17
3.10	7035	5199	3935	0.0
3.11	6722	5279	3756	0.0
3.12	6725	5468	5113	0.0
3.	6677	5256	4256	65.04
4.01	6689	6000	4076	18.28
4.02	6946	5367	4317	10.65
4.03	6553	5134	3698	0.0
4.04	6652	5686	4009	18.01
4.05	6377	4644	4326	18.97
4.	6641	5188	4210	29.46
5.01	6811	5348	3659	47.32
5.	6811	5348	3659	47.32

Tableau 10 (suite)

(1) <u>CSR</u>	(2) <u>Sh</u>	(3) <u>Sf</u>	(4) <u>Ef</u>	(5) <u>Ef, Max/Min</u>
6.101	6516	5615	4390	14.61%
6.102	6718	5581	4206	17.73
6.103	6903	6266	4993	49.52
6.104	6000	5554	3767	8.74
6.105	6765	6019	4122	13.47
6.106	6920	6202	4883	11.78
6.107	7046	6254	5006	7.64
6.108	6004	5227	4617	26.30
6.109	7008	5474	4494	10.80
6.1	6601	5690	4561	49.60
6.201	6561	5409	3885	23.66
6.202	6855	6036	5420	6.61
6.203	6771	5676	4489	16.16
6.204	6894	6113	4668	8.38
6.205	6644	5521	4057	30.38
6.206	6366	4906	3823	37.21
6.207	7132	5776	4968	11.93
6.208	6936	5800	4412	6.58
6.209	6346	4988	4041	24.48
6.210	7016	5699	4684	0.0
6.2	6775	5688	4493	78.56
6.301	6942	6128	5116	21.98
6.302	5937	5566	5240	4.73
6.303	6554	5776	5121	5.09
6.304	6624	5723	5349	3.48
6.305	6478	5750	5088	0.0
6.3	6500	5757	5114	21.98
7.01	6689	5226	4135	8.80
7.02	7008	6187	4839	23.10
7.03	6764	6034	3977	26.52
7.04	6895	5974	4564	49.09
8.01	6266	5209	4063	1.78
8.02	6148	3947	3704	57.24
8.03	5956	3836	3213	18.47
8.04	6606	5297	3936	13.71
8.	6340	4739	3763	60.89

Tableau 10 (suite)

(1) CSR	(2) Sh	(3) Sf	(4) Ef	(5)* Ef,Max/Min
9.01	7550	6870	4734	13.71%
9.02	8628	6621	4906	46.05
9.	7981	6736	4791	53.33
bill 25	6757	6024	5651	

*La colonne (5) contient des pourcentages d'écarts entre l'indice maximum et l'indice minimum des échelles de salaires s'appliquant dans les diverses CSL sur le territoire d'une même CSR ou région administrative. Les pourcentages d'écart sont calculés comme suit: $(\text{Max}/\text{Min}-1) \times 100$. Par exemple, sur le territoire de la CSR 1.01 (Baie-des-Chaleurs), l'indice maximum de niveau d'échelle pour les CSL est de 12.52% plus élevé que l'indice minimum.

La structure géographique des échelles de salaires antérieurement au bill 25

Il serait évidemment trop long - et peu utile - d'analyser la structure géographique des échelles de salaires au niveau des CCR. Nous le ferons donc au niveau des régions administratives.

A partir des données du tableau 10 (p. 64), nous avons tracé le graphique 2 (p. 74). Il faut analyser séparément les trois catégories Sh (secondaire-hommes), Sf (secondaire-femmes) et ef (élémentaire-femmes) puisque ce sont des matrices R^* différentes qui ont été utilisées pour chacune de ces catégories. On viendra plus loin à l'analyse des écarts attribuables au niveau d'enseignement et au sexe des enseignants.

Pour la catégorie secondaire-hommes, l'indice de niveau d'échelle est nettement plus élevé dans la région 9 (Côte-Nord) que dans chacune des autres régions de la province. Au tableau 11 on trouve une matrice de pourcentages d'écarts entre les indices de niveau d'échelle de chaque région administrative. Ces pourcentages ont été calculés comme suit: $(i/j - 1) 100$, où i représente les lignes et j les colonnes. Sur ce tableau 11 on peut constater que l'écart maximum est de 25.88% (élément 9,8). Cependant, si on exclut la région 9, l'écart maximum est de 8.75% (élément 7,8). A l'exception faite de la région 9 donc, les indices d'échelles sont tout à fait du même ordre, représentant une faible

disparité. Le minimum se trouve dans la région 2 (Nord-Ouest). Deux autres faits nous apparaissent dignes de mention: le niveau relativement élevé qu'on rencontre dans les régions 5 et 7 (Cantons-de-l'Est et Outaouais), et le niveau relativement bas qu'on rencontre dans la région 6.3 (Île de Montréal).

L'écart-type entre indices régionaux de niveau d'échelles de salaires est de 407,64. Cette information n'a rien de très intéressant en elle-même; cependant elle deviendra intéressante lorsqu'on la comparera à des chiffres du même type pour d'autres années scolaires.

En analysant la structure géographique des échelles de salaires au niveau des régions administratives, on perd de l'information. C'est pourquoi nous avons calculé, pour chacune des régions administratives et pour l'ensemble de la province l'écart en pourcentage entre les indices maximum et minimum des différentes CSR. Les données se trouvent au tableau 14, col. 2 (p. 78). Dans les régions 2 et 5 il n'y a aucun écart: la même échelle de salaires s'appliquait dans les quatre CSR de la région 2 et dans la région 5 on n'a qu'une CSR. Par ailleurs l'écart peut atteindre 17.43% comme dans la région 6.1 (Nord de Montréal). Pour l'ensemble de la Province, l'écart est de 45.32%, 20.12% si l'on exclut la région 9. L'écart moyen est de 10.07%.

A la catégorie secondaire-femmes, on rencontre encore un

l'indice d'échelle relativement très élevé dans la région 9.

La matrice de pourcentages d'écarts entre les indices de niveau d'échelle de chaque région administrative (tableau 12, p. 76) nous indique un écart maximum de 42.14% (élément 9,1). Si on exclut la région 9, l'écart maximum est de 26.06% (élément 7,6). Même en excluant la région 9, les disparités inter-régionales au niveau secondaire sont donc beaucoup plus considérables chez les femmes que chez les hommes. Le minimum se trouve encore dans la région 1 et la région 7 se situe encore à un niveau relativement élevé. L'ensemble de la région 6 (Montréal) se situe à un niveau de salaires élevé tandis que dans les régions 1 et 2 (Bas-Saint-Laurent-Gaspésie et Saguenay-Lac-Saint-Jean) on se situe près du minimum. Les régions 3, 4 et 5 (Québec, Trois-Rivières et Cantons de l'Est) se trouvent à un niveau intermédiaire. L'écart-type entre indices régionaux de niveau d'échelles de salaires est ici de 50.44.

Les écarts entre CRR à l'intérieur d'une même région administrative et pour l'ensemble de la province (tableau 14, col. 3, p. 78) sont également plus prononcés que chez les hommes. A l'intérieur d'une même région administrative, l'écart max/min atteint 65.11% (région 1); pour l'ensemble de la province, le même écart est de 114.35%, 95.50% si on exclut la région 9. L'écart moyen est de 22.19%, plus du double de celui des hommes. Ce sont là des disparités qui nous paraissent

sent très considérables.

Pour la catégorie élémentaire-femmes, on constate une structure géographique passablement différente. Le maximum n'est plus dans la région 9 mais dans la région 6.3. Le minimum se trouve maintenant dans la région 1, les régions 5 et 8 se situent à un niveau relativement bas. Le tableau 13 (p. 77) nous indique que le pourcentage d'écart entre indice de chaque région atteint jusqu'à 55.88% (élément 6.3, 1) donc des écarts maxima encore plus prononcés que pour la catégorie secondaire-femmes. L'écart-type entre indices régionaux de niveau d'échelles de salaires est de 407.84.

Les écarts entre indices par CSR à l'intérieur d'une même région administrative (tableau 14, col. 4, p. 78) atteignent 41.77% (région 6.2). Pour l'ensemble de la province 89.90%. L'écart moyen est de 10.45%. Les écarts entre indices par CSL à l'intérieur d'une même région administrative (tableau 14, col. 5, p. 78) atteignent 78.56%. Pour l'ensemble de la province, 123.33%, 103.86% si on exclue la région 9. L'écart moyen est alors de 44.43%. Au tableau 10, col. 5 (p. 64), nous avons inscrit les écarts max/min entre indices par CSL à l'intérieur du territoire de chaque CSR. On peut constater que ces écarts sur des marchés relativement restreints sont souvent très élevés, atteignent jusqu'à 57.24% sur le territoire de la CSR 8.02 (Harricana). Ceci confirme un phénomène

qui a déjà été constaté à plusieurs reprises: Reynolds, par exemple, a découvert des écarts de salaires considérables à l'intérieur de marchés locaux,¹ découverte qui a été confirmée entre autres par les travaux de Lester.²

Les faits à retenir jusqu'ici de cette section nous paraissent être les suivants: les écarts inter-régionaux de niveau d'échelle sont relativement faibles pour la catégorie secondaire-hommes - maximum de 8.75% - si on exclut la région 0; ils sont plus importants pour la catégorie secondaire-femmes et encore davantage pour la catégorie élémentaire-femmes - maximum de 55.58%. Les écarts intra-régionaux ne présentent pas exactement la même image: ils sont plus importants pour la catégorie secondaire-femmes que pour la catégorie élémentaire-femmes. Ces écarts sont souvent très grands en même temps qu'ils sont très disparates, variant de 0.0% à 65.11%. Pour la catégorie élémentaire-femmes les écarts d'indices par CSL sur le territoire des différentes CSR sont également souvent très grands et très disparates, variant de 0.0% à 57.24%.

Pour chacune des trois catégories, les régions 6.1, 6.2, 7 et 9 se situent à un niveau relativement élevé, la région 9

¹Lloyd G. Reynolds, Research on wages: Report of a Conference Held on April 4-5, 1947 (New-York: Social Science Research Council, Pamphlet 4, August 1947), p. 27.

²Richard A. Lester, "A Range Theory of Wage Differentials", Industrial and Labor Relations Review, July 1952, p. 483.

étant de beaucoup supérieure aux autres pour les deux premières catégories. La région 8 se situe toujours à un niveau relativement bas. La région 1 se retrouve à un bas niveau pour les deux catégories d'enseignants de sexe féminin. La région 6.3 est au contraire à un haut niveau relatif pour ces deux catégories et bas pour l'autre. Les régions 3 et 4 se retrouvent de façon générale à un niveau intermédiaire. Les régions 2 et 5 varient de niveau suivant les catégories. Il est donc bien évident qu'il n'existe pas de structure géographique claire pour les trois catégories. En outre, si on compare le graphique 2 (p. 74) au graphique 1 (p. 31), on constate que pour aucune des trois catégories d'enseignants retenues il n'y a correspondance étroite entre les deux graphiques. Ceci est particulièrement frappant pour la catégorie secondaire-hommes pour laquelle l'indice de niveau d'échelles de salaires de la région 6.3 (île de Montréal) se situe à un niveau relativement bas; pour la catégorie secondaire-femmes, l'indice de niveau d'échelles de la région 6.3 est relativement élevé mais dépassé par les indices des régions 7 et 9; pour la catégorie élémentaire-femmes, l'indice de niveau d'échelles de la région 6.3 est au maximum mais l'ensemble de la structure est très morcelé. Ceci nous amène à considérer qu'en ce qui regarde l'allure de la structure géographique des échelles de salaires antérieurement au bill 25, la perception

en cours au Gouvernement du Québec en 1966-67, que nous avons exposée au chapitre I, n'était pas exactement conforme à la réalité.

En outre, même si certaines des disparités géographiques d'échelles de salaires que nous avons constatées sont considérables, elles ne semblent pas l'être plus que des disparités constatées sur d'autres marchés du travail et auxquelles nous avons fait allusion (voir plus haut, p. 14). Si donc on pouvait parler de désordre, il semble qu'il s'agissait d'un désordre qui n'était propre ni au marché des enseignants ni au Québec.

Nous avons effectué une analyse des facteurs associés à la structure géographique des échelles de salaires antérieurement au bill 25. Le lecteur intéressé à cette question peut se reporter à l'annexe II.

Graphique 2

Niveaux d'indices d'échelles de salaires
par région administrative (scolaire)
 1965-66

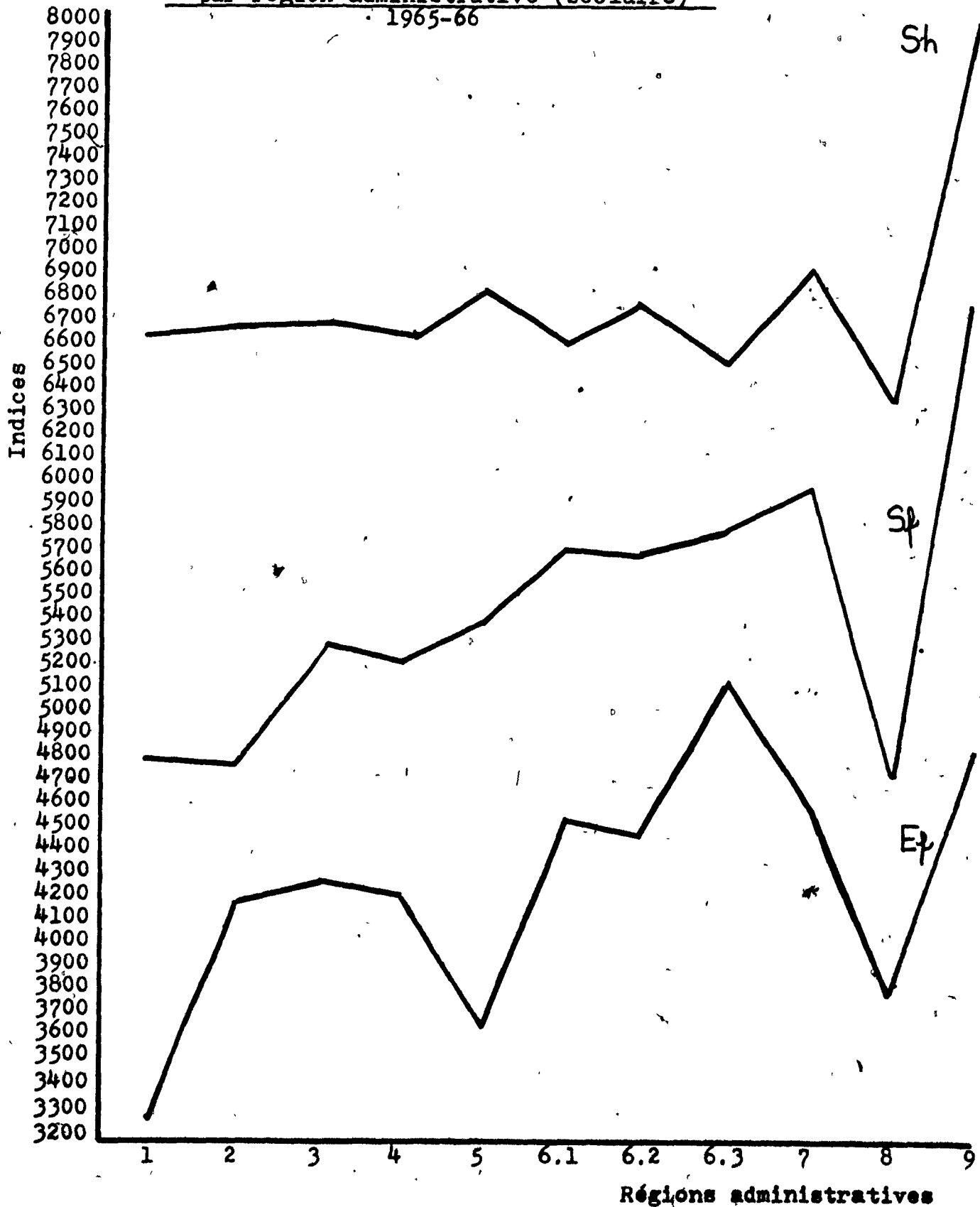


Tableau 11

Ecart inter-régionaux en pourcentage entre indices de
niveau d'échelles de salaires, secondaire-hommes,
province de Québec, 1965-66

	1.0	2.0	3.0	4.0	5.0	6.1	6.2	6.3	7.0	8.0	9.0
1.0	0	-0.32	-0.72	-0.18	-2.67	.42	-2.15	1.98	-3.86	4.56	-16.94
2.0	.32	0	-0.40	.14	-2.36	.74	-1.85	2.31	-3.55	4.89	-16.68
3.0	.72	.41	0	.54	-1.97	1.15	-1.45	2.72	-3.16	5.32	-16.34
4.0	.18	-0.14	-0.54	0	-2.50	.61	-1.98	2.17	-3.68	4.75	-16.79
5.0	2.75	2.42	2.01	2.56	0	3.18	.53	4.78	-1.22	7.43	-14.66
6.1	-0.42	-0.74	-1.14	-0.60	-3.08	0	-2.57	1.55	-4.26	4.12	-17.29
6.2	2.20	1.88	1.47	2.02	-0.53	2.64	0	4.23	-1.74	6.86	-15.11
6.3	-1.95	-2.26	-2.65	-2.12	-4.57	-1.53	-4.06	0	-5.73	2.52	-18.56
7.0	4.01	3.68	3.26	3.82	1.23	4.45	1.77	6.08	0	8.75	-13.61
8.0	-4.36	-4.66	-5.05	-4.53	-6.92	-3.95	-6.42	-2.46	-8.05	0	-20.56
9.0	20.40	20.02	19.53	20.18	17.18	20.91	17.80	22.78	15.75	25.88	0

Ecart-type: 407.84

Tableau 12

Ecart inter-régionaux en pourcentage entre indices de
niveau d'échelles de salaires, secondaire-femmes,
province de Québec, 1965-66

	1.0	2.0	3.0	4.0	5.0	6.1	6.2	6.3	7.0	8.0	9.0
1.0	0	.67	-9.09	-7.90	-10.66	-16.03	-16.00	-17.01	-20.02	.82	-29.07
2.0	-0.67	0	-9.70	-8.52	-11.26	-16.59	-16.56	-17.56	-20.56	.15	-29.54
3.0	10.00	10.75	0	1.31	-1.72	-7.63	-7.59	-8.70	-12.02	10.91	-21.97
4.0	8.58	9.31	-1.29	0	-2.99	-8.82	-8.79	-9.88	-13.16	9.47	-22.98
5.0	11.93	12.68	1.75	3.08	0	-6.01	-5.98	-7.10	-10.48	12.85	-20.61
6.1	19.09	19.89	8.26	9.68	6.39	0	.04	-1.16	-4.75	20.07	-15.53
6.2	19.05	19.85	8.22	9.64	6.36	-0.04	0	-1.20	-4.79	20.03	-15.56
6.3	20.49	21.30	9.53	10.97	7.65	1.18	1.21	0	-3.63	21.48	-14.53
7.0	25.03	25.87	13.66	15.15	11.71	4.99	5.03	3.77	0	26.06	-11.31
8.0	-0.82	-0.15	-9.84	-8.65	-11.39	-16.71	-16.68	-17.68	-20.67	0	-29.65
9.0	40.98	41.93	28.16	29.84	25.95	18.38	18.42	17.01	12.76	42.14	0

Ecart-type: 580.44

26

Tableau 13

Ecart inter-régionaux en pourcentage entre indices de
niveau d'échelles de salaires, élémentaire-femmes,
province de Québec, 1965-66

	1.0	2.0	3.0	4.0	5.0	6.1	6.2	6.3	7.0	8.0	9.0
1.0	0	-21.34	-22.77	-21.92	-10.17	-27.93	-26.84	-35.73	-27.98	-12.65	-31.39
2.0	27.14	0	-1.81	-0.74	14.21	-8.38	-6.99	-18.28	-8.44	11.06	-12.77
3.0	29.48	1.84	0	1.09	16.32	-6.69	-5.27	-16.78	-6.75	13.10	-11.17
4.0	28.08	.74	-1.08	0	15.06	-7.70	-6.30	-17.68	-7.76	11.88	-12.13
5.0	11.32	-12.44	-14.03	-13.09	0	-19.78	-18.56	-28.45	-19.83	-2.76	-23.63
6.1	38.76	9.14	7.17	8.34	24.65	0	1.51	-10.81	-0.07	21.21	-4.80
6.2	36.69	7.51	5.57	6.72	22.79	-1.49	0	-12.14	-1.56	19.40	-6.22
6.3	55.58	22.37	20.16	21.47	39.76	12.12	13.82	0	12.05	35.90	6.74
7.0	38.85	9.21	7.24	8.41	24.73	.07	1.58	-10.75	0	21.29	-4.74
8.0	14.48	-9.95	-11.58	-10.62	2.84	-17.50	-16.25	-26.42	-17.55	0	-21.46
9.0	45.76	14.64	12.57	13.80	30.94	5.04	6.63	-6.32	4.97	27.32	0

22

Tableau 14

Ecarts max/min intra-régionaux en pourcentage entre
indices de niveau d'échelles de salaires,
province de Québec, 1965-66

<u>(1)</u> <u>Région</u>	<u>(2)</u> <u>Sh</u>	<u>(3)</u> <u>Sf</u>	<u>(4)</u> <u>Ef (CSR)</u>	<u>(5)</u> <u>Ef (CSL)</u>
1	15.4	65.11	22.17	33.53
2	0.	0.	0.	0.
3	9.83	26.37	38.17	65.04
4	8.92	29.19	22.14	29.46
5	0.	0.	0.	47.32
6.1	17.43	28.53	32.89	49.60
6.2	12.38	24.60	41.77	78.56
6.3	16.92	10.09	5.12	21.98
7	4.76	18.38	21.67	49.09
8	10.91	38.08	26.45	60.89
9	14.27	3.76	3.63	53.33
Province	45.32	114.35	89.90	123.33
Province - 9.0	20.12	95.50	89.90	103.88
Ecart moyen	10.07	22.19	19.45	44.43

Il nous a paru intéressant d'évaluer les écarts de niveau d'échelles de salaires selon le niveau d'enseignement et le sexe des enseignants. Pour ce faire, nous avons calculé des indices de niveau d'échelle suivant la procédure représentée par l'équation (6) mais en appliquant à toutes les échelles de salaires la même matrice de pondération B^* , celle découlant de la classification de la catégorie secondaire-hommes. Ainsi, les écarts entre indices ne dépendent que des échelles et non de différences dans la pondération attribuée à chaque élément des échelles. Une fois les indices obtenus, nous avons calculé pour chaque CSR et chaque région administrative trois types d'écarts en pourcentage:

1. secondaire-hommes relativement à secondaire-femmes, ce qui donne un indice de disparité suivant le sexe des enseignants;
2. secondaire-femmes relativement à élémentaire-femmes, ce qui donne un indice de disparité suivant le niveau d'enseignement;
3. secondaire-hommes relativement à élémentaire-femmes, ce qui donne un indice de disparité suivant le sexe des enseignants et le niveau d'enseignement. Les indices d'écart ont été calculés suivant la méthode qui nous est maintenant familière. On trouve les résultats au tableau 15 (p. 80).

Le premier fait remarquable est que les écarts selon le niveau d'enseignement (S_f/E_f) sont en général beaucoup plus considérables que les écarts selon le sexe des enseignants

Tableau 15

Ecarts en pourcentage selon le niveau d'enseignement
et/ou le sexe des enseignants par CSR et région administrative, province de Québec, 1965-66

(1) CSR	(2) Sh/Sf	(3) Sf/Ef	(4) Sh/Ef
1.01	6.81	12.04	19.67
1.02	18.36	34.90	59.67
1.03	80.27	6.31	91.64
1.04	8.09	49.38	61.46
1.05	19.87	20.38	44.84
1.06	15.55	45.46	68.08
1.	15.18	31.45	51.41
2.01	12.72	0.0	12.72
2.02	12.72	0.0	12.72
2.03	12.72	0.0	12.72
2.04	12.72	0.0	12.72
3.01	10.16	36.53	50.40
3.02	22.19	0.0	22.17
3.03	20.34	30.55	57.11
3.04	4.96	0.0	4.96
3.05	26.97	22.65	55.73
3.06	2.31	5.28	7.72
3.07	7.23	27.17	36.36
3.08	7.10	9.94	17.74
3.09	28.32	14.77	42.27
3.10	18.52	11.60	32.27
3.11	6.05	53.59	62.88
3.12	2.30	0.0	2.30
3.	8.35	16.79	26.55
4.01	6.01	19.94	27.14
4.02	17.53	15.20	35.39
4.03	5.56	38.36	46.06
4.04	1.36	33.96	25.78
4.05	21.00	5.17	27.26
4.	11.09	19.22	32.44
5.01	8.64	41.41	53.62
5.	8.64	41.41	53.62

Tableau 15 (suite)

(1) <u>CSR</u>	(2) <u>Sh/Sf</u>	(3) <u>Sf/Ef</u>	(4) <u>Sh/Ef</u>
6.101	2.49	22.50	25.55
6.102	11.63	26.06	40.72
6.103	0.0	14.43	14.43
6.104	15.17	23.60	42.36
6.105	.33	39.60	40.07
6.106	.19	10.32	10.52
6.107	0.0	12.93	12.93
6.108	.42	15.07	15.55
6.109	14.73	12.23	28.77
6.1	4.54	15.85	21.11
6.201	10.06	39.04	53.03
6.202	0.0	9.38	9.38
6.203	3.48	25.75	30.13
6.204	0.0	30.67	30.67
6.205	4.79	37.85	44.45
6.206	16.46	28.09	49.18
6.207	8.40	9.49	18.69
6.208	2.92	8.67	11.84
6.209	6.28	21.34	28.96
6.210	5.69	18.35	25.08
6.2	3.70	23.14	27.70
6.301	0.0	8.34	8.34
6.302	.46	0.0	.46
6.303	.45	2.68	3.15
6.304	.45	.28	.73
6.305	0.0	1.69	1.69
6.3	.23	2.10	2.34
7.01	6.06	19.26	26.49
7.02	0.0	29.16	29.16
7.03	0.0	60.52	60.52
7.	.87	31.59	32.74
8.01	6.09	27.34	35.10
8.02	39.65	0.0	35.14
8.03	33.39	24.46	66.02
8.04	3.08	34.90	39.05
8.	16.05	23.23	43.01
9.01	0.0	33.72	33.72
9.02	12.92	26.83	43.22
9.	5.02	31.67	38.29

(Sh/Sf). Dans le premier cas, au niveau régional on atteint par exemple un maximum d'écart de 41.41% (région 5) tandis que dans le second le maximum d'écart est de 16.05% (région 8). Les plus grands écarts sont bien sûr ceux selon le sexe des enseignants, et le niveau d'enseignement (Sh/Ef).

Pour chacun des types d'écart, on trouve de fortes disparités entre les CSR et les régions administratives. Par exemple, dans la région 3, l'indice Sf/Ef varie entre 0.0% et 53.59%.

III

La structure géographique de la scolarité des enseignants antérieurement au bill 25

Passant à l'analyse de la qualité des enseignants dans les diverses CSR du Québec, il nous faut d'abord choisir un indice de qualité. Traitant d'un sujet analogue pour les Etats-Unis, J.D. Owen¹ mentionne trois indices possibles: la scolarité, l'expérience et la facilité d'expression verbale. Dans ses études, la facilité d'expression verbale lui est apparue comme l'indice le plus significatif; il disposait à ce sujet de données prises dans le rapport Coleman.² Pour notre part, nous ne disposons d'aucune donnée sur la facilité d'expression verbale des enseignants. Nous devons donc choisir

¹John D. Owen, "Toward a Public Employment Wage Theory: Some Econometric Evidence on Teacher Quality", Industrial and Labor Relations Review, Jan. 72, pp. 213-222.

²J.S. Coleman et al., Equality of Educational Opportunity (Washington: GPO, 1966), pp. 316-319.

entre la scolarité et l'expérience. La scolarité s'impose comme choix: le Conseil Supérieur de l'Education, par exemple, traitant de l'amélioration de la qualité des services d'enseignement, suggère comme norme de qualification la détention d'un diplôme universitaire.¹ En outre, dans le milieu de l'enseignement, on ne rencontre pas de dirigeants de CS fiers d'avoir un personnel enseignant de beaucoup d'expérience; au contraire, ils seront fiers d'avoir un personnel très scolarisé si c'est le cas. Bien sûr, la qualité de l'enseignement ne repose pas seulement ni peut-être principalement sur la qualité des enseignants. Cependant, si on veut agir sur la qualité de l'enseignement par le moyen d'une politique de ressources humaines, c'est évidemment sur la qualité des enseignants qu'il faut agir. Par ailleurs, retenir le niveau moyen de scolarité comme indice de qualité des enseignants n'implique pas que selon nous un enseignant plus scolarisé est nécessairement un meilleur enseignant; cela implique seulement que, toutes choses étant égales par ailleurs, un enseignant plus scolarisé est un meilleur enseignant. Ce point de vue est par exemple justifié du fait que nous avons découvert une corrélation de .37 entre le niveau de scolarité des enseignants

¹Conseil Supérieur de l'Education, Rapport d'activité 1967-68, 1968-69 (Québec: Conseil Supérieur de l'Education, avril 1970), recommandation II, p. 255.

par CSR et le taux de succès des élèves aux examens du Ministère de l'Éducation en 1969-70.

C'est donc la scolarité que nous retiendrons comme indice de qualité des enseignants et finalement de l'enseignement.

Les données que nous utiliserons sont celles que nous avons déjà utilisées dans les sections I et II ci-haut, émanant du Ministère de la Fonction Publique et s'appliquant à ce que nous avons appelé le groupe 1: enseignants qui étaient à l'emploi des diverses CSR en 1966-67 et 1967-68. Rappelons que suivant l'argumentation que nous avons tenue plus haut (pp. 58-60), ces données peuvent être considérées comme représentant la réalité de 1965-66. On trouve au tableau 16 les données en question.

Pour la région 6.3 - île de Montréal - nous n'avons pu retenir que les données relatives à la CSR le Royer: 6.301 et à la CECM: 6.305. Les autres CS sur l'île de Montréal dispensent, tout comme la CECM, de l'enseignement aux niveaux élémentaire et secondaire mais contrairement à la CECM ne disposent pas de données ayant trait aux caractéristiques des enseignants de chacun des niveaux. Cette lacune ne présente pas d'inconvénient majeur cependant, le nombre d'enseignants à la CECM étant tel qu'il déterminerait de toute façon les moyennes pondérées au niveau régional.

Tableau 16

Niveaux moyens de scolarité par CSR et région administrative, secondaire-hommes et secondaire-femmes, province de Québec, 1965-66

(1) CSR	(2) Sh	(3) Sf	(4) Sh/Sf
1.1	14.7	13.1	12.21
1.2	15.3	13.5	13.33
1.3	14.8	13.3	11.28
1.4	14.9	13.2	12.88
1.5	14.4	13.1	9.92
1.6	14.6	13.0	12.31
1.0	14.9	13.2	12.88
2.1	15.3	13.5	13.33
2.2	15.0	13.5	11.11
2.3	14.7	13.3	9.70
2.4	14.7	13.4	9.70
2.0	14.9	13.4	11.19
3.1	15.3	13.5	13.33
3.2	14.5	13.3	9.02
3.3	14.9	13.3	12.03
3.4	14.7	13.6	8.09
3.5	15.2	13.2	15.15
3.6	15.2	13.2	15.15
3.7	15.6	13.6	14.71
3.8	14.9	13.5	10.37
3.9	14.6	13.4	8.96
3.10	14.9	13.5	10.37
3.11	16.2	14.6	10.96
3.12	15.4	13.6	13.24
3.0	15.2	13.6	11.76
4.1	15.4	13.8	11.59
4.2	15.1	13.4	12.69
4.3	14.8	13.4	10.45
4.4	15.2	13.7	10.95
4.5	15.1	13.9	8.63
4.0	15.1	13.7	10.22
5.1	15.3	13.6	12.50
5.0	15.3	13.6	12.50

Tableau 16 (suite)

(1) <u>CSR</u>	(2) <u>Sh</u>	(3) <u>Sf</u>	(4) <u>Sh/Sf</u>
6.101	15.7	14.2	10.56
6.102	15.2	13.3	14.29
6.103	15.6	14.0	11.43
6.104	15.3	13.5	13.33
6.105	15.5	13.6	13.97
6.106	15.7	13.7	14.60
6.107	16.1	14.6	10.27
6.108	16.2	14.6	10.96
6.109	15.7	14.0	12.14
6.1	15.7	14.0	12.14
6.201	15.0	13.1	14.50
6.202	16.2	14.7	10.20
6.203	15.4	13.4	14.93
6.204	15.7	14.2	10.56
6.205	15.8	14.1	12.06
6.206	15.5	13.4	15.67
6.207	15.8	14.3	10.49
6.208	15.2	14.6	4.11
6.209	15.3	14.1	8.51
6.210	15.7	13.6	15.44
6.2	15.7	14.2	10.56
6.301	15.9	14.3	11.19
6.305	15.6	14.0	14.81
6.3	15.6	14.0	14.81
7.1	15.4	13.3	15.79
7.2	15.2	14.0	8.57
7.3	15.3	13.7	11.68
7.0	15.3	13.8	10.87
8.1	14.8	13.0	13.85
8.2	14.8	13.5	9.63
8.3	14.0	13.2	6.06
8.4	14.8	13.2	12.12
8.0	14.7	13.7	11.36
9.1	14.7	13.7	7.30
9.2	14.7	13.1	12.21
9.0	14.7	13.4	9.70

Comme pour les échelles de salaires, nous nous en tiendrons principalement au départ à l'analyse de la structure géographique de la scolarité au niveau des régions administratives.

A partir des données du tableau 16 (p. 85) nous avons tracé le graphique 3 (p. 90). Le fait le plus frappant est bien sûr que partout le niveau de scolarité des hommes est plus élevé que celui des femmes. A la colonne (4) du tableau 16 (p. 85), on trouve pour chaque CSR et chaque région administrative de quel pourcentage le niveau de scolarité des hommes est plus élevé que celui des femmes.

Nous ne voulons pas ici insister sur l'ampleur et les causes de ce phénomène mais seulement attirer l'attention sur son existence.

Passant à l'analyse de la structure géographique des niveaux de scolarité, on constate au graphique 3 (p. 90) pour la catégorie secondaire-hommes en premier lieu que le maximum et les hauts niveaux relatifs se trouvent dans la région de Montréal; le minimum et les bas niveaux relatifs se situent dans les régions excentriques: Nord-Ouest Côte-Nord au minimum, Bas-Saint-Laurent-Gaspésie et Saguenay-Lac-Saint-Jean à des bas niveaux relatifs. Les autres régions se situent à un niveau qu'on pourrait qualifier d'intermédiaire.

L'écart type entre niveaux régionaux de scolarité est

de .3527. L'écart intra-régional moyen est de 4.51%.

En examinant le tableau 17 (p. 91), on serait tenté d'affirmer que les écarts sont relativement faibles. On y constate en effet que l'écart inter-régional maximum est de 6.80% (éléments 6.1, 8; 6.1, 9; 6.2, 8; 6.2, 9). Outre que sous les écarts inter-régionaux se cachent des écarts intra-régionaux qui atteignent jusqu'à 11.72% dans la région 3 (voir le tableau 19, colonne (2), p. 93), il faut considérer la composition des moyennes que nous utilisons. Ce faisant, on découvre que dans la région 9 la proportion des enseignants qui possèdent 13 ans ou moins de scolarité est de 25.7% tandis que dans la région 6.2 la même proportion est de 8.9%. Des moyennes régionales pas très différentes peuvent donc dissimuler d'importants problèmes de qualification des enseignants.

Ce que nous venons d'affirmer pour les hommes peut être répété à peu près intégralement pour les femmes. Comme on peut le voir au graphique 3 (p. 90), le maximum et les hauts niveaux relatifs se situent toujours dans la région de Montréal, le minimum et les faibles niveaux relatifs dans les régions excentriques: Bas-Saint-Laurent-Gaspésie et Nord-Ouest au minimum, Saguenay-Lac-Saint-Jean et Côte-Nord à des bas niveaux relatifs.

L'écart-type entre niveaux régionaux de scolarité est de .3172. L'écart intra-régional moyen est de 5.21%.

Comme pour les hommes on serait tenté d'affirmer que les écarts sont relativement faibles: au tableau 18 (p. 92) on constate que l'écart inter-régional maximum est de 7.58% (éléments 6.2, 1; 6.2, 8). Cependant ici aussi il faut tenir compte des écarts intra-régionaux, qui atteignent 12.21% dans la région 6.2 (voir le tableau 19, colonne (3), p. 93). Quant à la composition des moyennes régionales, dans la région 1 la proportion des enseignants qui possèdent 13 ans ou moins de scolarité est 67.4% tandis que dans la région 6.2 la même proportion est de 38.6%

Au total, on est frappé par la grande similitude qui existe entre les structures géographiques des années moyennes de scolarité des enseignants masculins et féminins, abstraction faite du niveau où elles se situent. En outre, les disparités que nous avons constatées nous apparaissent suffisamment importantes pour être considérées comme un problème sérieux.

Enfin, il est remarquable de constater que la région 9 se situait de loin au maximum pour ce qui est des échelles de salaires des catégories secondaire-hommes et secondaire-femmes alors que pour ce qui est de la scolarité elle se situe soit au minimum soit à un niveau relativement très bas.

Nous avons effectué une analyse des facteurs associés à la structure géographique du niveau de scolarité des enseignants antérieurement au bill 25. Le lecteur intéressé à cette question peut se reporter à l'annexe III.

Graphique 3

Niveaux moyens de scolarité par région
administrative, secondaire-hommes et
secondaire-femmes, province de Québec,
1965-66

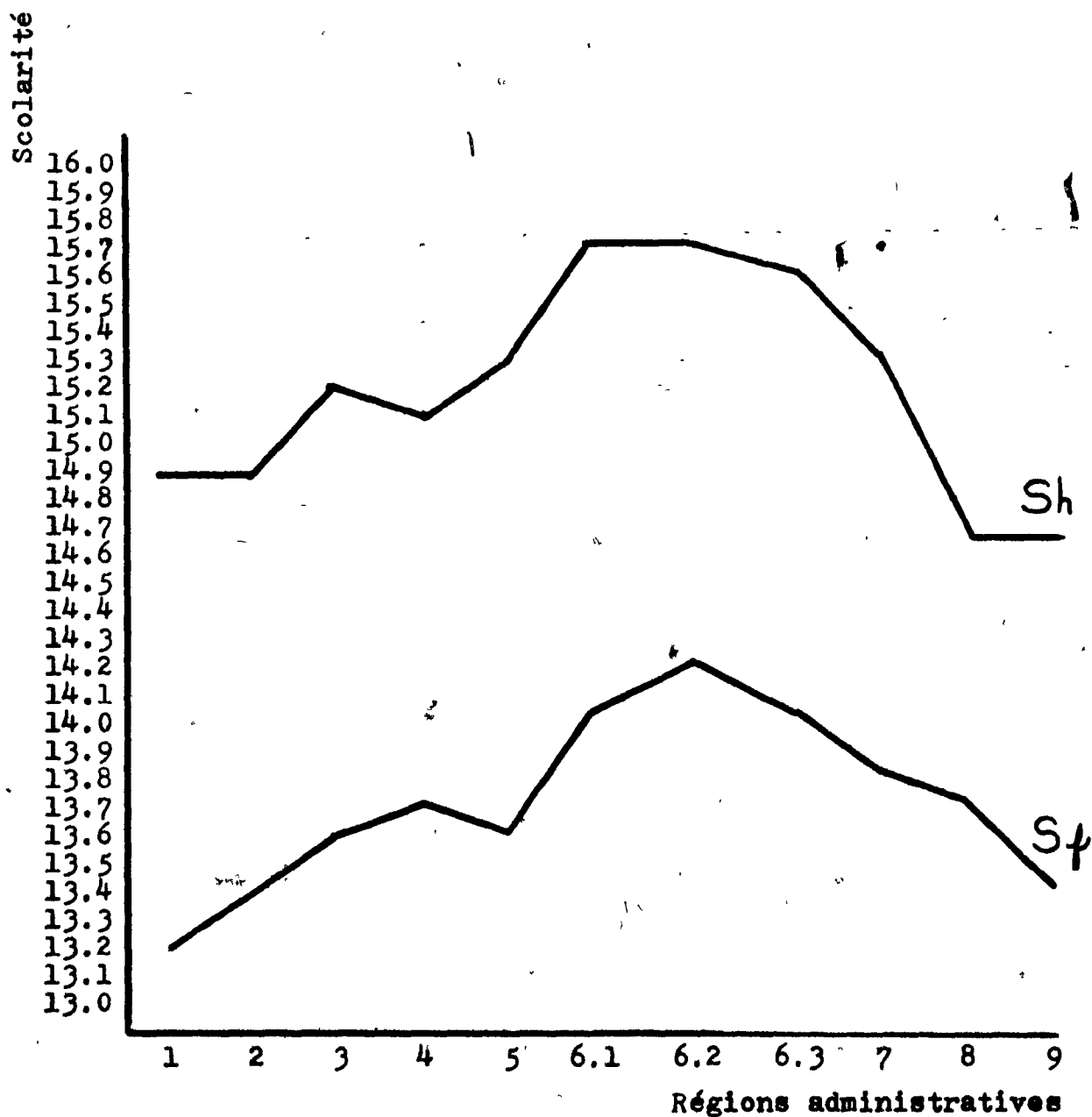


Tableau 17

Ecart inter-régionaux en pourcentage des niveaux
moyens de scolarité, secondaire-hommes,
province de Québec, 1965-66.

	1	2	3	4	5	6.1	6.2	6.3	7	8	9
1	0	0	-1.97	-1.32	-2.61	-5.10	-5.10	-4.49	-2.61	1.36	1.36
2	0	0	-1.97	-1.32	-2.61	-5.10	-5.10	-4.49	-2.61	1.36	1.36
3	2.01	2.01	0	.66	-0.65	-3.18	-3.18	-2.56	-0.65	-3.40	3.40
4	1.34	1.34	-0.66	0	-1.31	-3.82	-3.82	-3.21	-1.31	2.72	2.72
5	2.68	2.68	.66	1.32	0	-2.55	-2.55	-1.92	0	4.08	4.08
6.1	5.37	5.37	3.29	3.97	2.61	0	0	.64	2.61	6.80	6.80
6.2	5.37	5.37	3.29	3.97	2.61	0	0	.64	2.61	6.80	6.80
6.3	4.70	4.70	2.63	3.31	1.96	-0.64	-0.64	0	1.96	6.12	6.12
7	2.68	2.68	.66	1.32	0	-2.55	-2.55	-1.92	0	4.08	4.08
8	-1.34	-1.34	-3.29	-2.65	-3.92	-6.37	-6.37	-5.77	-3.92	0	0
9	-1.34	-1.34	-3.29	-2.65	-3.92	-6.37	-6.37	-5.77	-3.92	0	0

Tableau 18

Ecart inter-régionaux en pourcentage des niveaux
moyens de scolarité, secondaire-femmes,
province de Québec, 1965-66

	1.0	2.0	3.0	4.0	5.0	6.1	6.2	6.3	7.0	8.0	9.0
1	0	-1.49	-2.94	-3.65	-2.94	-5.71	-7.04	-5.71	-4.35	0	-1.49
2	1.52	0	-1.47	-2.19	-1.47	-4.29	-5.63	-4.29	-2.90	1.52	0
3	3.03	1.49	0	-0.73	0	-2.86	-4.23	-2.86	-1.45	3.03	1.49
4	3.79	2.24	.74	0	.74	-2.14	-3.52	-2.14	-0.72	3.79	2.24
5	3.03	1.49	0	-0.73	0	-2.86	-4.23	-2.86	-1.45	3.03	1.49
6.1	6.06	4.48	2.94	2.19	2.94	0	-1.41	0	1.45	6.06	4.48
6.2	7.58	5.97	4.41	3.65	4.41	1.43	0	1.43	2.90	7.58	5.97
6.3	6.06	4.48	2.94	2.19	2.94	0	-1.41	0	1.45	6.06	4.48
7	4.55	2.99	1.47	.73	1.47	-1.43	-2.82	-1.43	0	4.55	-2.99
8	0	-1.49	-2.94	-3.65	-2.94	-5.71	-7.04	-5.71	-4.35	0	-1.49
9	1.52	0	-1.47	-2.19	-1.47	-4.29	-5.63	-4.29	-2.90	1.52	0

Tableau 19

Ecart max/min intra-régionaux en pourcentage des niveaux
moyens de scolarité, secondaire-hommes et secondaire-femmes,
province de Québec, 1965-66

(1) <u>Région</u>	(2) <u>Sh</u>	(3) <u>Sf</u>
1	6.25	3.85
2	4.08	1.50
3	11.72	10.61
4	4.05	3.73
5	0.0	0.0
6.1	6.58	9.77
6.2	8.0	12.21
6.3	1.92	2.14
7	1.32	5.26
8	5.71	3.85
9	0.0	4.58
Province	15.71	13.08
Ecart moyen	4.51	5.22

CHAPITRE III

Les structures géographiques des échelles de salaires et de la scolarité des ensei- gnants après le bill 25

Dans le chapitre II, nous avons exposé quelles étaient, antérieurement au bill 25, les disparités inter et intra-régionales de niveau d'échelles de salaires et de niveau moyen de scolarité pour les enseignants laïcs du niveau secondaire, secteur public. Dans le présent chapitre, nous établirons d'abord de quelle façon le bill 25 a uniformisé les taux de salaires des enseignants du secteur public au Québec. Puis nous verrons comment a évolué la structure géographique du niveau de scolarité des enseignants après le bill 25.

I

L'instauration d'une seule échelle de salaires pour les enseignants du secteur public au Québec

Nous avons exposé plus haut brièvement la teneur du bill 25. Nous le ferons ici avec plus de détails de façon à bien établir d'abord que l'instauration d'une échelle unique ne s'est pas faite instantanément et ensuite de façon à pouvoir établir la structure géographique des échelles de salaires à la suite du bill 25.

La "loi assurant le droit de l'enfant à l'éducation et instituant un nouveau régime de convention collective dans le secteur scolaire" (bill 25) prêtait à diverses interprétations. C'est pourquoi, le 11 mars 1967, le Ministre de l'Education faisait parvenir aux commissaires et syndics d'écoles une lettre circulaire qui avait "pour objet, en premier lieu, de communiquer aux commissions scolaires un exposé...en ce qui a trait aux effets de cette loi sur les conventions collectives entre associations d'instituteurs et commissions scolaires... en second lieu de fournir aux commissions scolaires toutes les indications utiles quant à l'administration de la loi et quant au financement des dépenses résultant de la mise en vigueur de cette loi."¹

De cette lettre, sans nous attarder sur les détails, tirons les directives qui importent pour nous. Pour tous les enseignants, abstraction faite de l'augmentation de salaire statutaire due à la progression normale dans l'échelle, les normes suivantes s'appliquaient pour l'année scolaire 1967-68:

¹Les conventions collectives entre associations d'instituteurs et commissions scolaires, lettre circulaire du Ministre de l'Education, M. Jean-Jacques Bertrand, aux commissaires et syndics d'écoles (Québec: Ministère de l'Education, texte polycopié, le 11 mars 1967), p. 1. passim.

I - Conventions collectives expirant ou ayant expiré en 1966-67.

1. $E_{25} - E_{\substack{56 \\ 67}} > \$1,000 \longrightarrow E_{\substack{56 \\ 67}} + \$1,000$
2. $0 < E_{25} - E_{\substack{56 \\ 67}} < \$1,000 \longrightarrow E_{25}$
3. $E_{25} - E_{\substack{56 \\ 67}} < 0$
 - a) $E_{\substack{56 \\ 67}}$ pour les enseignants qui étaient et demeurent à l'emploi d'une CS.
 - b) E_{25} pour les nouveaux employés d'une CS à partir de 1967-68.

II - Conventions collectives encore en vigueur après 1966-67.

1. $E_{25} - E_{\substack{78 \\ 89}} > \$1,000 \longrightarrow E_{\substack{78 \\ 89}} + \$1,000^1$
2. $0 < E_{25} - E_{\substack{78 \\ 89}} < \$1,000 \longrightarrow E_{25}^1$
3. $E_{25} - E_{\substack{78 \\ 89}} < 0 \longrightarrow E_{\substack{78 \\ 89}}^2$

où:

E_{25} = salaire suivant l'échelle de salaires du bill 25.

$E_{\substack{56 \\ 67}}$ = salaire suivant l'échelle de salaires en vigueur dans une CS en 1965-66 ou 1966-67.

$E_{\substack{78 \\ 89}}$ = salaire suivant l'échelle de salaires en vigueur dans une CS en 1967-68 ou 1968-69.

¹La façon dont nous avons traité ce cas nous a été indiquée par le texte suivant: "La procédure exposée à l'alinéa précédent permettra, en particulier, de faire bénéficier des dispositions de la loi relatives aux salaires les institutions qui reçoivent actuellement, en vertu d'une convention collective signée avant le 11 février 1967 et dont la première année d'application est l'année scolaire 1966-67, des salaires inférieurs à ceux que prévoit la loi pour leurs catégories": "Les conventions collectives...", op. cit., p. 4.

²Les cas où la dernière offre patronale était plus élevée que l'échelle du bill 25 - cf. article 9 du bill 25 (voir plus haut) - peuvent être considérés comme inclus ici.

On avait donc sept (7) cas possibles où les règles générales suivantes s'appliquaient:

1. un enseignant peut bénéficier d'une agumentation maximum de l'échelle de \$1,000.
2. un enseignant peut bénéficier d'une échelle de salaires plus élevée que celle du bill 25 si
 - a) il était et demeure à l'emploi d'une CS où prévaut une telle échelle faisant partie d'une convention collective prolongée par le bill 25.
 - b) il était ou devient à l'emploi d'une CS où prévaut une telle échelle faisant partie d'une convention collective valable jusqu'en 1967-68 ou 1968-69.

Dans ces deux cas, l'excédent du salaire d'un enseignant au delà de celui qu'il recevrait suivant l'échelle du bill 25 est considéré par le Ministère de l'Education comme inadmissible pour fins de subventions d'équilibre budgétaire.

3. un enseignant est rémunéré dans tous les autres cas suivant l'échelle du bill 25.

Clairement, de telles règles impliquent que l'instauration d'une échelle unique ne s'est pas faite instantanément.

Ainsi, lorsqu'on considère les salaires versés aux

enseignants des diverses CS en 1967-68 relativement aux salaires suivant l'échelle du bill 25, on peut distinguer au moins quatre situations:

1. tous les enseignants à l'emploi d'une CS reçoivent un salaires inférieur à celui qu'ils recevraient suivant l'échelle du bill 25 (cas I-1 et II-1).
2. tous les enseignants à l'emploi d'une CS reçoivent un salaire supérieur à celui qu'ils recevraient suivant l'échelle du bill 25 (cas II-3).
3. certains enseignants à l'emploi d'une CS reçoivent un salaire supérieur à celui qu'ils recevraient suivant l'échelle du bill 25, d'autres sont rémunérés suivant l'échelle du bill 25 (cas I-3).
4. tous les enseignants à l'emploi d'une CS sont rémunérés suivant l'échelle du bill 25 (cas I-2 et II-2).

Il faut ajouter immédiatement et avec insistance que distinguer quatre situations seulement est une simplification. Le bill 25 déterminait en effet des salaires pour des individus et non des groupes d'individus. Ainsi, il pouvait survenir qu'une échelle de salaires antérieure au bill 25 soit en certains de ses éléments inférieure de plus de \$1,000 à l'échelle du bill 25 mais en certains autres de ses éléments égale ou même supérieure à l'échelle du bill 25. Il y avait donc possibilité de plusieurs situations à l'intérieur d'une CS,

même en considérant seulement les enseignants qui étaient et demeuraient à l'emploi de cette CS.

Les situations dont nous venons de parler se sont présentées non seulement pour l'année 1967-68 mais aussi pour l'année 1968-69 et le début de l'année 1969-70. C'est en effet le 4 novembre 1969 seulement, donc après le début de l'année scolaire 1969-70, qu'a été signée l'Entente provinciale qui résultait des négociations centralisées instaurées par le bill 25, Entente qui mettait fin aux effets directs du bill 25 et de toutes les conventions antérieures. La structure géographique des échelles de salaires qu'on peut dresser pour l'année 1967-68 est donc valable jusqu'à cette date. Bien sûr, dans l'Entente provinciale, des paiements rétroactifs étaient prévus pour l'année scolaire 1968-69 et le début de 1969-70 mais la valeur de ces paiements n'a été connue des enseignants qu'au plus tôt le 4 novembre 1969.

Pour établir la structure géographique des échelles de salaires en vigueur en 1967-68 nous avons utilisé globalement la même procédure que pour l'année 1965-66 (voir plus haut, chap. II, pp. 56-66). Evidemment, il a fallu adapter cette procédure pour tenir compte de l'application du bill 25. D'abord, les règles que nous venons d'exposer (voir plus haut, pp. 96-98) s'appliquaient relativement aux échelles en vigueur en 1966-67 et 1967-68. Nous avons donc calculé les

indices d'échelles de salaires pour ces années. C'est à ces indices que nous avons appliqué les règles déjà mentionnées. Par exemple, suivant nos calculs, l'indice du niveau de l'échelle du bill 25 est de \$6,757 pour les hommes. Par ailleurs, à la CSR 6-104 (Lanaudière), l'indice d'échelle pour 1966-67 est de \$6,000.41. Cette échelle étant inférieure à celle du bill 25 de moins de \$1,000, on a donc un exemple du cas I-2 et c'est l'échelle du bill 25 qui s'applique en 1967-68. Nous avons procédé de la même façon, mutatis mutandis, pour chacune des échelles. C'est-à-dire qu'encore une fois nous avons utilisé la même matrice B* provenant de la classification de tous les enseignants de la province (voir plus haut, chap. II, pp. 58-61) pour toutes les échelles, y compris celle du bill 25, et que nous avons calculé les écarts entre chacune des échelles et celle du bill 25 à partir des indices ainsi obtenus. Les écarts en question de même que la période couverte par la convention collective contenant l'échelle de salaires pour 1966-67 nous renseignaient sur le cas dont il s'agissait, d'où nous appliquions les règles mentionnées plus haut (pp. 96-98).

Nous devons souligner qu'une telle procédure comporte une marge d'erreur. Pour calculer de façon plus conforme à la réalité l'écart entre l'échelle de salaires en vigueur en 1966-67 dans une CS et l'échelle du bill 25 il aurait fallu appliquer à ces deux échelles une matrice B* provenant de la classification

des enseignants dans cette CS. On aurait alors obtenu certes, pour chaque CS, un indice d'échelles plus fiable pour l'année 1967-68, mais les indices pour chacune des CS n'auraient pas été comparables entre eux puisque construits à partir de matrices B* différentes. Comme nous voulions établir la structure géographique des échelles de salaires après le bill 25, il était absolument nécessaire que les indices d'échelles pour 1967-68 puissent se comparer entre eux et c'est pourquoi nous n'avons pas retenu la procédure que nous venons d'exposer.

Nos indices d'échelles pour 1967-68 comportent donc une marge d'erreur. Cependant nous croyons que cette marge n'est pas considérable. D'une part en effet, il est reconnu que la plupart des échelles de salaires s'appliquant aux femmes au niveau élémentaire étaient inférieure à l'échelle du bill 25 de plus de \$1,000. Or suivant notre procédure, c'est le résultat qu'on obtient pour 43 des 55 régionales (voir plus haut, chap. II, p. 64, tableau 10, colonne 4). Bien sûr, ce résultat est obtenu à partir des indices valables pour 1965-66. Mais il faut se rappeler que pour les femmes à l'élémentaire 70% des conventions collectives couvraient la période 1964-66 (voir plus haut, chap I, p. 25) de sorte que c'est la même échelle de salaires qui s'appliquait en 1965-66 et 1966-67.

D'autre part, pour avoir une idée plus précise de l'erreur que nous véhiculons, nous avons calculé des indices d'échelles

selon la méthode que nous jugeons plus correcte au niveau de chaque régionale pour quatre CSR choisies comme suit: deux CSR où l'échelle de salaires en vigueur en 1966-67 était supérieure à celle du bill 25 (soit 6.207, Salaberry, et 9.1, Côte-Nord) dont une où le niveau moyen de scolarité et d'expérience était relativement élevé, Salaberry, et une où le niveau moyen de scolarité et d'expérience était relativement bas, Côte-Nord; par ailleurs, deux CSR où l'échelle de salaires en vigueur en 1966-67 était inférieure à celle du bill 25 (soit 2.4, Saguenay, et 4.5, Vieilles-Forges) dont une où le niveau moyen de scolarité et d'expérience était relativement élevé, Vieilles-Forges, et une où le niveau moyen de scolarité et d'expérience était relativement bas, Saguenay. Or, pour ces quatre cas, on constate les faits suivants:

1. les écarts entre indices d'échelles qu'on obtient avec la procédure que nous avons utilisée d'une part et avec la procédure alternative d'autre part sont ou bien égaux (pour la CSR 4.5) ou bien inférieurs avec la procédure alternative.
2. les différences d'écarts ne sont jamais de plus de 5% de l'indice de l'échelle du bill 25 calculé avec la matrice B* provinciale. Ceci au niveau des CSR; au niveau des régions administratives, les différences d'écarts sont sans doute moindres et c'est justement au niveau des régions administratives que

nous établissons la structure géographique des échelles de salaires.

Nous retenons donc que notre façon de procéder tend à donner de la structure géographique des échelles de salaires en 1967-68 un tableau quelque peu inexact mais quand même acceptable. Ce tableau, il faut le diviser en deux parties: d'abord la structure géographique des échelles de salaires telles qu'elles s'appliquaient aux enseignants qui étaient et sont demeurés à l'emploi des diverses CSR en 1966-67 et 1967-68 - groupe 1 - et ensuite la structure géographique des échelles de salaires telles qu'elles s'appliquaient aux enseignants nouvellement employés par les diverses CSR en 1967-68 - groupe 2. Cette distinction vient du fait que suivant le bill 25 ces deux catégories d'enseignants étaient rémunérées différemment dans le cas I-3 (voir plus haut, p. 96).

On trouvera au tableau 20 (p. 104) les indices de niveau d'échelles de salaires s'appliquant aux hommes par CSR et région administrative pour l'année 1966-67 et pour l'année 1967-68; pour cette dernière année on distingue les indices des échelles s'appliquant aux groupes 1 et 2. Au tableau 21 (p. 107) on trouvera les mêmes données mais pour les enseignants de sexe féminin.

Dès lors, on peut d'abord constater que relativement aux échelles en vigueur en 1966-67 au niveau secondaire,

Tableau 20

Indices de niveau d'échelles de salaires pour les
enseignants laïcs du secteur public catholique, par CSR
et région administrative (scolaire), secondaire-hommes,
1966-67 et 1967-68, groupes 1 et 2

(1) CSR	(2) 1966-67	(3) 1967-68-I ¹	(4) 1967-68-II ²
1.1	6848.87	6848.87	6757.00
1.2	6867.41	6867.41	6757.00
1.3	6076.63	6757.00	6757.00
1.4	6430.81	6757.00	6757.00
1.5	6188.34	6817.79	6817.79
1.6	7012.60	7012.60	6757.00
1	6708.26	6874.55	6769.89
2.1	6650.38	6757.00	6757.00
2.2	6650.38	6757.00	6757.00
2.3	6650.38	6757.00	6757.00
2.4	6650.38	6757.00	6757.00
2	6650.38	6757.00	6757.00
3.1	6932.72	6932.72	6757.00
3.2	6443.39	6946.96	6946.96
3.3	6667.90	6757.00	6757.00
3.4	6812.52	6812.52	6757.00
3.5	6814.35	6814.35	6757.00
3.6	6836.82	6836.82	6757.00
3.7	6776.21	6776.21	6757.00
3.8	6913.74	7243.59	7243.59
3.9	6756.94	6757.00	6757.00
3.10	7035.16	7035.16	6757.00
3.11	6721.62	7311.02	7311.02
3.12	6836.82	6836.82	6757.00
3	6806.28	6932.14	6877.02
4.1	6812.51	6812.51	6757.00
4.2	6946.26	6946.26	6757.00
4.3	6552.60	6757.00	6757.00
4.4	6664.20	6757.00	6757.00
4.5	6376.65	6757.00	6757.00
4	6664.67	6810.47	6757.00
5.1	6811.03	6811.03	6757.00
5	6811.03	6811.03	6757.00

Tableau 20 (suite)

<u>(1)</u> <u>CSR</u>	<u>(2)</u> <u>1966-67</u>	<u>(3)</u> <u>1967-68-I¹</u>	<u>(4)</u> <u>1967-68-II²</u>
6.101	6516.30	6757.00	6757.00
6.102	7012.74	7012.74	6757.00
6.103	6903.48	6903.48	6757.00
6.104	6000.41	6757.00	6757.00
6.105	6764.98	6764.98	6757.00
6.106	6919.70	6919.70	6757.00
6.107	7146.24	7259.26	7259.26
6.108	6004.31	6757.00	6757.00
6.1	6665.39	6938.67	6876.28
6.201	6561.39	6757.00	6757.00
6.202	6855.07	6855.07	6757.00
6.203	6770.85	6770.85	6757.00
6.204	6893.95	6893.95	6757.00
6.205	6644.10	6757.00	6757.00
6.206	6608.04	6868.04	6868.04
6.207	7132.47	7132.47	6757.00
6.208	6964.06	6964.06	6757.00
6.209	6742.96	6777.07	6777.07
6.210	7021.29	7021.29	7021.29
6.2	6777.25	6837.20	6772.50
6.301	6942.11	6942.11	6757.00
6.302	5937.79	6757.00	6757.00
6.303	6554.12	6757.00	6757.00
6.304	6624.77	6757.00	6757.00
6.305	6477.89	7128.22	7128.22
6.3	6499.61	7115.99	7103.72
7.1	6688.94	7006.26	7006.26
7.2	7007.66	7007.66	6757.00
7.3	6763.51	6763.51	6757.00
7	6894.93	6965.59	6820.02
8.1	6266.08	6757.00	6757.00
8.2	6996.72	6996.72	6757.00
8.3	5955.93	6757.00	6757.00
8.4	6605.56	6757.00	6757.00
8	6477.08	6818.00	6757.00

Tableau 20 (suite)

(1) <u>CSR</u>	(2) <u>1966-67</u>	(3) <u>1967-68-I¹</u>	(4) <u>1967-68-II²</u>
9.1	7877.45	7877.45	6757.00
9.2	8646.83	8646.83	8645.83
9	8188.28	8286.76	7762.39
Ecart-type			
inter-régional	443.91	413.70	283.08
bill 25:	6757.00		

¹Selon les échelles de salaires qui s'appliquaient aux enseignants qui étaient à l'emploi des diverses CSR en 1966-67 et le sont demeurés en 1967-68.

²Selon les échelles de salaires qui s'appliquaient aux enseignants nouvellement employés par les diverses CSR en 1967-68.

Tableau 21

Indices de niveau d'échelles de salaires pour les
enseignants laïcs du secteur public catholique, par CSR
et région administrative (scolaire), secondaire-femmes,
1966-67 et 1967-58, groupes 1 et 2

(1) CSR	(2) 1966-67	(3) 1967-68-I ¹	(4) 1967-68-II ²
1.1	5292.16	6024.00	6024.00
1.2	5164.24	6024.00	6024.00
1.3	3205.77	5644.85	5644.85
1.4	4580.22	5580.22	5580.22
1.5	5340.31	6024.00	6024.00
1.6	5423.36	6024.00	6024.00
1	4923.43	5996.18	5996.18
2.1	4746.79	5746.79	5746.79
2.2	4746.79	5746.79	5746.79
2.3	4746.79	5746.79	5746.79
2.4	4746.79	5746.79	5746.79
2	4746.79	5746.79	5746.79
3.1	5596.13	6024.00	6024.00
3.2	4728.07	5728.07	5917.68
3.3	5201.15	6024.00	6024.00
3.4	5566.07	6024.00	6024.00
3.5	5109.55	6024.00	6024.00
3.6	5584.67	6024.00	6024.00
3.7	5515.24	6024.00	6024.00
3.8	5637.20	6024.00	6024.00
3.9	4951.48	5951.48	5951.48
3.10	5199.20	6024.00	6024.00
3.11	5279.41	6024.00	6024.00
3.12	5584.67	6024.00	6024.00
3	5424.46	6018.15	6018.15
4.1	5229.32	6024.00	6024.00
4.2	5367.28	6024.00	6024.00
4.3	5133.95	6024.00	6024.00
4.4	5721.63	6024.00	6024.00
4.5	4644.14	5644.14	5644.14
4	5222.27	5910.09	5910.09
5.1	5348.30	6024.00	6024.00
5	5348.30	6024.00	6024.00

Tableau 21 (suite)

(1) <u>CSR</u>	(2) <u>1966-67</u>	(3) <u>1967-68-I¹</u>	(4) <u>1967-68-II²</u>
6.101	5614.62	6024.00	6024.00
6.102	5976.47	6024.00	6024.00
6.103	6266.05	6266.05	6024.00
6.104	5553.85	6024.00	6024.00
6.105	6019.08	6024.00	6024.00
6.106	6202.18	6202.18	6024.00
6.107	6354.20	6472.99	6472.99
6.108	5226.87	6024.00	6024.00
6.1	5760.28	6159.42	6120.40
6.201	5409.38	6024.00	6024.00
6.202	6035.94	6035.94	6035.94
6.203	5676.45	6024.00	6024.00
6.204	6113.40	6113.40	6024.00
6.205	5520.96	6024.00	6024.00
6.206	4906.13	5906.13	5906.13
6.207	5776.45	6024.00	6024.00
6.208	5845.98	6024.00	6024.00
6.209	4988.32	5988.32	5988.00
6.210	5699.43	6024.00	6024.00
6.2	5691.97	6020.44	6020.44
6.301	6127.76	6127.76	6024.00
6.302	5566.06	6024.00	6024.00
6.303	5776.18	6024.00	6024.00
6.304	5723.48	6024.00	6024.00
6.305	5750.56	6125.49	6125.54
6.3	5756.65	6125.54	6123.26
7.1	5225.97	6024.00	6024.00
7.2	6186.51	6186.51	6024.00
7.3	6034.08	6034.08	6034.00
7	5974.08	6131.29	6025.33
8.1	5208.78	6024.00	6024.00
8.2	5260.57	6024.00	6024.00
8.3	3836.14	4836.14	4836.14
8.4	5296.67	6024.00	6024.00
8	5015.31	5839.13	5839.13

Tableau 21 (suite)

<u>(1)</u> <u>CSR</u>	<u>(2)</u> <u>1966-67</u>	<u>(3)</u> <u>1967-68-I¹</u>	<u>(4)</u> <u>1967-68-II²</u>
9.1	6652.53	6652.53	6024.00
9.2	6621.43	6621.43	6621.43
9	6635.67	6636.27	6336.46
Ecart-type inter-régional	517.70	219.32	153.56
bill 25:	6024.00		

¹Selon les échelles de salaires qui s'appliquaient aux enseignants des diverses CSR en 1966-67 et le sont demeurés en 1967-68.

²Selon les échelles de salaires qui s'appliquaient aux enseignants nouvellement employés par les diverses CSR en 1967-68.

l'échelle de salaires du bill 25 se situait au trentième centile pour les hommes et au quatre-vingt-deuxième centile pour les femmes. Relativement aux échelles en vigueur en 1965-66, le bill 25 se situait au trentième centile pour le groupe secondaire-hommes, au soixante-dix-septième centile pour le groupe secondaire-femmes, au soixante-dix-neuvième centile pour le groupe secondaire-hommes et femmes et finalement au soixante-sixième centile pour l'ensemble des enseignants. Nous ne pouvons calculer cette dernière mesure relativement aux échelles en vigueur en 1966-67 mais tout nous porte à croire qu'elle serait du même ordre si on considère la similitude de centile où se situe le bill 25 pour les groupes secondaire-hommes et secondaire-femmes relativement aux années 1965-66 et 1966-67. Nous retenons donc que relativement aux échelles de salaires en vigueur en 1966-67 pour l'ensemble des enseignants, l'échelle de salaires du bill 25 se situait autour du soixante-cinquième centile.

En outre, parmi les échelles telles qu'elles s'appliquaient au groupe secondaire-hommes en 1966-67, 32 étaient supérieures à celle du bill 25, et 29 inférieures; l'échelle du bill 25 était de 13.8% plus haute que la plus basse et de 21.7% plus basse que la plus haute. Pour les femmes, 10 des échelles étaient supérieures à celle du bill 25 et 51 inférieures; l'échelle du bill 25 était de 87.9% plus haute que

la plus basse et de 94.2% plus basse que la plus haute.

Pour les enseignants qui sont demeurés à l'emploi de leur CSR entre 1966-67 et 1967-68, la même échelle de salaires - celle du bill 25, s'appliquait dans 21 cas sur 61 pour les hommes et dans 36 cas sur 61 pour les femmes. Dans aucun cas l'échelle en vigueur en 1967-68 n'était inférieure à celle du bill 25 pour les hommes; cette situation se présentait cependant dans 12 cas pour les femmes. Pour les enseignants du groupe 1, on avait donc encore en 1967-68 40 échelles de salaires supérieures à celles du bill 25 pour les hommes, et 13 pour les femmes.

Pour les enseignants qui arrivaient dans une CSR en 1967-68 chez les hommes, 10 échelles seulement étaient supérieures à celle du bill 25 et 51 étaient celle-là même du bill 25. Après 1966-67, un enseignant ne pouvait améliorer son salaire qu'en se dirigeant vers 10 des 61 CSR ou quasi-CSR. Pour les femmes nouvellement employées par les diverses CSR, 12 échelles étaient inférieures à celle du bill 25, 43 étaient celle même du bill 25 et 6 lui étaient supérieures. C'est dire qu'après 1966-67 les enseignants de 12 CSR - celles où l'échelle de salaires en vigueur pour les arrivants était inférieure à l'échelle du bill 25 - pouvaient améliorer leur salaire en se dirigeant vers les 49 autres. Par ailleurs, les enseignants des 43 CSR où s'appliquait l'échelle du bill 25

avaient avantage, toutes choses étant égales par ailleurs, à se diriger vers les 6 où s'appliquait une échelle supérieure. Il s'agissait là cependant d'un avantage à court terme car même si une seule échelle ne s'appliquait pas encore par toute la province en 1967-68, il était évident qu'il en serait nécessairement ainsi en l'espace d'une période de quelques années seulement; les négociations provinciales qui allaient commencer tendraient certainement dans cette direction.

Pour les hommes, les écarts inter-régionaux sont supérieurs en 1966-67 à ce qu'ils étaient en 1965-66. Par exemple, l'écart-type entre indices régionaux de niveau d'échelle de salaires est de 443.91 comparativement à 407.84 en 1965-66. Pour les enseignants qui sont demeurés à l'emploi de leur CSR en 1967-68, le bill 25 a eu pour effet de diminuer les écarts inter-régionaux d'environ 7%. L'écart-type entre indices régionaux est en effet pour eux de 413.70. Ceci s'explique du fait que pour ce groupe 40 échelles de salaires étaient supérieures à celle du bill 25 en 1967-68. Pour les enseignants nouvellement employés par les CSR en 1967-68, les écarts inter-régionaux diminuent considérablement cependant; l'écart-type entre niveaux régionaux d'indices d'échelles en 1967-68, groupe 2, est de 283.08, donc de 36.23% moindre qu'en 1966-67.

Chez les femmes, entre 1965-66 et 1966-67, les écarts ont diminué, l'écart-type passant de 580.44 à 515.70. Avec

le bill 25 la diminution dans les écarts est sensationnelle. Pour les enseignants du groupe 1, l'écart-type entre indices régionaux est de 219.32, 57.47% moindre qu'en 1966-67 et 62.21% moindre qu'en 1965-66. Pour les enseignants du groupe 2, la diminution des écarts est encore plus sensible. L'écart-type entre indices régionaux est de 153.56, donc de 30% inférieur au même écart pour le groupe 1.

Relativement aux écarts intra-régionaux, on trouvera les données pertinentes pour les hommes et les femmes au tableau 22 (p. 114). On constatera que ces écarts pour 1966-67 sont tout à fait du même ordre qu'en 1965-66 avec une légère tendance à l'augmentation des écarts en 1966-67 pour les hommes - écarts moyens de 10.33% vs 10.07% - et à la diminution des écarts en 1966-67 pour les femmes - 20.79% vs 22.19%. Par ailleurs les écarts intra-régionaux en 1967-68 sont du même ordre pour les groupes 1 et 2 et ceci tant pour les hommes que pour les femmes - écarts moyens de 4.12% vs 5.43% pour les hommes et de 5.15% vs 6.15% pour les femmes. Cependant les écarts intra-régionaux moyens en 1967-68 sont environ la moitié de ceux de 1966-67 pour les hommes et environ le quart de ceux de 1966-67 pour les femmes.

On peut synthétiser les informations contenues dans cette section comme suit:

1. Même après l'application du bill 25, il existait

Tableau 22

Ecart max/min intra-régionaux en pourcentage
entre indices de niveau d'échelles de salaires,
1966-67, 1967-68, groupes 1 et 2,
secondaire-hommes et secondaire-femmes

A. Secondaire-hommes

(1) <u>Région</u>	(2) <u>1966-67</u>	(3) <u>1967-68-I</u>	(4) <u>1967-68-II</u>
1	15.40	3.77	0.88
2	0.0	0.0	0.0
3	9.18	8.30	8.19
4	8.93	2.79	0.0
5	0.0	0.0	0.0
6.1	19.10	7.42	7.42
6.2	12.40	7.43	6.15
6.3	16.92	5.30	5.49
7	4.76	3.60	3.68
8	17.48	3.53	0.0
9	9.53	9.76	27.96
Ecart moyen	10.33	4.12	5.43

B. Secondaire-femmes

(1) <u>Région</u>	(2) <u>1966-67</u>	(3) <u>1967-68-I</u>	(4) <u>1967-68-II</u>
1	69.20	7.95	7.95
2	0.0	0.0	0.0
3	27.30	1.80	1.80
4	15.56	6.73	6.73
5	0.0	0.0	0.0
6.1	30.33	7.43	7.43
6.2	24.60	3.50	1.99
6.3	7.05	1.70	1.68
7	18.39	2.51	0.16
8	35.76	24.56	24.56
9	0.46	0.46	9.91
Ecart moyen	20.79	5.15	6.15

encore des incitations d'ordre monétaire pour les enseignants, toutes choses étant égales par ailleurs, à changer de CSR. Ceci était vrai cependant davantage pour les hommes que pour les femmes.

2. En 1967-68, donc après le bill 25, pour les hommes, les écarts inter-régionaux s'appliquant au groupe 1 ont diminué de 7% par rapport à 1966-67; les écarts inter-régionaux s'appliquant au groupe 2 ont cependant diminué de 36.23% par rapport à 1966-67. Les écarts intra-régionaux ont diminué de 50% par rapport à 1965-66 et 1966-67.

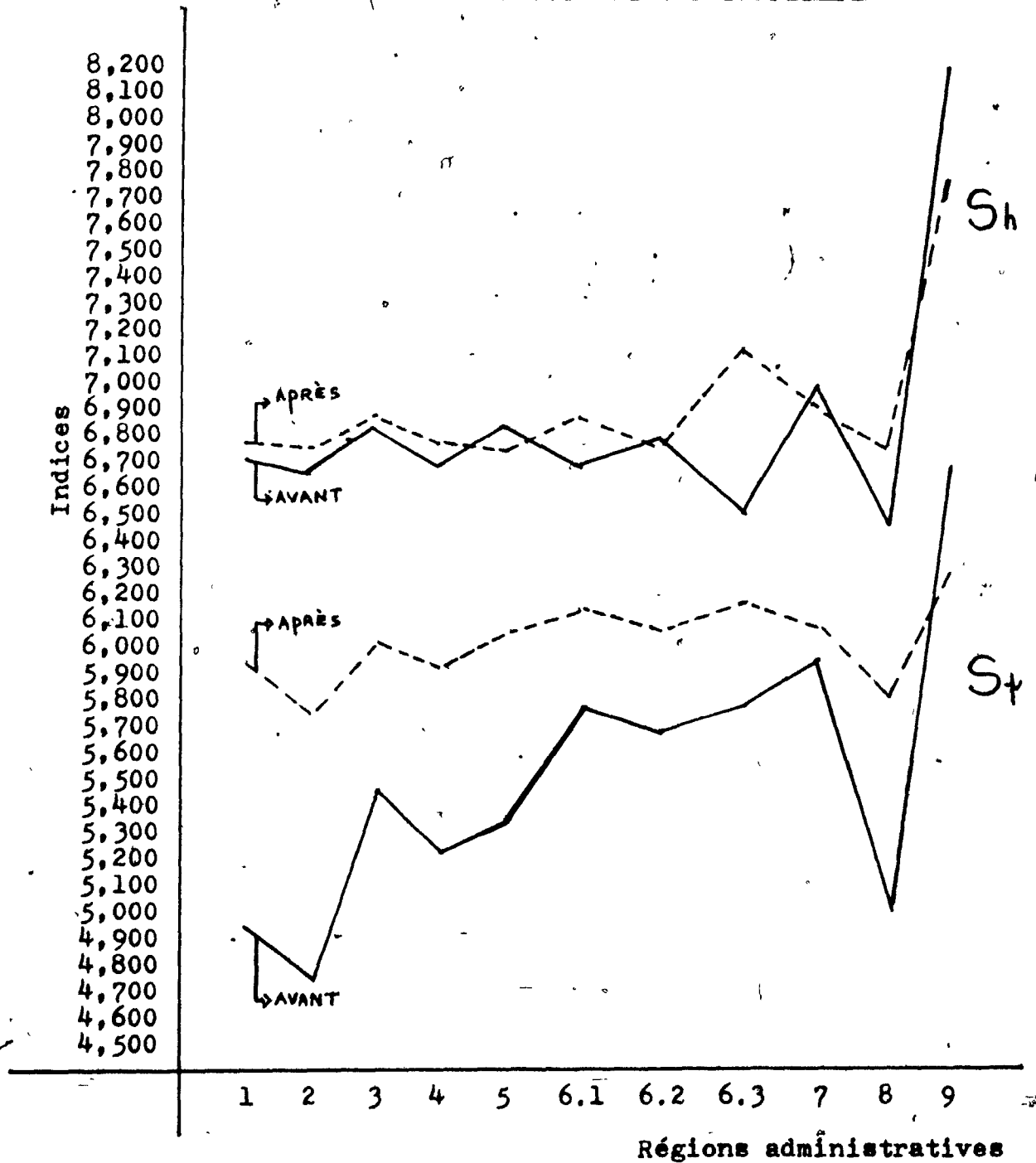
3. Pour les femmes, les écarts inter-régionaux s'appliquant au groupe 1 ont diminué après le bill 25 de 57.47% par rapport à 1966-67; les écarts inter-régionaux s'appliquant au groupe 2 ont diminué de 70.22% par rapport à 1966-67. Les écarts intra-régionaux ont diminué de 75% par rapport à 1965-66 et 1966-67.

Donc l'effet d'égalisation inter et intra-régionale suite au bill 25 a été beaucoup plus considérable pour les femmes que pour les hommes ceci parce que antérieurement au bill 25 un plus grand nombre d'échelles s'appliquant aux femmes étaient inférieures à celle du bill 25 et d'autre part parce que les disparités d'échelles s'appliquant à elles étaient plus considérables que ce n'était le cas pour les hommes.

Pour rendre plus évidents les changements apportés par le bill 25 aux structures géographiques d'échelles de salaires s'appliquant aux hommes et aux femmes respectivement, nous avons dressé le graphique 4 à partir des données des tableaux 20 et 21. Sur ce graphique, les données représentant la situation avant le bill 25 sont celles de 1966-67; les données représentant la situation après le bill 25 sont celles de 1967-68, groupe II, c'est-à-dire les enseignants nouvellement employés par les diverses CSR en 1967-68.

Graphique 4

Niveaux d'indices d'échelles de salaires
par région administrative (scolaire),
secondaire-hommes et secondaire-femmes,
avant et après le bill 25



II

L'évolution de la structure géographique de la scolarité des enseignants après le bill 25

Au chapitre II, nous avons analysé la structure géographique de la scolarité des enseignants antérieurement au bill 25 (voir plus haut, chap. II, section III, pp. 82-93). Il s'agissait des enseignants laïcs seulement. Même si le bill 25 ne s'appliquait pas de façon générale aux enseignants religieux, ces derniers ont finalement obtenu d'être rémunéré de la même façon que les laïcs. Ainsi dans le relevé de la classification des enseignants par CSR effectué par le Ministère de l'éducation en juin 1970 de façon à préparer les négociations devant mener au renouvellement de l'Entente provinciale qui expirait le 30 juin 1971, on n'a pas distingué les enseignants laïcs et religieux. Notre analyse de l'évolution de la structure géographique de la scolarité des enseignants après le bill 25 devra donc confondre, pour causes de disponibilité de statistiques, les enseignants laïcs et religieux.

Ceci n'entraîne pas selon nous de problème majeur. Au chapitre II, en traitant des laïcs seulement, nous avons décidé de retenir les données relatives au groupe 1 (voir plus haut, chap II, pp. 58-62) comme représentatives de la classification des enseignants pour l'année 1965-66. Nous pouvons porter un jugement semblable ici puisque le coefficient de corrélation

entre le niveau moyen de scolarité par CSR des laïcs et religieux des groupes 1 et 3 est de .9371 pour les hommes et de .9016 pour les femmes. En outre, le coefficient de corrélation entre le niveau moyen de scolarité des groupes 1 de laïcs seulement d'une part et de laïcs et religieux d'autre part est de .9622 pour les hommes et de .8811 pour les femmes. La structure géographique de la scolarité des enseignants avant le bill 25 est donc sensiblement la même, qu'on considère les laïcs seulement où qu'on confonde laïcs et religieux.

Ainsi, c'est à partir de la structure géographique des niveaux de scolarité des enseignants laïcs et religieux du groupe 1 - enseignants qui étaient et sont demeurés à l'emploi des diverses CS entre 1966-67 et 1967-68 - que nous tenterons de discerner l'impact du bill 25 sur les niveaux régionaux de scolarité des enseignants. Cette structure, nous la considérons comme représentative de la situation en 1966-67.

Les données que nous utiliserons sur les niveaux de scolarité après le bill 25 portent sur l'année 1969-70 donc trois années scolaires après la passation du bill 25. On pourrait considérer que cet intervalle n'est pas suffisamment long pour permettre de détecter les effets que nous recherchons. Cependant plusieurs éléments militent en faveur de l'acceptation de cet intervalle pour fins d'analyse. D'abord, à partir des taux d'abandon d'une part et des taux d'expansion de la main-

d'oeuvre enseignante d'autre part dont nous avons parlé au chapitre 1 (voir plus haut, chapitre I, pp. 32-44), on peut estimer que, pour les hommes, entre 33% et 65% des enseignants à l'emploi des CSR en 1969-70 ne l'étaient pas en 1966-67; pour les femmes, entre 30% et 63% des enseignants à l'emploi des CSR en 1969-70 ne l'étaient pas en 1966-67. Les plus faibles pourcentages - 33% pour les hommes et 30% pour les femmes - ne tiennent compte que de l'augmentation du nombre d'enseignants entre 1966-67 et 1969-70; les plus forts pourcentages - 65% pour les hommes et 63% pour les femmes - tiennent compte en outre d'un taux de départ annuel de 13%. A défaut d'estimés plus précis, il nous paraît raisonnable de considérer qu'environ 50% des enseignants à l'emploi des CSR en 1969-70 ne l'étaient pas en 1966-67. C'est donc la structure géographique des échelles de salaires instaurée par le bill 25 qui a pu influencer sur la localisation de ces nouveaux enseignants.

Entre 1966-67 et 1969-70, l'autre moitié de l'effectif enseignant de 1969-70 a eu trois possibilités d'exercer sa mobilité géographique dans des circonstances avantageuses de demande excédentaire. Par ailleurs, après 1969-70 des offres excédentaires généralisées ont commencé à se manifester, ce qui n'était pas propice à la mobilité.

En outre, la période allant de 1966-67 à 1969-70 corres-

pond exactement à la période pendant laquelle les effets directs du bill 25 se sont appliqués avant d'être remplacés par ceux de l'Entente.

Finalement, après 1969-70 les effets sur la formation des enseignants de la création de l'Université du Québec ont pu commencer à se manifester.

Pour toutes ces raisons, il nous apparaît que pour notre analyse la période allant de 1966-67 à 1969-70 est non seulement valable mais la meilleure qu'on puisse retenir.

Entre 1966-67 et 1969-70, la structure géographique du niveau de scolarité des enseignants s'est certes transformée de façon appréciable. Prenons-en comme premier indice le fait que le coefficient de corrélation entre niveaux moyens de scolarité par CSR en 1966-67 d'une part et 1969-70 d'autre part est de .6432 pour les hommes et de .6845 pour les femmes.

De façon plus détaillée, on trouvera au tableau 23 (p. 123) les niveaux moyens de scolarité par CSR et région administrative des enseignants laïcs et religieux, hommes et femmes, en 1966-67 d'une part et 1969-70 d'autre part. On y constatera que pour les hommes, le niveau moyen de scolarité a augmenté dans 32 cas sur 60, est demeuré le même dans 5 cas et a diminué dans 17 cas. Par manque de données, le changement est indéterminé dans 6 cas. Le changement moyen est de .0240

année de scolarité, donc un changement minime de .1573%. Pour les femmes, le niveau moyen de scolarité a augmenté dans 47 cas sur 60, est demeuré le même dans 2 cas et a diminué dans 5 cas seulement. Le changement est indéterminé dans 6 cas. Le changement moyen est de .3907 donc 16 fois plus considérable que pour les hommes même s'il n'est que de 2.81%.

Les moyennes régionales qu'on trouve au tableau 23 pour les années 1966-67 et 1969-70 sont établies à partir des données disponibles pour chacune des années. Or il se trouve que les données ne sont pas disponibles pour certaines CSR en 1966-67 mais le sont en 1969-70 et inversement. Comparer les niveaux régionaux de scolarité en 1966-67 et 1969-70 à partir des données du tableau 23 comporterait donc un certain biais. Pour éliminer ce biais, nous avons refait les calculs de niveaux régionaux de scolarité en éliminant les CSR pour lesquelles les données n'étaient pas disponibles pour l'une ou l'autre année. Les résultats se trouvent au tableau 24 (p. 125) pour chacune des deux années de même que les changements en chiffres absolus et en pourcentage.

Le graphique 5 (p. 126) découle du tableau 24 (p. 125). Les changements dans les niveaux moyens de scolarité survenus entre 1966-67 et 1969-70 y sont très apparents. Pour les hommes, dans 7 cas sur 11 il y a eu augmentation; l'augmentation maximum est de 2.61% - région 5. Dans un cas - région 6.1 -

Tableau 23

Niveaux moyens de scolarité par CSR et région administrative (scolaire), enseignants du secteur public, secondaire-hommes et secondaire-femmes, laïcs et religieux, 1966-67 et 1969-70

CSR	Hommes			Femmes		
	1966-67	1969-70	Δ	1966-67	1969-70	Δ
1.1	14.7	14.7	0.0	13.4	13.5	.1
1.2	15.4	15.1	-.3	13.8	14.1	.3
1.3	14.9	14.8	-.1	13.6	13.3	-.3
1.4	n.d.	14.1	-	n.d.	13.8	-
1.5	14.5	14.6	.1	13.4	13.9	.5
1.6	14.7	14.7	0.0	13.6	13.9	.3
1	14.9	14.7	-.2	13.6	13.8	.2
2.1	15.2	15.4	.2	13.7	14.0	.3
2.2	15.1	15.0	-.1	13.6	13.9	.3
2.3	14.8	15.0	.2	13.4	13.9	.5
2.4	14.8	14.9	.1	13.7	13.8	.1
2	15.0	15.1	.1	13.6	13.9	.3
3.1	15.3	15.5	.2	13.8	14.4	.6
3.2	14.6	14.8	.2	13.8	13.7	-.1
3.3	14.8	15.1	.3	13.6	13.9	.3
3.4	14.8	15.2	.4	13.9	14.1	.2
3.5	15.2	14.8	-.4	13.6	13.7	.1
3.6	15.2	15.7	.5	13.2	14.1	.9
3.7	15.6	15.4	-.2	13.9	14.3	.4
3.8	15.0	15.6	.6	13.8	14.5	.7
3.9	14.8	14.9	.1	13.6	13.9	.3
3.10	15.1	15.2	.1	13.9	13.9	0.0
3.11	16.2	n.d.	-	14.4	n.d.	-
3.12	15.4	15.3	0.0	13.6	14.4	.8
3	15.3	15.3	0.0	13.7	14.2	.5
4.1	15.4	15.4	0.0	14.0	14.4	.4
4.2	15.1	15.0	-.1	13.7	14.1	.4
4.3	15.0	15.5	.5	14.0	14.0	0.0
4.4	15.2	15.6	.4	13.7	14.2	.5
4.5	15.2	15.6	.4	14.1	14.4	.3
4	15.2	15.4	.2	13.9	14.2	.3
5.1	15.3	15.7	.4	14.0	14.8	.8
5	15.3	15.7	.4	14.0	14.8	.8

CSR	Hommes			Femmes		
	1966-67	1969-70	Δ	1966-67	1969-70	Δ
6.101	15.7	15.8	.1	14.3	14.6	.34
6.102	15.2	15.3	.1	14.3	14.3	.7
6.103	15.6	15.9	.3	14.2	14.7	.5
6.104	15.3	15.4	.1	13.8	14.4	.6
6.105	15.4	14.7	-.7	14.0	14.2	.2
6.106	15.7	16.1	.4	13.7	14.3	.6
6.107	16.1	n.d.	-	14.7	n.d.	-
6.108	16.2	15.9	-.3	14.7	15.1	.4
6.100	15.7	15.7	0.0	14.2	14.5	.3
6.201	14.9	15.4	.5	13.2	14.2	1.0
6.202	16.2	15.8	-.4	14.7	15.0	.3
6.203	15.4	15.7	.3	13.6	14.1	.5
6.204	n.d.	n.d.	-	n.d.	n.d.	-
6.205	15.9	n.d.	-	14.2	n.d.	-
6.206	16.1	15.1	-1.0	14.4	14.8	.4
6.207	15.8	15.8	0.0	14.2	14.6	.4
6.208	15.2	15.5	.3	14.7	14.6	-.1
6.209	15.3	15.4	.1	14.4	14.7	.3
6.210	15.6	15.4	-.2	14.1	14.6	.5
6.200	15.7	15.6	-.1	14.3	14.6	.3
6.301	15.9	15.3	-.6	14.4	14.6	.2
6.305	15.7	15.8	.1	14.1	15.1	1.0
6.300	15.7	15.8	.1	14.1	15.1	1.0
7.1	15.3	15.1	-.2	13.9	14.1	.2
7.2	15.3	15.2	-.1	14.2	14.3	.1
7.3	15.6	15.1	-.5	14.1	14.0	-.1
7	15.4	15.2	-.2	14.1	14.2	.1
8.1	15.1	14.8	-.3	13.4	13.8	.4
8.2	15.0	14.0	-1.0	14.0	14.2	.2
8.3	14.1	n.d.	-	13.6	n.d.	-
8.4	15.0	15.2	.2	13.3	13.7	.4
8.	14.9	14.7	-.2	13.6	14.1	.5
9.1	14.7	14.8	.1	13.9	13.7	-.2
9.2	14.8	15.0	.2	13.4	14.0	.6
9.	14.7	14.9	.2	13.6	13.8	.2

Tableau 24

Niveaux moyens de scolarité par région administrative
(scolaire), enseignants du secteur public catholique,
secondaire-hommes et secondaire-femmes, laïcs
et religieux, 1966-67 et 1969-70, révisés

A- Hommes

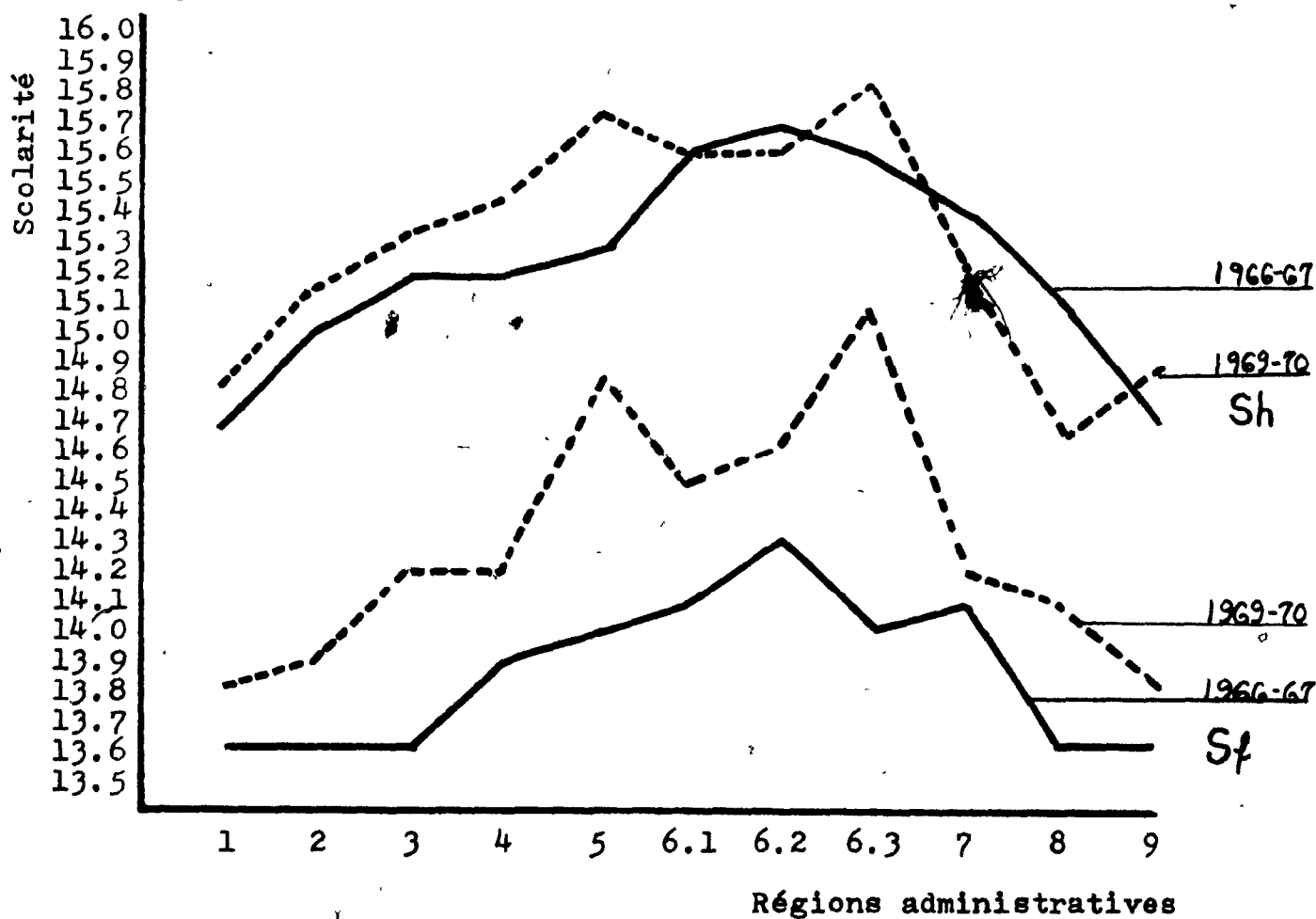
<u>Scolarité</u>				
(1) <u>Région</u>	(2) <u>1966-67</u>	(3) <u>1969-70</u>	(4) <u>Δ</u>	(5) <u>Δ%</u>
1	14.7	14.8	.1	.68%
2	15.0	15.1	.1	.66
3	15.2	15.3	.1	.65
4	15.2	15.4	.2	1.31
5	15.3	15.7	.4	2.61
6.1	15.6	15.6	0.0	0.0
6.2	15.7	15.6	-.1	-.63
6.3	15.6	15.8	.2	1.28
7	15.4	15.2	-.2	-1.29
8	15.1	14.7	-.4	-2.64
9	14.7	14.9	.2	1.36
Ecart-type	.3249	.3588		
Ecart inter-régional maximum	6.80%	7.48%		

B- Femmes

Scolarité				
(1) Région	(2) 1966-67	(3) 1969-70	(4) Δ	(5) Δ%
1	13.6	13.8	.2	1.47%
2	13.6	13.9	.3	2.20
3	13.6	14.2	.6	4.41
4	13.9	14.2	.3	2.15
5	14.0	14.8	.8	5.71
6.1	14.1	14.5	.4	2.83
6.2	14.3	14.6	.3	2.09
6.3	14.0	15.1	1.1	7.85
7	14.1	14.2	.1	.70
8	13.6	14.1	.5	3.67
9	13.6	13.8	.2	1.47
Ecart-type	.2499	.3987		
Ecart inter-régional maximum	5.15%	9.42%		

Graphique 5

Niveaux moyens de scolarité par région administrative (scolaire), secondaire-hommes et secondaire-femmes, laïcs et religieux, 1966-67 et 1969-70, révisés



il n'y a aucun changement. Dans trois cas il y a diminution; la diminution maximum est de 2.64% - région 8. La variation moyenne est de 0.362%. En 1966-67, comme on peut le voir au tableau 24 (p. 125), l'écart inter-régional maximum était de 6.80%. L'écart-type entre niveaux régionaux de scolarité était de .32499. En 1969-70 l'écart inter-régional maximum est de 7.48% donc plus grand qu'en 1966-67, et l'écart-type est de .3588, de 10.43% plus considérable qu'en 1966-67. Ceci est un fait digne d'être souligné: entre 1966-67 et 1969-70, les écarts inter-régionaux de niveaux de scolarité ont augmenté pour les hommes. La structure générale conserve cependant ses grandes caractéristiques: les minima et bas niveaux relatifs se trouvent dans les régions excentriques; les maxima et hauts niveaux relatifs se situent dans la région de Montréal; l'Estrie a quitté le niveau intermédiaire pour atteindre un haut niveau et l'inverse s'est produit pour l'Outaouais.

Pour les femmes, le niveau moyen de scolarité a augmenté dans tous les cas; l'augmentation maximum, de 7.85%, se situe dans l'île de Montréal, la plus faible dans l'Outaouais: 0.70%. La variation moyenne est de 3.14%, pratiquement dix fois supérieure à celle qu'on trouve pour les hommes. En 1966-67, l'écart inter-régional maximum était de 5.15%, l'écart-type entre niveaux régionaux de scolarité de .2499. En 1969-70 l'écart inter-régional maximum est de 9.42% encore une fois

plus grand qu'en 1966-67.¹ L'accroissement des écarts que nous avons souligné pour les hommes est encore plus considérable pour les femmes. Les faits les plus notoires sont sans doute les fortes augmentations relatives survenues dans l'île de Montréal et dans l'Estrie et la faible augmentation survenue dans l'Outaouais. Exception faite de la région 8, la structure générale pour les femmes ressemble assez à celle qu'on a constatée pour les hommes, avec des écarts plus prononcés cependant.

D'un point de vue inter-régional, des changements relativement importants sont donc survenus dans les niveaux de scolarité entre 1966-67 et 1969-70. D'un point de vue intra-régional les changements sont également importants. Les données à ce sujet se trouvent au tableau 25 (p. 129). Pour les hommes il y a augmentation des écarts dans 7 cas sur 11 dont une très forte augmentation de 332.23% - région 6.3 - aucun changement dans 1 cas et diminution dans 3 cas pour une augmentation moyenne de 36.98%. Pour les femmes, contrairement aux hommes, il y a diminution de l'écart intra-régional dans 7 cas sur 11; cependant ces diminutions sont faibles relati-

¹Ces constatations quant à l'évolution des écarts de niveaux régionaux de scolarité des enseignants sont tout à fait en conformité avec les résultats d'une étude approfondie faite sur le sujet: Valérien Harvey et al., Caractéristiques du personnel des institutions d'enseignement du Québec (Québec: Université Laval, août 1972). Voir en particulier: vol. II (1), pp. 91-102.

Tableau 25

Ecart max/min intra-régionaux en pourcentage entre
niveaux moyens de scolarité, secondaire-hommes et
secondaire-femmes, 1966-67 et 1969-70

A- Hommes

<u>(1)</u> <u>Région</u>	<u>(2)</u> <u>1966-67</u>	<u>(3)</u> <u>1969-70</u>	<u>(4)</u> <u>Δ</u>	<u>(5)</u> <u>Δ%</u>
1	6.21%	7.09	.88	14.17%
2	2.70	3.36	.66	24.44
3	10.96	5.41	-5.55	-50.63
4	2.67	4.00	1.33	49.81
5	0.0	0.0	0.0	0.0
6.1	6.58	9.52	2.94	44.68
6.2	8.72	4.64	-4.08	-46.78
6.3	1.21	5.23	4.02	332.23
7	1.96	0.66	-1.30	-66.32
8	7.09	8.57	1.48	20.87
9	0.68	1.35	.67	98.52

B- Femmes

<u>(1)</u> <u>Région</u>	<u>(2)</u> <u>1966-67</u>	<u>(3)</u> <u>1969-70</u>	<u>(4)</u> <u>Δ</u>	<u>(5)</u> <u>Δ%</u>
1	2.99%	6.02	3.03	101.33%
2	2.24	1.45	-.79	-35.26
3	9.09	5.84	-3.25	-35.75
4	2.92	2.86	-.06	-2.05
5	0.0	0.0	0.0	0.0
6.1	8.09	6.34	-1.75	-21.63
6.2	11.36	6.38	-4.98	-43.83
6.3	2.12	4.86	2.74	129.24
7	2.16	2.14	-.02	-.925
8	5.26	8.03	2.77	52.66
9	3.73	2.19	-1.54	-41.28

vement à 2 des trois augmentations: 101.33% dans la région 1 et 129.24% dans la région 6.3. On a au total une variation moyenne de 9.31%

Entre 1966-67 et 1969-70 donc, tant pour les hommes que pour les femmes, les écarts inter et intra-régionaux de niveaux de scolarité se sont accrus, de façon considérable parfois. Un fait se maintient cependant: les régions excentriques étaient et sont demeurées relativement défavorisées en ce qui regarde la scolarité des enseignants. En outre, la position relative de l'Estrie à cet égard s'est améliorée tandis que celle de l'Outaouais s'est détériorée.

Pour terminer ce chapitre, nous présentons finalement le tableau 26 où on trouve les variations dans le niveau relatif de la scolarité des enseignants et les variations dans le niveau relatif des indices d'échelles de salaires par CSR pour les hommes et les femmes respectivement. Les variations dans le niveau relatif de scolarité sont celles qui sont survenues entre 1966-67 et 1969-70. Les variations dans le niveau relatif des indices d'échelles de salaires sont celles qui sont survenues de par l'application du bill 25. Par niveau relatif, nous entendons le niveau d'une variable dans une CSR donnée relativement au niveau moyen de la même variable pour l'ensemble de la province. Ces données sont importantes parce qu'elles sont à la base des vérifications empiriques qui seront effectuées dans le prochain chapitre.

Tableau 26

Variations dans le niveau relatif de la scolarité des enseignants (ΔSc) et variations dans le niveau relatif des indices d'échelles de salaires (ΔI),
par CSR, secondaire-hommes et secondaire-femmes

	H		F	
	ΔSc	ΔI	ΔSc	ΔI
1.1	-.0012	-.0228	-.0181	.0230
1.2	-.0209	-.0255	-.0048	.0467
1.3	-.0078	.0913	-.0466	.3468
1.4	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
1.5	.0053	.0837	.0099	.2382
1.6	-.0012	-.0470	-.0044	-.0012
2.1	.0118	.0065	-.0046	.0779
2.2	-.0078	.0065	-.0044	.0779
2.3	.0118	.0065	.0099	.0779
2.4	.0052	.0065	-.0187	.0779
3.1	.0117	-.0352	.0162	-.0333
3.2	.0118	.0649	-.0329	.1656
3.3	.0183	.0039	-.0044	.0399
3.4	.0249	-.0174	-.0120	-.0277
3.5	-.0275	-.0177	-.0185	.0569
3.6	.0314	-.0210	.0384	-.0312
3.7	-.0144	-.0120	.0020	-.0183
3.8	.0380	.0388	.0233	-.0409
3.9	.0052	-.0092	-.0044	.0741
3.10	.0052	-.0503	-.0261	.0402
3.11	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
3.12	-.0013	-.0210	.0307	-.0312
4.1	-.0013	-.0174	.0018	.0347
4.2	-.0078	-.0372	.0023	.0091
4.3	.0314	.0209	-.0263	.0524
4.4	.0249	.0044	.0094	-.0566
4.5	.0249	.0469	-.0053	.0799
5.1	.0249	-.0172	.0371	.0126

	H		F	
	<u>ΔSc</u>	<u>ΔI</u>	<u>ΔSc</u>	<u>ΔI</u>
6.101	.0052	.0263	-.0057	-.0367
6.102	.0052	-.0470	.0236	-.1039
6.103	.0183	-.0308	.0084	-.1576
6.104	.0052	.1026	.0162	.1004
6.105	-.0472	-.0104	-.0122	-.1118
6.106	.0248	-.0332	.0164	-.1457
6.107	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
6.108	-.0210	.1020	.0005	.0351
6.201	.0315	.0196	.0455	.0013
6.202	-.0276	-.0237	-.0065	-.1129
6.203	.0183	-.0112	.0096	-.0482
6.204	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
6.205	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
6.206	-.0669	.0560	.0010	.0750
6.207	-.0013	-.0647	.0014	-.0667
6.208	.0183	-.0398	-.0346	-.0796
6.209	.0052	.0545	-.0059	.0734
6.210	-.0144	-.0087	.0086	-.0525
6.301	-.0407	-.0365	-.0129	-.1319
6.305	.0052	.0864	.0438	-.0450
7.1	-.0144	.0373	-.0120	.0353
7.2	-.0078	-.0462	-.0196	-.1428
7.3	-.0341	-.0101	-.0335	-.1129
8.1	-.0209	.0633	.0029	.0385
8.2	-.0668	-.0446	.0299	.0289
8.3	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
8.4	.0118	.0131	.0031	.0222
9.1	.0052	-.1748	-.0401	-.2293
9.2	.0118	-.0090	.0170	-.1238

CHAPITRE IV

Le bill 25 et l'évolution de la structure géographique de la scolarité des enseignants

I

Analyse de régressions

La question qui se pose maintenant est de savoir s'il existe une relation significative entre les changements dans le niveau relatif de rémunération et le mode, la responsabilité de la rémunération des enseignants survenus à cause du bill 25 et les changements survenus dans le niveau relatif de scolarité des enseignants, par CSR.

Pour répondre adéquatement à cette question, il faut d'abord considérer de façon générale les principaux facteurs qui peuvent influencer sur le niveau relatif de scolarité et les changements dans le niveau relatif de scolarité des enseignants. Ces principaux facteurs nous apparaissent comme étant les suivants:

1. le niveau relatif des salaires réels.
2. la capacité de payer des CSR.
3. diverses caractéristiques particulières des CSR et des régions.

Le bill 25 a eu un effet direct sur les deux premiers facteurs; nous les examinerons en premier lieu puis nous traiterons brièvement - pour le moment - du troisième type de variable.

1. Le niveau relatif des salaires réels est introduit à partir de l'hypothèse de base que, toutes choses étant égales par ailleurs, un niveau de salaire réel relativement élevé devrait attirer dans une CSR une main-d'oeuvre enseignante qualifiée relativement nombreuse d'où un niveau moyen de scolarité relativement élevé; en outre, une variation du niveau relatif de l'échelle de salaires dans une CSR devrait entraîner, toutes choses égales par ailleurs, une variation dans le même sens du niveau relatif de scolarité dans cette CSR. Cette variable peut exercer son influence du côté offre.

Le niveau relatif de salaire réel a varié dans les diverses CSR à la suite du bill 25 d'abord par l'influence que celui-ci a eu sur les échelles de salaires et que nous avons longuement décrite. Concrètement, ce phénomène sera introduit dans nos vérifications de la façon suivante:

Soit:

$$S_i^{67} / \bar{S}^{67} = a_0 + a_1 I_i^{67} / \bar{I}^{67} \quad (10)$$

$$\text{et } S_i^{910} / \bar{S}^{910} = a_0 + a_1 I_i^{910} / \bar{I}^{910} \quad (11)$$

En soustrayant l'équation 10 de l'équation 11, on peut écrire:

$$S_i^{910} / \bar{S}^{910} - S_i^{67} / \bar{S}^{67} = a_1 (I_i^{910} / \bar{I}^{910} - I_i^{67} / \bar{I}^{67}) \quad (12)$$

ou, en simplifiant l'annotation:

$$\Delta S_i = a_1 \Delta I_i \quad (13)$$

où:

S_i^{67} = le niveau moyen de scolarité des enseignants dans la CSR i pour l'année scolaire 1966-67

$\bar{S}^{67}$ = le niveau moyen de scolarité de tous les enseignants d'un groupe de CSR pour l'année scolaire 1966-67

S_i^{910} = le niveau moyen de scolarité des enseignants dans la CSR i pour l'année scolaire 1969-70

$\bar{S}^{910}$ = le niveau moyen de scolarité de tous les enseignants d'un groupe de CSR pour l'année scolaire 1969-70

I_i^{67} = l'indice du niveau de l'échelle de salaires en vigueur dans la CSR i pour l'année scolaire 1966-67

$\bar{I}^{67}$ = l'indice du niveau moyen des échelles de salaires en vigueur dans un groupe de CSR pour l'année scolaire 1966-67

I_i^{910} = l'indice du niveau de l'échelle de salaires en vigueur dans la CSR i pour l'année scolaire 1969-70

$\bar{I}^{910}$ = l'indice du niveau moyen des échelles de salaires en vigueur dans un groupe de CSR pour l'année scolaire 1969-70

Nous nous attendons bien sûr à ce que le coefficient de la variable ΔI soit de signe positif.

Les données relatives à ces variables sont celles qui ont été présentées au Tableau 26. Pour construire ce tableau, lorsque l'échelle de salaires s'appliquant aux enseignants des groupes 1 et 2 après le bill 25 n'était pas la même, nous avons retenu l'échelle s'appliquant aux enseignants du groupe 2, c'est-à-dire les nouveaux employés à partir de

1967-68: notre hypothèse suppose en effet mobilité de la part des enseignants.

Le bill 25, en plus d'influer directement sur le niveau des échelles de salaires, modifiait la rémunération des enseignants d'une autre façon en ce qu'il éliminait divers suppléments aux échelles de salaires. Avant le bill 25 en effet, la rémunération des enseignants était constituée non seulement du salaire de base suivant l'échelle en vigueur mais aussi de divers suppléments accordés par exemple pour le fait d'être marié, d'enseigner l'anglais, d'enseigner en 11^{ème} année, etc.; on pouvait compter une trentaine de ces suppléments possibles. Le bill 25 donc, en instaurant comme seule rémunération le salaire suivant une échelle donnée, éliminait ces suppléments là où ils existaient et diminuait par le fait même, toutes choses égales par ailleurs, le niveau de rémunération. Nous avons tenu compte de ce phénomène en introduisant une variable muette symbolisée par "Sup" là où de tels suppléments existaient avant le bill 25.¹ Nous nous attendons à ce que le coefficient de cette variable soit de signe négatif: le fait qu'il existait de tels suppléments dans une CSR implique qu'ils sont disparus, que donc, toutes

¹Source: Tableau des conventions collectives signées pour les années 1964-66, 1965-66, 1965-67, 1965-68 en vigueur dans les Associations ou Syndicats affiliés à la CIC au cours de l'année scolaire 1965-66 (Sainte-Foy: CIC, Service Technique, avril 1966).

choses égales par ailleurs, le niveau de rémunération a diminué dans cette CSR.

2. La capacité de payer des CSR peut influencer sur le niveau relatif de scolarité des enseignants de la façon suivante: à partir de la construction des échelles de salaires, il est évident qu'un enseignant peu scolarisé coûte moins cher à une CS qu'un enseignant plus scolarisé. Dès lors, même si une CS pouvait consentir, sous la force de la pression syndicale par exemple, à une échelle de salaires relativement élevée malgré une faible capacité de payer, elle pourrait compenser sa concession quant à l'échelle en employant des enseignants peu scolarisés, c'est-à-dire en discriminant parmi les enseignants selon leur niveau de scolarité.¹ On peut donc prédire une relation positive entre la capacité de payer des CSR et le niveau de scolarité des enseignants qu'elles emploient.

Le bill 25 a influé sur la capacité de payer des CSR de deux façons. D'abord, il a modifié leur responsabilité quant à la rémunération des enseignants. Le bill 25 en effet déterminait des salaires individuels entièrement admissibles aux subventions de Québec sauf si l'échelle qui continuait

¹La possibilité d'un tel mécanisme de compensation nous a été suggérée par de nombreux enseignants, dirigeants de syndicats et directeurs d'écoles.

de s'appliquer était supérieure à celle du bill 25 (voir plus haut, pp. 98-99). Le fait que les salaires déterminés par le bill 25 étaient entièrement admissibles aux subventions de Québec signifiait que toute contrainte originant de la capacité de payer disparaissait pour les CSR, d'où toute incitation à la discrimination selon la scolarité. La richesse foncière est, on le sait, l'assiette fiscale des CS, donc une bonne estimation de leur capacité de payer.

Nous avons tenu compte du phénomène que nous venons de décrire en introduisant une variable additionnelle qui se situe du côté demande d'enseignants et qui indique quel était avant le bill 25 l'écart entre la capacité de payer d'une CSR i et celle de la CSR la plus riche.

$$\Delta R_i = R_{\max}^{67} - R_i^{67} \quad (14)$$

où:

R_i^{67} = l'indice de richesse foncière relative dans la CSR i en 1966-67

$R_{\max}^{67}$ = l'indice de richesse foncière relative maximum en 1966-67.

Nous considérons cet écart comme indice de l'importance de la contrainte quant à la capacité de payer qui existait pour les CSR avant le bill 25.

On s'attend à ce que le coefficient de cette variable soit de signe positif: plus était forte la contrainte quant à la capacité de payer, plus la discrimination selon la

scolarité des enseignants pouvait être effective et plus la disparition de la contrainte pouvait entraîner une augmentation du niveau de scolarité.

Les données que nous avons utilisées relativement à cette variable proviennent du Ministère de l'Education, Service de l'analyse des coûts; il s'agit des indices de richesse moyenne relative qui avaient été calculés en 1964-65 de façon à établir un indice d'effort fiscal normalisé (voir plus haut, chap. I, p. 15). Nous considérons donc les indices calculés en 1964-65 comme pouvant représenter la réalité de 1966-67. Ces indices avaient été calculés suivant deux catégories: les divisions de recensement, au nombre de 73, et les centres constitués, au nombre de 396. Comme les limites des divisions de recensement ne coïncident pas avec celles des CSR, nous avons utilisé les données relatives aux centres constitués. Quand il y avait plus d'un centre constitué sur le territoire d'une même CSR, nous avons calculé des moyennes pondérées des indices de richesse relative en utilisant comme poids la population des divers centres constitués.

Par ailleurs, la différence entre une échelle de salaires supérieure à celle du bill 25 et qui continuait de s'appliquer et l'échelle du bill 25 - cas II-3 (voir plus haut, p. 97) - demeurerait entièrement à la charge de la CSR impliquée; nous avons tenu compte de ce fait en introduisant une variable

muette symbolisée par: PGB₂₅. Pour autant que la différence dont nous venons de parler était plus grande pour les hauts niveaux de scolarité que pour les faibles niveaux, on peut s'attendre à ce que le phénomène de discrimination selon la scolarité se soit produit. On s'attend donc à un coefficient de signe négatif pour cette variable.

3. Le niveau relatif de scolarité des enseignants dans une CSR et les changements dans ce niveau peuvent finalement dépendre d'une foule d'autres facteurs que nous englobons sous l'étiquette générale: caractéristiques particulières des CSR et des régions. Que de telles particularités existent et qu'elles peuvent influencer sur le niveau relatif de scolarité des enseignants est illustré par le fait que le nombre relatif des tolérances dont nous avons déjà parlé (voir plus haut, p. 33) est très différent d'une CSR à l'autre comme nous le verrons en détail plus loin.¹ En outre, l'importance des particularités régionales est officiellement reconnue jusqu'à un certain point par des avantages spéciaux accordés par le Ministère de l'Education aux CSR, de quelques régions ayant des problèmes spéciaux.²

* Notre intention n'est pas d'exposer ici de façon détaillée les diverses variables dont il faut dès lors tenir

¹Voir plus bas, pp. 160-166.

²Voir plus bas, pp. 166-168.

compte. Cela sera fait dans le prochain chapitre.¹ Mentionnons toutefois que l'influence des caractéristiques locales ou régionales a été prise en considération par l'introduction d'une part d'une série de variables muettes correspondante aux diverses régions administratives scolaires, variables symbolisées par R_1 pour la région 1 jusqu'à R_9 pour la région 9; nous avons d'autre part introduit quatre variables que nous ne faisons qu'énumérer ici: NSc, le niveau de scolarité de l'ensemble de la population du territoire d'une CSR; U, le taux d'urbanisation sur le territoire d'une CSR; BrA, présence ou absence sur le territoire d'une CSR d'une école normale décernant le brevet A; ΔN , changement entre 1966-67 et 1969-70 dans le nombre d'enseignants à l'emploi d'une CSR.

Au total donc l'équation de régression que nous avons estimée a été la suivante:

$$\begin{aligned} \Delta S_i = & a_0 + a_1 \Delta I_i + a_2 \Delta R_i + a_3 \text{PGB}_{25} + a_4 \text{Sup} + \\ & a_5 \text{NSc}_i + a_6 U_i + a_7 \text{BrA} + a_8 \Delta N_i + a_9 R_1; \\ & \dots, a_{19} R_9 + e_i \end{aligned} \quad (15)$$

où

ΔS_i = changement dans le niveau relatif de scolarité des enseignants entre 1966-67 et 1969-70 dans la CSR i

ΔI_i = changement, à la suite du bill 25, dans le niveau relatif de l'indice de l'échelle de salaires en vigueur dans la CSR i

¹Voir plus bas, pp. 173-178.

- ΔR_i = écart, avant le bill 25, entre la capacité de payer d'une CSR i et celle de la CSR la plus riche
 PGB_{25} = CSR où l'échelle de salaires en vigueur après 1966-67 est plus élevée que celle du bill 25
 Sup = CSR où il existait des suppléments à l'échelle de salaires avant le bill 25
 NSc_i = niveau de scolarité de l'ensemble de la population du territoire de la CSR i
 U_i = taux d'urbanisation sur le territoire de la CSR i
 Bra = CSR sur le territoire de laquelle on trouve une école normale décernant le brevet A
 ΔN_i = changement, entre 1966-67 et 1969-70, dans le nombre d'enseignants à l'emploi de la CSR i

$R_1, \dots, R_9$ = région dans laquelle se situe chacune des CSR.

Dans cette équation, les quatre variables indépendantes ΔI , ΔR_i , PGB_{25} et Sup représentent les changements survenus directement à cause du bill 25. Les autres sont introduites pour tenir compte de l'influence de diverses caractéristiques locales et régionales. Dans le présent chapitre, nous nous concentrerons sur l'analyse des résultats quant aux quatre premières variables et particulièrement la variable ΔI . Dans le prochain chapitre, nous nous concentrerons sur les autres variables. Même si nous n'analyserons pas en détail les résultats quant à ces autres variables dans le présent chapitre, il fallait quand même les présenter

brièvement, ne serait-ce que pour montrer dans quel modèle d'ensemble les variables rattachées directement au bill 25 ont été introduites.

L'équation de régression que nous venons d'exposer a été vérifiée pour trois groupes distincts de CSR:

1. toutes les CSR de la province;
2. les seules CSR de la région administrative de Montréal;
3. toutes les CSR de la province sauf celles de la région administrative de Montréal.

La logique de cette distinction est que dans la région administrative de Montréal on compte un nombre relativement important de CSR sur un territoire relativement restreint de sorte que les flux de mobilité peuvent s'y manifester plus qu'ailleurs. En outre, le pouvoir d'attraction d'un centre comme Montréal est bien connu; ceci peut entraîner des relations différentes entre les variables qui nous intéressent.

En outre, notre équation de régression a été vérifiée pour les hommes et les femmes séparément. La raison fondamentale en est qu'avant le bill 25, dans la plupart des CSR on avait précisément des échelles de salaires différentes pour les hommes et les femmes, comme on l'a déjà vu, et que par conséquent les changements entraînés par le bill 25 ne sont pas les mêmes pour les hommes et pour les femmes.

En outre, on a des raisons de croire que la réaction de

chacun de ces deux groupes à des variations dans le niveau relatif de salaire réel peut être différente. Une étude sur la mobilité géographique des enseignants du secteur public catholique au Québec entre 1963-64 et 1964-65 arrive en effet aux conclusions suivantes: "Les (maîtres) célibataires apparaissent comme plus mobiles que les maîtres mariés... Les femmes célibataires, cependant, sont encore moins mobiles que les hommes mariés."¹ Et plus loin: "Si la structure des déplacements est presque la même pour les deux sexes, les hommes ont néanmoins changé plus souvent de régions que les femmes; celles-ci se déplacent donc sur des distances plus courtes."² Si les femmes sont en fait moins mobiles que les hommes et se déplacent sur de plus courtes distances, il y a certainement lieu de considérer séparément ces deux groupes dans nos vérifications.

Avant de passer à la présentation des résultats, il faut se rappeler certains faits qui ne rendraient pas étonnants de piètres résultats quant aux variables liées directement au bill 25. D'abord, les variations de niveau de salaires attribuables au bill 25 ne sont pas, dans la majorité des cas, très

¹Jean-F. Gautrin et Michel de Sève, La mobilité du personnel enseignant: la mobilité géographique. Années scolaires 1963-64 et 1964-65 (Québec: Ministère de l'Éducation, Direction générale de la Planification, Etudes et Documents: no 5, 1968), pp. 10-11, passim.

²ibid., p. 25.

considérables. La moyenne de la variation absolue de notre indice d'échelle est en effet de \$226.32 pour les hommes et de \$611.31 pour les femmes. La variation en termes relatifs est plus faible dans la plupart des cas. On peut se demander si de telles variations peuvent inciter des travailleurs à déménager, tenant compte des coûts monétaires et autres attachés à tout déménagement. D'autant plus que malgré les écarts de salaires qui continuaient d'exister en 1967-68, chacun savait fort bien que ces écarts disparaîtraient sur une période de quelques années.

En outre, on peut affirmer que d'une certaine façon le bill 25 était conçu de manière à décourager la mobilité des enseignants déjà en exercice. En effet, tous les enseignants à l'emploi des CSR qu'on peut classer dans les cas I-3 et II-3 (voir plus haut, pp. 96-98) auraient baissé de salaire en déménageant vers une autre CSR sauf s'il s'agissait d'une CSR faisant partie du cas II-3. Or les CSR faisant partie des cas I-3 et II-3 sont au nombre de 38 sur 61 pour les hommes et de 11 sur 61 pour les femmes. Les femmes, du point de vue du nombre de lieux géographiques où elles pouvaient améliorer leur salaire et de la variation de salaire qu'elles pouvaient anticiper étaient donc mieux placées que les hommes. Mais elles sont moins mobiles que les hommes comme on vient de le voir.

Les résultats de nos régressions sont présentés au

tableau 27 pour les hommes et 28 pour les femmes. Sur ces tableaux, pour chaque variable, la première ligne indique le signe et la valeur du coefficient, la seconde indique, entre parenthèses, la statistique t . Nous inscrivons une * près des coefficients significativement différents de 0 à un seuil de .05. La statistique R^2 se trouve au bas de chaque colonne.

Examinons ces résultats, pour les hommes d'abord, au tableau 27. En se concentrant, comme nous le faisons ici sur les seules variables ΔI , ΔR , PGB_{25} et Sur , on peut affirmer que les résultats sont en général mauvais. Sur douze coefficients que nous examinons, six ont un signe contraire à ce que nous avons prévu a priori; en outre, aucun coefficient n'est significativement différent de 0. Voyons de façon plus détaillée ce qui en est pour chacune des variables.

Le signe du coefficient de la variable ΔI , changement, à la suite du bill 25, dans le niveau relatif de l'indice de l'échelle de salaires en vigueur dans une CSR, la plus importante du point de vue théorique, est négatif, contraire à ce que nous avons prévu pour les CSR de la région administrative de Montréal (M) alors que pour l'ensemble de la province sauf la région administrative de Montréal (P-M) le signe de ce coefficient est positif tel que prévu. Par

Tableau 27

Résultats de régressions portant sur les changements de niveaux relatifs de scolarité entre 1966-67 et 1969-70, pour toutes les CSR de la province de Québec (P), les CSR de la région administrative de Montréal (M), toutes les CSR de la province sans les CSR de la région administrative de Montréal (P-M),
secondaire-hommes

	<u>P</u>	<u>M</u>	<u>P-M</u>
AI	-.00645 (.059)	-.14557 (.722)	.19522 (1.29)
AR	-.0000032 (.808)	-.0000045 (.738)	.000001 (1.78)
PGB25	-.00156 (.121)	-.00877 (.362)	-.01011 (.546)
Sup	.00740 (.776)	-.00852 (.217)	.00244 (.229)
NSc	-.60023* (1.97)	-1.5690* (2.03)	-.15151 (.377)
U	.00063* (2.06)	.00073 (1.31)	.00052 (1.28)
BrA	-.02087 (1.64)		-.02216* (2.16)
AN	-.00010 (1.30)	-.000015 (.084)	-.00021* (2.04)
R1	.03017 (1.62)		.04094* (2.64)
R2	.02245 (1.15)		.01887 (1.28)
R3	.04083* (2.46)		.03858* (2.77)
R4	.04406* (2.55)		.04171* (3.15)
R5	.06021* (2.10)		.05475* (2.49)
R6.1	.02667 (1.45)		
R6.2	.02648 (1.42)	.00358 (.229)	
R7	.00880 (.464)		.01321 (.873)
R9	.00953 (.298)		.04368 (1.08)
C	.01640 (.525)	.13072* (2.37)	-.01629 (.449)
R2	.4293	.6662	.6946

Tableau 28

Résultats de régressions portant sur les changements de niveaux relatifs de scolarité entre 1966-67 et 1969-70, pour toutes les CSR de la province de Québec (P), les CSR de la région administrative de Montréal (M), toutes les CSR de la province sans les CSR de la région administrative de Montréal (P-M),
secondaire-femmes

	<u>P</u>	<u>M</u>	<u>P-M</u>
ΔI	-.03690 (.774)	.00705 (.065)	-.00669 (.117)
ΔR	.0000034 (.958)	.000006 (.916)	-.0000089 (1.39)
PGB ₂₅	.00249 (.176)	-.009214 (.388)	.02762 (1.30)
Sup	-.00606 (.728)	-.00882 (.495)	-.01952 (1.83)
NSc	-.00427 (.019)	-.04875 (.101)	-.01099 (.030)
U	.000166 (.683)	.00022 (.344)	.000022 (.068)
BrA	-.00518 (.809)	-.00311 (.164)	.00207 (.245)
ΔN	.000158 (1.92)	.00020 (1.13)	-.000087 (.632)
R ₁	-.01315 (.813)		-.01265 (.730)
R ₂	-.00403 (.243)		-.01575 (.871)
R ₃	-.00996 (.719)		-.01929 (1.30)
R ₄	-.01294 (.893)		-.01164 (.792)
R ₅	.03845 (1.59)		.03146 (1.20)
R _{6.1}	-.00793 (.542)		
R _{6.2}	-.01100 (.735)	-.00402 (.311)	
R ₇	-.03617* (2.11)		-.04504* (2.46)
R ₉	-.01206 (.493)		-.06352* (2.03)
C	-.01881 (.621)	-.04055 (.975)	.06712 (1.29)
R ²	.4256	.6774	.5606

ailleurs, la relation négative qui existe pour l'ensemble (M) domine la relation positive qui existe pour l'ensemble (P-M) de sorte que pour l'ensemble de la province, ensemble (P), on a un coefficient de signe négatif.

Passons maintenant aux résultats quant à la variable Sup, présence ou absence de suppléments aux échelles de salaires avant le bill 25. On sait que cette variable comme la variable ΔI est introduite pour tenir compte de changements dans les salaires réels relatifs. Or dans le cas de la variable Sup c'est pour l'ensemble (M) qu'on obtient un coefficient conforme à ce qui était prévu alors que pour l'ensemble (P-M) on obtient un signe contraire à ce qui était prévu. A cette différence de type de résultats pour les variables ΔI et Sup nous ne voyons pas d'explication.

Pour la variable ΔR , changement dans la capacité de payer, on obtient des résultats du type de ceux qu'on a constatés pour la variable ΔI : signes de coefficients contraires à ce qui était prévu pour les ensembles P et M mais signe conforme à ce qui était prévu pour l'ensemble P-M. Pour ce dernier ensemble d'ailleurs la statistique t est relativement élevée: 1.78. Dans les CSR de la province sauf celles de la région administrative de Montréal il y aurait eu discrimination selon la qualité des enseignants avant le bill 25 et l'application du bill 25 aurait ainsi, en général, aidé ces CSR.

C'est seulement pour la variable PGB25 qu'on obtient, pour chacun des ensembles de CSR considérés, un coefficient du signe prévu. Les CSR qui avaient après 1967 une échelle de salaires plus élevée que celle du bill 25 auraient eu tendance, en général, à discriminer selon la qualité des enseignants. Mais il s'agit là de résultats incertains; aucun coefficient de cette variable PGB25 n'est significativement différent de 0, les statistiques t sont même relativement faibles, la plus élevée étant de .546.

On a vu que pour trois des quatre variables dont nous venons de traiter le signe du coefficient des variables est différent pour la région de Montréal de ce qu'il est pour le reste de la province. Nous avons effectué le test de Chow¹ de façon à vérifier si les observations tirées des CSR de la région administrative de Montréal obéissent à la même relation que celles tirées des CSR du reste de la province. En fait, l'hypothèse nulle se vérifie à savoir: les observations tirées des CSR de la région administrative de Montréal obéissent à la même relation que celles tirées des CSR du reste de la province. Cependant, on peut mentionner que la statistique F est relativement élevée: 2.03 alors que la valeur critique est de 2.46.

¹G.C. Chow, "Tests of Equality between Sets of Coefficients in Two Linear Regressions", Econometrica, vol. 28 (1960), pp. 591-605.

Passons maintenant à l'analyse des résultats pour les femmes, au tableau 28. Ici encore, ils sont en général mauvais: sur douze coefficients, cinq sont de signe contraire à ce qui était prévu; aucun n'est significativement différent de 0.

Examinons successivement chacune des variables. La variable ΔI d'abord. Ici, contrairement à ce qu'on a vu pour les hommes, c'est pour les CSR de la région administrative de Montréal qu'on obtient un coefficient du signe prévu alors que pour le reste de la province le coefficient est de signe contraire à ce qui était prévu. Cette différence de résultat pour les femmes et pour les hommes n'a pas vraiment de quoi étonner: on a vu plus haut que d'une part les femmes sont moins mobiles que les hommes et que d'autre part leur mobilité porte sur de plus courtes distances. Ainsi, il est vraisemblable qu'elles soient sensibles à des incitations d'ordre monétaire à l'intérieur d'une aire géographique relativement restreinte comme celle de la région administrative de Montréal mais qu'elles ne le soient pas pour des surfaces plus étendues comme l'ensemble du Québec. Cependant, il ne faut pas oublier que ce coefficient de la variable ΔI pour les femmes des CSR de la région de Montréal, même s'il a le signe attendu, est très faible: .00705 et la statistique t est également très faible: .065 de sorte que ce coefficient n'a à toutes fins

pratiques aucune signification.

Chez les femmes, c'est seulement pour la variable Sup qu'on obtient un coefficient du signe attendu pour chacun des ensembles considérés. Cependant ici aussi les coefficients sont faibles de même que les statistiques t sauf peut-être pour l'ensemble (P-M).

Pour ce qui est de la variable ΔR , on a ici des résultats contraires à ceux qu'on avait obtenus pour les hommes: c'est dans l'ensemble (P-M) qu'il n'y aurait pas eu de discrimination selon la qualité des enseignants. A la différence de résultats qu'on obtient ici pour les hommes et pour les femmes, nous ne voyons pas d'explication.

En ce qui regarde la variable PGB_{25} c'est pour l'ensemble M qu'on obtient un coefficient du signe prévu; cependant ce coefficient est très faible: $-.00882$; la statistique t est également faible.

Comme pour les hommes, nous avons effectué le test de Chow. L'hypothèse nulle se vérifie ici aussi: les observations tirées de la région administrative de Montréal obéissent à la même relation que celles tirées du reste de la province. La statistique F est de 1.28, la valeur critique de 2.46.

De cette section, nous tirons les conclusions suivantes:

1. Les changements dans le niveau relatif de rémunération et le mode de rémunération des enseignants entraînés par le bill 25 n'ont pas de façon générale déterminé l'évolution du niveau relatif de la scolarité des enseignants par CSR. On avait d'ailleurs vu au chapitre III qu'au niveau régional les écarts relatifs de rémunération s'étaient amenuisés à la suite du bill 25 alors que les écarts relatifs de niveau de scolarité s'étaient accentués.

2. On obtient des résultats différents selon qu'on considère des groupes différents. Cela est vrai lorsqu'on considère les hommes d'une part comparativement aux femmes d'autre part et lorsque, pour les hommes comme pour les femmes, on considère différents ensembles de CSR. Dans certains cas on peut trouver une explication particulière aux résultats obtenus; dans d'autres cas, non. Mais dans tous les cas on n'a jamais de résultats vraiment concluants, clairs et significatifs. Nous aurions voulu considérer un plus grand nombre de groupes différents mais avec l'analyse de régressions cela devient impossible, le nombre d'observations étant alors insuffisant. Quoi qu'il en soit, nous tirons de cette première vérification empirique une indication dans le sens suivant: l'explication de l'évolution du niveau relatif de la scolarité des enseignants par CSR et même par région devrait s'attarder à des facteurs d'ordre spécifique

plutôt que sur des facteurs d'ordre général. Nous y revenons plus loin.

A part le type de vérification empirique que nous venons de rapporter - analyse de régressions - on peut aussi faire appel à un autre type de vérification: le témoignage de personnes qui ou bien ont été à l'origine du bill 25 ou bien en¹ ont vécu les effets. Les témoignages que nous avons recueillis vont tout à fait dans le sens des résultats que nous venons de présenter.

Au moment où le bill 25 a été conçu, on ne s'attendait pas au Ministère de l'Education à ce qu'il ait un effet sur la structure géographique de la scolarité des enseignants.¹ Il n'avait d'ailleurs pas été conçu à cette fin; comme on l'a vu, le bill 25 visait à mettre de l'ordre dans ce qu'on considérait comme un chaos et à éviter des excès anticipés; en outre, comme on l'a vu, il était conçu pourrait-on dire de façon à décourager la mobilité.

En outre, les nombreuses personnes du monde de l'enseignement à qui nous avons demandé si le bill 25 avait eu un effet immédiat sur la mobilité des enseignants et plus particulièrement sur le niveau de scolarité des enseignants dans leur milieu nous ont en général répondu: aucun. Ici,

¹Les indications dans ce sens nous viennent des entrevues que nous ont accordées MM. Jacques Parizeau et Bernard Angers.

il faut cependant ajouter des détails. Partout, on reconnaît que le bill 25 a amélioré le niveau de salaires des femmes, particulièrement à l'élémentaire, ce qui est une évidence. Pour ce qui est du niveau secondaire, les augmentations ou gels d'échelles de salaires n'auraient pas eu en général d'effets immédiats perceptibles sauf à la CSR de la Côte-Nord. Le directeur du personnel de cette CSR nous a en effet affirmé qu'à sa connaissance au moins dix enseignants auraient quitté la région à cause des effets du bill 25.¹ Pour les hommes comme pour les femmes l'indice de niveau d'échelle de salaires en 1966-67 y était de beaucoup plus élevé que celui de l'échelle du bill 25. La CSR de la Côte-Nord se situe dans le cas I-3: les anciens enseignants continuaient d'être rémunérés suivant l'échelle locale; les nouveaux l'étaient suivant l'échelle du bill 25. Nous ne voyons donc pas ce qui du point de vue des salaires pouvait inciter des enseignants à quitter cette CSR. Il peut s'agir cependant de réactions à un changement dans les perspectives de long terme.

A la CSR du Golfe par ailleurs il n'y a pas eu d'effets immédiats du bill 25 parce qu'une sentence arbitrale avantageuse pour les enseignants continuait de s'appliquer. On

¹Cette affirmation nous a été faite par M. Conrad Charbonneau, directeur du personnel à la CSR de la Côte-Nord, lors de l'entrevue qu'il nous a accordée le 6 août 1973.

nous a cependant affirmé que depuis l'expiration de la sentence arbitrale les problèmes de recrutement sont plus considérables.¹

Au total donc, les résultats que nous avons présentés plus haut concordent avec les anticipations qu'on avait au Ministère de l'Education au moment où on a décidé du bill 25 et avec l'opinion, à une exception près, de toutes les personnes du monde de l'enseignement que nous avons interrogées.

¹Ces affirmations nous ont été faites par M. Valmont Richard, directeur des services de l'enseignement à la CSR du Golfe, lors de l'entrevue qu'il nous a accordée le 7 août 1973.

II

Une politique d'égalsation géographique des échelles de salaires peut-elle être efficace?

A la vue des résultats que nous avons présentés à la section précédente, on peut se demander à quelles conditions minimales une politique d'égalsation géographique des taux de salaires peut être efficace pour égaliser géographiquement le niveau de scolarité des enseignants.

On peut au départ énoncer au moins deux conditions:

1. Disparités géographiques très considérables entre les échelles de salaires antérieures à l'échelle unique. Cette condition nous apparaît nécessaire pour que, lorsque survient l'égalsation, des changements importants de niveau d'échelles soient instaurés de façon à motiver la mobilité géographique.

2. Forte corrélation positive entre les échelles de salaires antérieures à l'échelle unique et le niveau de scolarité de la main-d'oeuvre touchée, géographiquement. Ceci implique qu'avant l'égalsation c'est dans les régions où les salaires sont bas que le niveau de scolarité est bas. Ainsi, lorsque survient une égalisation d'échelles, c'est dans les régions où le niveau relatif de scolarité était

faible que le niveau relatif de rémunération augmente établissant ainsi une tendance à l'égalisation de la scolarité.

Il n'est sans doute pas inopportun de mentionner ici que dans le cas qui nous intéresse, pour le groupe secondaire-hommes, le bill 25 ne pouvait tout simplement pas être correcteur des écarts géographiques de niveau de scolarité. On a en effet constaté un coefficient de corrélation de $-.02$ entre le niveau des échelles de salaires et le niveau moyen de scolarité des enseignants par CSR antérieurement au bill 25. Pour le groupe secondaire-femmes, le bill 25 était davantage correcteur: le coefficient de corrélation entre le niveau des échelles de salaires et le niveau moyen de scolarité des enseignants par CSR antérieurement au bill 25 était de $.33$. Cependant, il faut se rappeler le fait que les femmes sont moins mobiles que les hommes.

Les deux conditions que nous venons de mentionner en supposent une autre, fondamentale: qu'il existe de fait une mobilité géographique significative et durable, qu'il n'y a pas de schème de préférence entre les régions de la part des enseignants; fondamentalement, qu'il n'existe pas de différences importantes entre les régions. Or il existe des indications dans le sens contraire. Une de celles-ci et

très importante à notre point de vue est le témoignage du directeur du Bureau Québécois de Placement des Instituteurs (BQPI). Le BQPI a été formé en mai 1970 par le Ministère de l'Education alors qu'environ 600 nouveaux diplômés des institutions de formation des maîtres avaient de la difficulté à trouver un emploi et que certaines CS avaient de la difficulté à recruter du personnel compétent. Le BQPI agit depuis comme agent de placement avec un bureau dans chacune des régions et sous-régions du Québec. Quand un enseignant soumet sa candidature au BQPI, il doit indiquer dans quelle(s) région(s) il est prêt à aller travailler. A la suite d'une rencontre avec les responsables régionaux du BQPI, le directeur de cet organisme, M. Gérard Bélanger, nous a fait part des constatations suivantes:

"Lorsqu'un enseignant indique sur sa formule de demande d'emploi qu'il est prêt à travailler dans n'importe quelle région du Québec, cela signifie concrètement en général qu'il est prêt à travailler jusqu'à un maximum de quinze (15) milles de son lieu de résidence. Lorsque de fait un enseignant accepte de s'éloigner de son lieu de résidence il continue de poser sa candidature pour obtenir un poste dans son milieu d'origine."¹

¹Extrait de l'entrevue que nous a accordée M. Gérard Bélanger, directeur du BQPI, le 10 mai 1973.

Cela implique bien clairement d'une part qu'on peut difficilement compter sur la mobilité des enseignants pour équilibrer géographiquement le niveau de scolarité et d'autre part que les résultats obtenus ont de fortes chances de n'être que temporaire.

Confirmant ce que nous venons d'affirmer, une analyse du marché des enseignants basée sur les données du BQPI pour l'année 1970-71 en arrive à la conclusion suivante: "A toute fin pratique, on peut dire qu'il n'existe pas de chômeurs qui désirent enseigner ailleurs que dans l'axe Montréal-Québec, avec une préférence nettement marquée pour les deux grandes régions métropolitaines de Montréal, et surtout celle de Québec."¹

Jusqu'ici, nous n'avons traité que de la structure géographique du marché des enseignants. En fait, il s'agit d'un marché beaucoup plus complexe. Nous voulons maintenant considérer, plus sommairement cependant, le marché des enseignants par secteur et région. A cette fin, nous présentons au tableau 29 des données relatives aux tolérances émises pendant l'année scolaire 1972-73 par le Ministère de l'Éducation. Pour qu'une tolérance soit émise, une CS doit avoir fait une

¹Bertrand Belzile, "Aspect économique du marché des enseignants", dans: Marché des enseignants de la CEQ (Québec: Université Laval, texte photocopié, avril 1971), p. 15.

offre d'emploi auprès du BQPI; si parmi les candidats qui y sont inscrits - et qui doivent être légalement qualifiés - aucun n'est disponible pour enseigner dans cette CS, le BQPI émet une lettre de non disponibilité. La CS soumet alors au Service de la Probation et de la Certification des Maîtres le dossier du ou des candidats qu'elle a pu recruter. Si ce ou ces candidats ont la formation académique mais non pédagogique ou la formation pédagogique mais non académique jugées nécessaires, le Service émet une autorisation provisoire d'enseigner; si ce ou ces candidats n'ont ni la formation académique ni pédagogique jugées nécessaires, le Service émet une tolérance au nom d'un individu. Cette tolérance, valable pour un an, n'est pas renouvelable.¹

Au tableau 29,^o la colonne (2) indique le nombre de tolérances émises et le nombre total d'enseignants pour chaque CSR en 1972-73.² A la colonne (3), on trouve les taux de tolérance, c'est-à-dire le pourcentage que représente le nombre

¹Cette procédure nous a été exposée par M. J. Bernard Laliberté, directeur du Service de la Probation et de la Certification des Maîtres, lors de l'entrevue qu'il nous a accordée le 10 mai 1973.

²Le nombre de tolérances a été compilé par nous à partir des dossiers du Service de la Probation et de la Certification des Maîtres. Le nombre total d'enseignants nous a été fourni par la Direction Générale de la Planification du Ministère de l'Éducation. Pour vérifier la cohérence de ces dernières données, nous les avons comparées à des données du même type émanant de la CEQ. Lorsqu'une différence existait entre les deux sources, nous avons nous-même communiqué avec les CS. Le nombre de tolérances comme le nombre total d'enseignants inclut les professeurs à l'enfance inadaptée.

d'enseignants à qui on a émis une tolérance par rapport au nombre total d'enseignants dans une CSR. Aux colonnes (4), (5) et (6) apparaissent les proportions des tolérances émises qui l'ont été pour des enseignants des secteurs général, professionnel et de l'enfance inadaptée. Le secteur général recouvre les disciplines suivantes: anglais, arts plastiques, biologie, chimie, éducation familiale, éducation physique, éducation civile, expression dramatique, français, histoire et géographie, hygiène, information scolaire et professionnelle, initiation à la vie économique, langues étrangères, mathématiques, méthode de travail intellectuel, musique, personnalité féminine, physique, sciences, sciences religieuses. Le secteur professionnel comprend: agriculture, alimentation, artisanat, construction, commerce, mécanique, dessin, électrotechnique, équipement motorisé, foresterie, hydrothermie, imprimerie, meuble, pêcheries, service hospitalier, soins de beauté, textiles, enseignement ménager.¹

Le taux de tolérance est pour nous un indice de rareté absolue d'enseignants. Cependant, on peut admettre que ce taux ne reflète pas seulement un phénomène structurel mais aussi frictionnel. Par exemple, nous sommes prêt à consi-

¹Cette classification est extraite de: Rapport des opérations du Bureau Québécois de Placement des Instituteurs pour la période du 1er avril 1972 au 31 mars 1973 (Québec: Ministère de l'Éducation, 1er avril 1973), p. 4.

dérer qu'un taux de tolérance inférieur à 1% représente en général un problème frictionnel. Ceci étant, on constate à la colonne (3) du tableau 29 que le taux de tolérance varie considérablement d'une CSR à l'autre: de 0.0% dans quatre CSR - 4.5, 6.201, 6.206, 8.4 - à 8.69% dans la CSR 1.3. Bien plus, à l'intérieur de la même région économique on constate parfois aussi de très grandes disparités: dans la région 1, on a un taux de tolérance de 0.83% pour la CSR 1.5 et de 8.69% pour la CSR 1.3; dans la région 8, on a un taux de tolérance de 0.0% pour la CSR 8.4 et de 6.64% pour la CSR 8.3. Ceci nous apparaît comme un premier indice du fait que les raretés sont très spécifiques non seulement aux régions mais encore aux CSR mêmes.

Si on considère maintenant la répartition des tolérances suivant les secteurs - général, professionnel et enfance inadaptée - on arrive à la même conclusion: la rareté suivant les secteurs est très diverse d'une CSR à l'autre; cependant et de façon surprenante - pour nous - les plus grandes raretés existent de façon générale dans le secteur général.

Donc, et c'est le point que nous voulons faire ressortir ici, les raretés d'enseignants qualifiés sont très spécifiques aux diverses CSR et aux divers secteurs d'enseignement, sans parler des matières elles-mêmes, ceci en 1972-73 où une seule échelle de salaires prévaut et où existe une relative abon-

Tableau 29

Nombre de tolérances émises et taux de tolérance,
proportion des tolérances par secteur - général,
professionnel et enfance inadaptée - par CSR et
région administrative, hommes et femmes, année
scolaire 1972-73

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
CSR	Tol/Total	%	Général	Prof.	Enf. Inad.
1.1	12/326	3.60	.833	.166	.000
1.2	15/614	2.44	.266	.533	.200
1.3	10/115	8.69	.800	.200	.000
1.4	15/272	5.51	.066	.733	.200
1.5	3/360	0.83	.666	.333	.000
1.6	11/312	3.52	.636	.363	.000
1	66/1999	3.30	.485	.424	.091
2.1	11/531	2.07	.545	.454	.000
2.2	16/638	2.51	.750	.250	.000
2.3	28/518	5.40	.821	.107	.071
2.4	32/814	3.93	.562	.156	.281
2	87/2501	3.50	.678	.195	.126
3.1	1/445	0.22	1.0	.000	.000
3.2	6/219	2.73	.833	.166	.000
3.3	11/567	1.94	.454	.545	.000
3.4	4/508	0.78	1.0	.000	.000
3.5	21/634	3.31	.476	.523	.000
3.6	5/460	1.08	1.0	.000	.000
3.7	3/647	0.46	.666	.333	.000
3.8	8/485	1.64	.250	.500	.250
3.9	15/432	3.47	.400	.600	.000
3.10	5/313	1.59	.600	.400	.000
3.11	7/701	1.00	.571	.285	.142
3.12	12/1022	1.17	.500	.416	.083
3	98/6433	1.50	.541	.418	.041
4.1	11/585	1.88	.909	.090	.000
4.2	4/867	0.46	.750	.250	.000
4.3	3/296	1.01	.666	.333	.000
4.4	1/543	0.18	1.0	.000	.000
4.5	0/949	0.00	.000	.000	.000
4	19/3240	0.60	.842	.158	.000
5.1	27/1438	1.80	.666	.222	.111
5	27/1438	1.80	.666	.222	.111

<u>(1)</u>	<u>(2)</u>	<u>(3)</u>	<u>(4)</u>	<u>(5)</u>	<u>(6)</u>
CSR	Tol/Total	%	Général	Prof.	Enf. Inad.
6.101	17/545	3.11	.529	.294	.176
6.102	13/588	2.21	.692	.000	.307
6.103	25/487	5.13	.400	.040	.560
6.104	21/729	2.88	.857	.142	.000
6.105	4/321	1.25	.000	.000	1.0
6.106	1/317	0.31	.000	1.0	.000
6.107	12/955	1.26	.250	.583	.166
6.108	5/536	0.93	.600	.400	.000
6.1	98/4478	2.20	.531	.194	.276
6.201	0/439	0.00	.000	.000	.000
6.202	34/1495	2.27	.470	.147	.382
6.203	8/649	1.23	.125	.250	.625
6.204	6/425	1.41	1.0	.000	.000
6.205	21/437	4.81	.809	.190	.000
6.206	0/112	0.00	.000	.000	.000
6.207	3/334	0.89	.000	.000	1.0
6.208	5/313	1.59	.600	.000	.400
6.209	4/522	0.76	.250	.250	.500
6.210	10/359	2.78	.700	.100	.200
6.2	91/5085	1.80	.560	.143	.297
6.301	35/835	4.19	.714	.057	.228
6.305	39/4745	0.82	.564	.435	.000
6.3	74/5580	1.30	.635	.257	.108
7.1	22/396	5.55	.727	.181	.090
7.2	54/1104	4.89	.666	.129	.203
7.3	10/268	3.73	.700	.200	.100
7	86/1768	4.90	.686	.151	.163
8.1	15/456	3.28	.866	.133	.000
8.2	11/373	2.94	.727	.181	.090
8.3	18/271	6.64	.888	.111	.000
8.4	0/228	0.00	.000	.000	.000
8	44/1328	3.30	.841	.136	.023
9.1	21/438	4.79	.809	.047	.142
9.2	25/321	7.78	.720	.240	.040
9	46/759	6.10	.761	.152	.087

dance d'enseignants. Ceci nous amène à douter davantage encore de l'efficacité d'une politique d'égalisation territoriale des taux de salaires.

A l'heure actuelle, même si une seule échelle de salaires prévaut pour les enseignants du secteur public au Québec, il existe cependant des "Allocations Spéciales" stipulées à l'article 6.8 de l'Entente signée le 4 novembre 1969; ces allocations spéciales ont été reconduites dans le Décret tenant lieu de convention collective qui s'applique depuis le 15 décembre 1972. Comme nous voulons mettre en relation les allocations spéciales avec les taux de tolérance, nous examinerons ici les allocations stipulées dans la convention collective signée en novembre 1969 puisque ce sont elles qui ont pu influencer sur le comportement des enseignants pour l'année scolaire 1972-73.

Les allocations spéciales sont du type suivant:

1. prime d'éloignement

selon qu'un enseignant est seul ou qu'il a des dépendants, il reçoit une prime d'éloignement de \$280 ou \$400 par année s'il enseigne au niveau secondaire sur le territoire de la CSR 1.3 ou dans une région jugée éloignée des CSR 4.2, 8.1, 8.2; la prime est de \$560 ou \$800 pour la région jugée

non éloignée de la CSR 9.2; elle est de \$840 ou \$1200 pour les régions jugées éloignées des CSR 9.1 et 9.2.

2. frais de déménagement

les frais de déménagement réellement encourus sont remboursés jusqu'à un montant de \$300 pour la CSR 9.1 et \$400 pour la CSR 9.2. Des frais additionnels peuvent être remboursés aux enseignants dont le lieu de travail n'est pas relié par réseau routier au siège social de la CSR qui les emploie. Ces enseignants ont en plus droit à un voyage annuel aller-retour tous frais payés au siège social de la CSR qui les emploie.

3. allocation de logement

selon qu'il est seul ou qu'il a des dépendants un enseignant reçoit une allocation de \$60 ou \$75 par année pendant les trois premières années de son installation sur le territoire de la CSR 9.1; pour la CSR 9.2, les allocations sont de \$75 ou \$100 par année. Ces allocations ne peuvent être versées aux enseignants qui profitent de la prime d'éloignement ou d'une entente survenue avant la

convention collective signée en novembre 1969.¹

Au total donc, des allocations de divers types sont accessibles à des enseignants des CSR 1.3, 4.2, 8.1, 8.2, 9.1 et 9.2. Considérons maintenant le taux de tolérance en 1972-73 dans chacune de ces CSR:

¹Pour plus de détails, voir: "Entente intervenue entre le Gouvernement du Québec, la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec, la Quebec Association of Protestant School Boards, pour le compte des commissions scolaires d'une part et la Corporation des Enseignants du Québec, la Provincial Association of Catholic Teachers, la Provincial Association of Protestant Teachers pour le compte des associations d'instituteurs d'autre part" (Québec: novembre 1969, article 6-8), pp. 62-64. L'article 6-10 de la même entente stipule ce qui suit: "Dans les trente (30) jours de la signature des présentes, le Gouvernement, les Fédérations et les Corporations forment un comité paritaire provincial ayant pour fonction: a) de procéder à l'examen rationnel de la question de l'isolement et de l'éloignement; b) de définir et d'analyser les différents types de difficultés relatives au recrutement des instituteurs dans certaines régions ou localités; c) de recommander aux Fédérations et au Gouvernement d'une part, et aux Corporations d'autre part, les mesures qu'il juge appropriées sur les sujets mentionnés à la présente clause." Le comité en question ne s'est réuni qu'à quelques reprises et n'a pas produit de rapport. Dans le décret en vigueur depuis le 15 décembre 1972, il n'est pas fait mention du comité dont nous venons de parler. Par ailleurs, le nouvel article 6.8 est pratiquement une transcription de celui que nous avons résumé. Cependant, les allocations ont été augmentées approximativement du pourcentage accordé pour les échelles de salaires.

Tableau 30

Taux de tolérance dans
certaines CSR

(1)	(2)
CSR	Taux de tol. en %
1.3	8.69
4.2	0.46
8.1	3.28
8.2	2.94
9.1	4.79
9.2	7.78

Il ne s'agit certes pas des six taux de tolérance les plus élevés. Les taux qu'on constate cependant pour les CSR 1.3 et 9.2 sont les deux plus élevés. Pour les CSR 8.1, 8.2 et 9.1, il s'agit de taux plus élevés que le taux moyen de 2.46%. Le cas de la CSR 4.2 où le taux de tolérance n'est que de 0.46% nous apparaît comme très particulier. D'abord, il s'agit d'une CSR située dans une région qui par ailleurs a le plus faible taux de tolérance: 0.60%. En outre, la prime d'éloignement de \$280 ou \$400 applicable à cette CSR ne l'est que pour le territoire de Parent et de Sanmaur à l'extrémité nord-ouest de la régionale de la Mauricie, deux minuscules localités¹ où il n'existe pas et où on ne projette

¹Parent comptait en 1970 510 habitants; en 1970, Sanmaur n'était pas inscrit au répertoire des municipalités du Québec. Voir: Répertoire des Municipalités (Québec: Bureau de la Statistique du Québec, 1970), pp. 154-155.

pas d'établir d'école polyvalente.¹ Nous ne savons pas exactement combien de professeurs enseignent dans ces deux localités mais ce nombre doit être de l'ordre de huit à dix.² Une seule des quatre tolérances émises pour la CSR de la Mauricie l'aurait été pour le territoire de Parent et Sanmaur qu'on aurait pour ce territoire un taux de tolérance de l'ordre de 10%. Par ailleurs, il est notoire que pour la CSR 9.2, là où les allocations spéciales sont les plus nombreuses et les plus élevées, le taux de tolérance est le second en importance: 7.78%. Nous avons visité toutes les CSR où des allocations spéciales existent, sauf la CSR 4.2. Partout on nous a affirmé que les allocations spéciales actuelles sont trop faibles pour avoir un effet déterminant d'attraction de personnel légalement qualifié. Nous ne prétendons pas que le système d'allocations spéciales actuel ne contribue pas à entraîner dans les régions isolées ou éloignées des enseignants légalement qualifiés; cependant, de toute évi-

¹Voir: Cahier des Commissions Régionales (Québec: Ministère de l'Éducation, 1971), p. 415.

²Cette estimation a été calculée comme suit: la population totale sur le territoire de la CSR régionale de la Mauricie était en 1971 de 103,871 personnes; en 1972-73 le nombre d'enseignants sur le même territoire était de 846, ce qui donne un enseignant pour 120 de population. Si on considère que la population de Parent et Sanmaur est au maximum de 1000 personnes, en appliquant le rapport population/enseignants de l'ensemble de la CSR, on arrive à un nombre de professeurs d'environ huit.

dence, ce système ne suffit pas à entraîner simplement une égalisation géographique des taux de tolérances. Le système qui prévaut actuellement - égalité d'échelles de salaires et allocations spéciales - ne suffit donc pas à produire à la marge les ajustements qu'on souhaiterait. On peut facilement en déduire que l'égalisation des moyennes ne se fait certainement pas. En outre, il n'existe pas d'allocations spéciales pour de nombreuses CSR où le taux de tolérance est relativement élevé, les CSR de la région 7 par exemple.

Dans cette section, nous avons voulu faire ressortir les points suivants:

1. pour qu'une politique d'égalisation géographique des taux de salaires réussisse à égaliser le niveau moyen de scolarité des enseignants, cela requiert certaines conditions qu'on n'est pas sûr de rencontrer dans des situations concrètes;
2. on peut avoir des doutes sérieux quant à la condition fondamentale de succès d'une telle politique, à savoir: la mobilité des enseignants légalement qualifiés vers les CSR moins bien pourvues en termes de scolarité de leurs enseignants;
3. les raretés absolues d'enseignants légalement qualifiés telles que révélées par les taux de tolérance sont très spécifiques en termes géographiques et disciplinaires; une politique

d'application générale paraît alors peu apte à combler des lacunes spécifiques;

4. dans un contexte d'égalité géographique d'échelles de salaires, un système d'allocations spéciales devrait allouer des primes très élevées seulement pour égaliser géographiquement les taux de tolérance, c'est-à-dire réaliser une égalisation à la marge, sans parler d'égalisation des moyennes.

Tout ceci nous amène à conclure qu'il ne faut pas de façon générale compter seulement sur un tel type de politique pour égaliser géographiquement le niveau moyen de scolarité des enseignants.

CHAPITRE V

APPROCHE POUR UNE POLITIQUE D'EGALISATION GEOGRAPHIQUE DU NIVEAU DE SCOLARITE DES ENSEIGNANTS

I

Facteurs associés à l'évolution de la structure géographique du niveau de scolarité des enseignants après le bill 25

A la section I du chapitre IV, nous avons vérifié si le bill 25, en tenant compte de tous les effets qu'il a pu avoir, a déterminé l'évolution de la structure géographique du niveau de scolarité des enseignants du secteur public au Québec entre 1966-67 et 1969-70. Nous avons conclu que de façon générale non. Ici, nous voulons d'abord présenter une hypothèse qui selon nous explique mieux l'évolution du niveau moyen de scolarité des enseignants par CSR; nous tirerons ensuite un corollaire de cette hypothèse comme suggestion d'une approche à une politique d'égalisation géographique du niveau de scolarité des enseignants.

L'hypothèse qui explique mieux l'évolution du niveau moyen de scolarité des enseignants par CSR est celle des particularités locales en ce qui regarde la disponibilité des ressources. Pour vérifier le bien-fondé de cette hypothèse, nous examinerons les résultats obtenus pour les

variables représentant des particularités locales et régionales, variables que nous n'avons fait qu'énumérer au chapitre IV (voir plus haut, pp. 140-143).

Voyons d'abord la justification de chacune de ces variables et sous quelle forme nous les avons introduites. Si on se reporte à l'équation (15) à la page 141, on constate que les variables retenues pour tenir compte de particularités locales ou régionales sont d'abord:

NSc: le niveau de scolarité de l'ensemble de la population du territoire d'une CSR

U: le taux d'urbanisation sur le territoire d'une CSR

BrA: présence - ou absence - sur le territoire d'une CSR d'une école normale décernant le brevet A

ΔN: changement, entre 1966-67 et 1969-70, dans le nombre d'enseignants à l'emploi d'une CSR

puis une série de variables muettes:

$R_1, \dots, R_9$: région dans laquelle se situe chacune des CSR.

La variable NSc a été introduite pour la raison suivante: les CS, surtout dans une situation de demande excédentaire, doivent souvent employer du personnel sans qualification pédagogique. Le niveau de scolarité de l'ensemble de la population du territoire d'une CSR fournit alors un

indice de la possibilité pour celle-ci d'employer du personnel d'un bon niveau de scolarité.

Dès lors, on s'attend à un coefficient de signe positif pour cette variable. La forme sous laquelle nous l'avons introduite - qui ne nous satisfait pas entièrement - est la suivante: la proportion de la population âgée de 5 ans et plus ne fréquentant pas l'école et dont la dernière année d'étude atteinte est soit la dixième, soit la onzième année. Les données dont nous disposons - celles du recensement de 1961 - sont par comtés et divisions de recensement. Les limites de ces comtés et divisions ne concordent pas en général avec les limites des CSR. Nous avons donc calculé des moyennes pondérées suivant la proportion de la population totale des CSR appartenant à divers comtés et divisions de recensement.¹

Le taux d'urbanisation sur le territoire d'une CSR a été retenu comme variable parce que plus un tel taux est élevé plus en général on trouvera sur le territoire d'une CSR des

¹Sources: Données sur la scolarité: Recensement du Canada, 1961, BFS no de cat. 92-550: "Population, fréquentation scolaire et scolarité", tableau 74. Données sur la proportion de la population totale des CSR appartenant à divers comtés et divisions de recensement: Michel Amyot et Richard Dufour, Répartition des municipalités du Québec suivant les commissions scolaires catholiques et leur population totale en 1966 et 1971 (Québec: Ministère de l'Éducation, Direction générale de la Planification, mars 1972).

institutions de formation outre les écoles normales, donc un réservoir de main-d'oeuvre potentielle. En plus, l'équipement socio-culturel et les possibilités de perfectionnement seront aussi meilleurs, ce qui aura tendance à attirer du personnel qualifié. Pour toutes ces raisons, nous croyons que cette variable est importante; nous nous attendons à ce que son coefficient soit de signe positif. La forme sous laquelle nous l'avons introduite est celle-ci: le pourcentage de la population totale du territoire d'une CSR que représentent les centres constitués dont la population est de 5,000 habitants ou plus.¹

La variable BRA, comme les deux précédentes, se situe du côté offre. Le fait qu'il y a ou qu'il n'y a pas sur le territoire d'une CSR une école normale décernant le brevet A influe très certainement sur la disponibilité dans ce territoire d'enseignants qualifiés. On s'attend à un coefficient de signe positif pour cette variable pour le groupe secondaire-femmes. Par ailleurs, le brevet A requérant quinze années de scolarité et la moyenne de scolarité pour le groupe secondaire-hommes étant de 15.19 en 1966-67, nous ne nous pronon-

¹Source: Michel Amyot et Richard Dufour, Répartition des municipalités du Québec suivant les commissions scolaires catholiques et leur population totale en 1966 et 1971 (Québec: Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation, Direction générale de la Planification, étude 9-04, mars 1972).

cons pas sur le signe du coefficient de cette variable pour ce groupe. Cette variable est introduite sous forme de variable muette.¹

La variable ΔN indique la variation en pourcentage, entre 1966-67 et 1969-70, dans le nombre d'enseignants à l'emploi des diverses CSR; on a là une indication de la variation de la demande par CSR. Cette variable a de l'importance dans le contexte de demande excédentaire qui prévalait à l'époque: plus la demande augmentait rapidement, plus on risquait de devoir engager des enseignants non légalement qualifiés ce qui pouvait avoir comme conséquence de diminuer le niveau moyen de scolarité du corps professoral. On s'attend donc à un coefficient de signe négatif pour cette variable. La source des données est la même que pour le calcul des niveaux moyens de scolarité (voir plus haut, chap. II et III). Pour 1966-67, nous avons retenu les données relatives au groupe 1 (voir plus haut, p. 58).

Finalement, nous avons introduit une série de variables muettes représentant la région dans laquelle se situe chacune des CSR, ceci parce que des facteurs d'ordre strictement régional tels les courants généraux de migration, l'éloigne-

¹Source: Statistiques de l'enseignement (Québec: Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation, 1963-64).

ment, des traits sociaux et institutionnels particuliers peuvent avoir, croyons-nous, une influence déterminante sur le niveau moyen de scolarité des enseignants par CSR. Le signe du coefficient de chacune de ces variables peut être différent d'une région à l'autre.

Ce sont là toutes les variables que nous avons introduites pour tenir compte des particularités locales en ce qui regarde la disponibilité des ressources. Nous croyons qu'il s'agit vraiment là de toutes les variables auxquelles on peut penser comme pouvant influencer sur le niveau relatif de scolarité des enseignants et qui sont en même temps opérationnelles.

Retournons aux tableaux 27 et 28 (pp. 147 et 148) pour examiner les résultats obtenus pour ces variables.

Pour le groupe secondaire-hommes, au tableau 27, on constate que le coefficient de la variable NSc est contraire à celui que nous avions prévu; il est même significativement différent de 0 pour les CSR de la région de Montréal et celles de toute la province. Cependant, nous devons dire que les données que nous avons utilisées pour représenter le niveau de scolarité de l'ensemble de la population du territoire des CSR ne sont pas entièrement satisfaisantes; il s'agit, comme on l'a vu, de la proportion de la population âgée de 5 ans et plus ne fréquentant pas l'école et dont la

dernière année d'étude atteinte est soit la dixième, soit la onzième année. De meilleures approximations de la variable dont nous voulons tenir compte auraient peut-être donné des résultats différents.

Par ailleurs, le signe du coefficient de la variable U , de même que celui de la variable ΔN est partout conforme à celui que nous avons prévu.

Quant aux variables régionales, mentionnons que la sous-région 6.3 est exclue parce que nous ne disposons pas des données relatives à la variable NSc pour cette sous-région. Par ailleurs, le coefficient de plusieurs des variables régionales est significativement différent de 0. Le R^2 est de .4293 pour toute la province et atteint jusqu'à .6946 pour les CSR de toute la province sauf celles de la région administrative de Montréal.

Pour le groupe secondaire-femmes, on arrive à des résultats très semblables. Une différence majeure est qu'ici, sauf pour l'ensemble P-M, le coefficient de la variable ΔN est contraire à ce que nous avons prévu, alors que pour les hommes le signe de ce coefficient était conforme à ce que nous avons prévu. Nous n'avons pas d'explication pour cette différence si ce n'est que la rareté d'hommes était plus grande que la rareté de femmes, comme nous l'avons déjà vu.

Considérant maintenant les résultats quant à la variable BrA, on constate que sauf chez les femmes de l'ensemble P-M il est de signe négatif alors que, pour les femmes tout au moins, nous avions prédit un signe positif. L'utilisation d'une variable muette pour représenter la présence ou l'absence sur le territoire d'une CSR d'une école normale décernant le brevet A ne rend peut-être pas compte de façon assez nuancée de l'impact relatif d'une telle institution dans un territoire: on trouvait de fait des écoles normales dans presque toutes les régions éloignées, où le niveau moyen de scolarité des enseignants est relativement faible; on en trouvait aussi dans les régions centrales mais dans ces régions il existait en outre d'autres institutions qu'on peut considérer comme des réservoirs d'enseignants: collèges et universités. Ceci pourrait expliquer en partie le signe négatif que nous avons constaté pour le coefficient de la variable BrA. Dès lors, il devient beaucoup plus important de retenir que le signe du coefficient de la variable U est partout celui que nous avons prédit. L'analyse que nous venons de faire peut s'appliquer aussi relativement aux résultats que nous avons obtenus pour la variable NSc.

La statistique t pour les variables régionales chez les femmes est en général relativement élevée. Le R^2 est de .4256 pour toute la province et atteint jusqu'à .6774

pour les CSR de la région administrative de Montréal.

Bref, pour les variables NSc et Bra dont le signe du coefficient n'est pas celui que nous avions prévu, il faut considérer que les données ou méthode utilisées ne sont certainement pas idéales même s'il nous était impossible de procéder d'une meilleure façon. Par ailleurs, la variable U et les variables régionales, que nous considérons comme plus importantes, donnent des résultats satisfaisants.

L'ensemble de ces constatations nous apparaît comme une première indication du bien-fondé de notre hypothèse à savoir que les particularités locales en ce qui regarde la disponibilité des ressources expliquent l'évolution géographique du niveau de scolarité des enseignants après le bill 25. C'est en tout cas une hypothèse évidemment supérieure à la première, qui attribuait au bill 25 l'évolution du niveau de scolarité des enseignants.

Dans la section II du chapitre IV, nous avons présenté des taux de tolérance par CSR et nous avons affirmé que ces taux représentaient des indices de rareté absolue d'enseignants. Si on assume, comme nous le faisons, que ces raretés sont relativement stables dans le temps, on est justifié de mettre en relation les taux de tolérance pour 1972-73 et les changements de niveau de scolarité entre 1966-67 et 1969-70. En fait, une régression mettant en relation ces deux variables

donne les résultats suivants:

$$\Delta Sc = a_0 + a_1 T \quad (16)$$

$$\begin{array}{cc} .3387* & - 3.776* \\ (6.90) & (2.37) \end{array}$$

$$\begin{array}{l} R^2 = .1073 \\ \bar{R}^2 = .0884 \end{array}$$

où:

ΔSc = changement dans le niveau moyen de scolarité des enseignants entre 1966-67 et 1969-70, par CSR

T = taux de tolérance en 1972-73, par CSR

Les données incluent les groupes secondaire-hommes et secondaire-femmes.

Le coefficient de la variable T a le signe négatif qu'on pouvait anticiper et il est significativement différent de 0. La moyenne de la variable T est de .0237, celle de la variable Sc est de .2490. Ainsi, suivant nos résultats, une variation de un point de pourcentage dans le taux de tolérance entraînerait une variation de .03 dans le changement de niveau de scolarité, soit une variation de 15.14%, ce qui est loin d'être négligeable. Le R^2 est de .1073.

Il faut noter en outre que les taux de tolérance comme indices de disponibilité des ressources locales tout en étant relativement stables varient sans doute dans le temps. Ainsi, nous utiliserions des taux de tolérance pour 1967-68 par exemple - données qui ne sont malheureusement pas disponibles - que

nous obtiendrions croyons-nous des résultats encore meilleurs.

Ajoutons par ailleurs qu'il n'existe pas de relation entre les taux de tolérance et le niveau des échelles de salaires. Il ne peut pas en exister puisque en 1972-73 l'échelle de salaires en vigueur était la même partout alors que les taux de tolérance variaient considérablement d'une CSR à l'autre; le coefficient de corrélation entre ces deux variables est nécessairement de .0000. On ne peut donc pas argumenter en disant que les variations de niveau de scolarité dépendent des particularités locales en ce qui regarde la disponibilité des ressources représentées par les taux de tolérance et que ceux-ci dépendent du niveau des échelles de salaires. Au contraire, il nous paraît plus juste d'affirmer que les variations de niveau de scolarité dépendent principalement des particularités locales dont les taux de tolérance sont un indice et que les particularités locales ne dépendent pas ou peu en général du système de rémunération existant.

Finalement, partout où nous sommes allés on nous a affirmé que les différences de difficulté de recrutement dépendaient précisément de différences de particularités locales. Ainsi à la CS des Mille-Isles - 6.108 - on dit

n'avoir aucun problème à recruter des enseignants pour le secteur général alors qu'à la CS du Golfe - 9.2 - on dit avoir des problèmes énormes qui obligent à publier des offres d'emploi dans les journaux, à faire des tournées pour rencontrer les finissants d'universités, etc. Et ceci à cause, dit-on, des caractéristiques des régions.

II

Approche pour une politique d'égalisation géographique du niveau de scolarité des enseignants

D'après l'analyse des sections qui précèdent, une politique de rémunération uniforme pour tout le Québec, même accompagnée de certaines allocations spéciales, a peu ou pas de chances d'uniformiser géographiquement le niveau de scolarité des enseignants. Nous avons plutôt vu que l'évolution de la structure géographique du niveau de scolarité des enseignants après le bill 25 dépendait davantage des particularités locales en ce qui regarde la disponibilité des ressources. Ceci implique nécessairement des différences de divers types entre les régions et localités; toutes choses ne sont pas égales dans chacune des régions et localités. Comme nous nous concentrons sur le problème du niveau de scolarité des enseignants et que ce problème est plus aigu dans les régions considérées comme éloignées et/ou isolées, nous avons visité les principales d'entre elles de façon à recueillir de l'information circonstanciée. Nous avons de fait visité les CSR 1.3 et 1.5 dans la région 1; les CSR 8.1 et 8.2 dans la région 8; les CSR 9.1 et 9.2 dans la région 9. On trouvera à l'annexe IV la liste des personnes que nous y avons rencontrées.

L'éloignement nous apparaît comme étant caractérisé principalement par une forte distance géographique des grands

centres du Québec, en particulier Québec et Montréal. L'isolement par ailleurs serait caractérisé par une distance géographique et/ou une difficulté de communication avec des centres secondaires comme les principales villes d'une région.

Si on admet ces définitions sommaires, on peut affirmer que les régions 1, 8 et 9 sont à peu près également éloignées. En outre, chacune contient une ou des régions isolées: les îles de la Madeleine sont isolées dans la région 1; le secteur Témiscamingue est isolé dans la région 8; Gagnon et Schefferville sont isolés dans la région 9.

Cependant, un facteur vient pondérer les concepts que nous venons de définir, c'est l'intensité du sentiment d'appartenance aux diverses régions. Il est évident en effet qu'on souffrira moins de l'éloignement et/ou de l'isolement si on est attaché à sa région. Il nous est apparu que l'intensité du sentiment d'appartenance est très diverse suivant les régions: plus forte dans la région 1, moins dans la région 8 et encore moins dans la région 9, selon l'avis même de nos interlocuteurs.

Les régions éloignées et/ou isolées se distinguent aussi entre elles selon la qualité de l'équipement socio-culturel. Si on ne retient comme indice que la présence ou l'absence d'institutions d'enseignement de niveau universitaire il est digne de mention qu'à Rimouski - région 1 - on trouve une constituante en bonne et due forme de l'Université du Québec,

à Rouyn-Noranda - région 8 - on trouve un embryon de constituante de la même Université: la Direction des études universitaires dans l'Ouest québécois, tandis que dans la région 9 on ne trouve aucune institution de niveau universitaire.

Les réseaux de mobilité, représentant la perception que le reste de la province a de chacune des régions, varient également suivant les régions. Ainsi, dans la région 9 on nous a affirmé recruter des enseignants d'un peu partout au Québec, sauf de Québec et Montréal même, avec une concentration en provenance des régions avoisinantes 1, 2 et 3. Dans la région 8 par ailleurs, on affirme aussi ne pouvoir recruter de personnel de Québec et Montréal, on en recrute en partie dans la région 2 mais surtout en Ontario et au Nouveau-Brunswick. A cet effet, les Centres de Main-d'Oeuvre du Canada s'avéreraient très utiles comparativement au BQPI.¹

Finalement, les régions éloignées diffèrent entre elles selon le type d'activité économique qu'on y exerce, le niveau général des salaires et traitements, le niveau de vie. Par opposition aux régions 1 et 8, la région 9 est ainsi une région à très forte croissance, caractérisée par des hauts salaires

¹Ces affirmations nous ont été faites par M. Denys Campeau, directeur du personnel à la CSR Harricana, lors de l'entrevue qu'il nous a accordée le 8 août 1973. Quant à l'utilité du BQPI, partout on nous a affirmé qu'elle était à peu près nulle. Bien plus, on nous a souvent dit que le BQPI nuisait à l'engagement du personnel à cause des délais qui découlent du fait de son existence.

et un niveau de vie élevé. Plusieurs enseignants y ont le sentiment d'être les prolétaires de la région.

Nous pourrions sans doute découvrir d'autres critères de distinction entre les régions. Ceux que nous avons énumérés suffisent croyons-nous pour illustrer ce que nous voulions montrer: non seulement les régions éloignées sont différentes des autres régions du Québec mais elles sont aussi différentes entre elles.

De la théorie économique élémentaire découle la proposition qu'on réussira à égaliser géographiquement le niveau de scolarité des enseignants seulement si on égalise les avantages nets entre les régions. Les différences entre les régions étant de diverse nature et de degrés divers, il suit qu'il faudrait doter les diverses régions conséquemment.

La vue suivant laquelle des avantages spéciaux de diverse nature devraient être fournis aux régions qui ont des difficultés à recruter et à conserver à leur emploi des enseignants légalement qualifiés est partagée par plusieurs auteurs qui ont étudié le problème. Ainsi, l'étude sur le marché des enseignants de la CEQ dont nous avons déjà parlé arrive à la conclusion suivante:

"Comme les obstacles à la mobilité géographique ne résident pas uniquement dans la distance géographique à franchir et dans les coûts qui en résultent, mais bien davantage dans des facteurs sociologiques

(tel que l'attachement au milieu), nous croyons que si des programmes d'aide à la mobilité peuvent contribuer à résoudre une partie du problème de certaines régions éloignées, ils risquent dans bien des cas de n'être qu'un palliatif temporaire.

Aussi croyons-nous qu'au lieu de mettre l'accent sur des programmes incitant les enseignants des grands centres à se déplacer vers des régions périphériques, il serait préférable d'orienter les programmes de façon telle qu'ils constituent davantage une invitation pour les commissions scolaires éloignées à favoriser le perfectionnement et le recyclage des enseignants de la région, même si cela nécessite un séjour temporaire dans une autre région. Cela aurait pour effet, selon nous, d'assurer une plus grande stabilité de la main-d'oeuvre enseignante.¹

Bref, outre divers avantages monétaires, on met l'accent sur les facilités de perfectionnement. Par ailleurs, le Rapport du Comité Provincial sur les Buts et Objectifs de l'Education dans les Ecoles de l'Ontario, élargit encore plus l'éventail des avantages à fournir aux régions éloignées. Répondant à la question: "What measures can be undertaken to attract a greater number of teachers to service in remote northern areas?", le Rapport suggère:

"Include as conditions of employment for Northern Corps teachers, provisions designed to equate as far as possible the working conditions of such teachers with those in southern areas of the province. Among such provisions should be:

- a) competitive and attractive salaries and allowances to compensate for cost differentials;

¹Jean Bernier, "Les mécanismes à caractère institutionnel", dans: *Marché des enseignants de la CEQ*, op. cit., p. 132.

- b) leave of absence provisions to provide for,
 - i) regular vacation periods with transportation for the personnel and their families paid to and from a predetermined house base;
 - ii) compassionate leave for personnel in cases of serious illness in the family, and payment of transportation to and from the nearest centre in the south for personnel and/or their families in the case of serious illness or death among their nearest relatives in the south;
 - iii) educational leave to facilitate continuing education and self-improvement;
- c) financial aid toward the education and maintenance of children where service in the north entails separation from their parents;
- d) suitable housing accommodation.

Permit teachers from southern jurisdictions to be released for service in remote areas without loss of seniority or loss of remuneration upon their return.

Provide incentives that will encourage northern students to qualify as teachers and return to practice in their communities.

Form specialist teams (teacher, social worker, psychometrist, psychologist) for service in rural and remote northern areas."¹

L'ensemble de ces propositions nous paraît très intéressant. Nous voulons cependant les commenter quelque peu de façon à les pondérer et à évaluer leur possibilité d'application au Québec. Nous grouperons nos remarques sous quatre

¹Living and Learning, The Report of the Provincial Committee on Aims and Objectives of Education in the Schools of Ontario (Toronto: Ontario Department of Education, The Publication Office, 1968), p. 191.

thèmes: le perfectionnement, les avantages non monétaires, les salaires et autres avantages monétaires, l'amélioration des régions elles-mêmes.

Le perfectionnement est vraiment un sujet de préoccupation majeur pour tous dans le monde de l'enseignement des régions éloignées. Pour les dirigeants des CS, le perfectionnement est un moyen direct d'améliorer la qualité des services d'enseignement, qualité dont on semble partout se soucier profondément. Pour les enseignants, le perfectionnement permet non seulement d'améliorer la qualité de leurs services mais aussi, étant donné le mode de rémunération existant, leur revenu. Ainsi, dans une région éloignée un enseignant, en plus de subir des inconvénients de divers ordres, subit celui de ne pas avoir la même perspective d'évolution de son revenu que son collègue d'un centre urbain. S'il entreprend de fait de se perfectionner, ce sera à des coûts de beaucoup supérieurs à ceux que connaît l'enseignant du centre urbain.

A vrai dire, le problème du perfectionnement des enseignants dans les régions éloignées est extrêmement complexe. On y trouve en effet une population d'enseignants relativement restreinte répartie sur des territoires immenses, avec des formations très diverses, dont les besoins en perfectionnement

n'ont pas encore été évalués avec précision.¹ Les normes administratives des institutions universitaires qui y dispensent des cours les empêchent souvent d'offrir effectivement les cours souhaités par les enseignants. Ainsi, une partie importante des enseignants de ces régions doivent se perfectionner non pas le soir ou le samedi mais seulement pendant l'été et à temps plein pendant l'année académique.

Il existe pour les enseignants du secteur public un système de perfectionnement tel que détaillé au chapitre 7 du décret en vigueur depuis le 15 décembre 1972.² A l'article 7-5 de ce chapitre,³ on prévoit un fonds spécial de per-

¹Dans la région 8, le groupe PERNO (Perfectionnement des Enseignants de la Région du Nord-Ouest) a cependant effectué un travail impressionnant à ce point de vue. Le groupe PERNO est maintenant dissout. Par ailleurs les syndicats d'enseignants du Bas-St-Laurent, de la Gaspésie et de la Côte-Nord procèderont bientôt à une vaste enquête relativement aux besoins en perfectionnement de leurs membres. Ce faisant, ils ont le sentiment d'effectuer le travail normal de l'Université du Québec.

²Voir: Décret tenant lieu de convention collective entre les instituteurs et les commissions scolaires et les commissions régionales (Québec: Gouvernement du Québec, le 15 décembre 1972), chapitre 7, pp. 65-69. Ce chapitre reconduit dans ses grandes lignes le chapitre 7 faisant partie de l'Entente, op. cit., pp. 65-73.

³Décret, op. cit., p. 69.

fectionnement pour les régions 1, 8, 9 et 10.¹ Cependant, ce fonds n'est que de \$200,000 par année² soit par exemple de quoi envoyer en perfectionnement à temps plein une vingtaine d'enseignants par année. Or les seules régions 1, 8 et 9 comptent treize (13) CSR et 4086 enseignants au secondaire et enfance inadaptée en 1972-73 dont 156 avaient obtenu une tolérance. Au rythme de vingt par année et s'il faut plus d'une année pour perfectionner un enseignant, on obtiendra des résultats significatifs que sur une très longue période seulement. Il nous apparaît donc que le fonds spécial de perfectionnement pour les régions éloignées devrait être considérablement accru.

Les avantages non monétaires pourraient également être réaménagés en faveur des régions éloignées. Certains problèmes s'y posent en effet de façon spécifique: les maladies graves dans la famille immédiate des enseignants, la mortalité des parents et beaux-parents entraînent souvent des déplacements longs et dispendieux. Des journées, utilisables pour ces fins, plus nombreuses que dans les autres régions seraient

¹Dans notre étude, nous avons partout négligé la région 10.

²L'utilisation des fonds alloués à chaque CSR est décidée par un comité paritaire d'enseignants et d'administrateurs. Partout on nous a affirmé que ce comité fonctionnait très bien et qu'on arrivait facilement à un consensus.

certainement très appréciées dans les régions éloignées. On nous y a d'ailleurs partout affirmé que le bill 25 et ses suites avait entraîné un recul à ce point de vue. Outre les congés sociaux, une foule d'avantages pourraient être améliorés au bénéfice des régions éloignées comme par exemple les bureaux et salles de professeurs, les équipements et services mis à leur disposition.

Relativement aux avantages monétaires, il nous semble que les allocations spéciales pourraient être augmentées de façon à constituer de véritables incitations à accepter des postes dans les régions isolées. Tel n'est pas le cas actuellement. A la CSR du Cuivre on nous a par exemple expliqué que les allocations spéciales actuelles pour les enseignants du secteur Témiscamingue sont nettement insuffisantes, qu'il fallait "convaincre autrement" des professeurs de s'y rendre! La proposition d'offrir des salaires plus élevés à tout le personnel enseignant des régions éloignées mérite réflexion. Cependant il nous paraît qu'à ce point de vue surtout il faut distinguer soigneusement les régions. Ainsi, dans la région 8 personne ne nous a affirmé qu'un tel geste constituerait une solution durable au problème de recrutement qu'on connaît. Par contre, dans la région 9 toutes les personnes que nous avons rencontrées ont soutenu qu'une hausse générale des sa-

laire est indispensable.¹ Dans la région 1, les avis étaient partagés à ce sujet. De façon à déterminer s'il faut accorder à certaines régions des avantages salariaux généralisés, il faudrait effectuer des études approfondies sur les salaires relatifs, le coût de la vie, le niveau de vie. On pourrait aussi songer à des primes sélectives comme nous l'a suggéré un enseignant du Nord-Ouest: accorder des salaires plus élevés à certains types d'enseignants qu'on souhaite particulièrement attirer, des détenteurs de B.Sc. par exemple.

Jusqu'ici, nous avons considéré des mesures qui visent à compenser les différences entre les régions. D'autres mesures pourraient prendre le problème de façon inverse: travailler à ce que diminuent les différences entre les régions, améliorer la qualité de la vie dans les régions éloignées. Ces mesures nous situent sans doute dans le long terme, elles ne relèvent pas du seul Ministère de l'Education mais de toute l'activité de l'Etat. Cependant, elles seraient probablement les plus puissantes pour égaliser géographiquement le niveau de scolarité des enseignants au Québec.

Dans cette section, nous avons voulu définir une approche pour une politique d'égalisation géographique du niveau de scolarité des enseignants. Cette approche consiste essenti-

¹Cette nécessité est peut-être illustrée par le fait qu'à Sept-Iles au début de septembre 1973 quatorze postes n'avaient encore pu être comblés dans le secteur professionnel.

ellement à distinguer les régions éloignées et/ou isolées des autres régions du Québec puis à distinguer les régions éloignées et/ou isolées entre elles de façon à discerner pour chacune d'elles le ou les types d'avantages particuliers qui permettraient d'y attirer un personnel enseignant stable et aussi qualifié qu'ailleurs. Bien sûr, chacun des types d'avantages que nous avons considérés représentent des coûts. Cependant, ces coûts peuvent se justifier. Nous avons par exemple découvert une corrélation de .37 entre le niveau de scolarité des enseignants par CSR et le taux de succès des élèves aux examens du Ministère en 1969-70.¹

Pour autant que l'objectif du système d'éducation est toujours d'offrir partout au Québec des services d'enseignement modernes et de qualité égale il nous paraît qu'au minimum un comité devrait étudier le coût de l'approche que nous suggérons. Ce comité devrait être tripartite² - Ministère, CS et enseignants - de façon à faciliter l'acceptation des politiques qui y seraient suggérées. Une fois qu'on se serait

¹Les données relatives aux taux de succès scolaires ont été tirées de: Rapport statistique des résultats d'examens du secondaire, juin 1970 (Québec: Ministère de l'Éducation, octobre 1970). Plus précisément, nous avons retenu, pour chaque CSR, le pourcentage des élèves qui n'ont pas subi d'échec aux examens de juin 1970. Voir: ibid., pp. 22-32.

²Une "Commission d'étude de la tâche des enseignants de l'élémentaire et du secondaire" vient d'être formée. Mais elle n'est composée que de représentants du Ministère de l'Éducation.

entendu sur le montant total à consacrer de façon privilégiée aux régions éloignées et/ou isolées et sur la proportion du montant total à affecter à chacune des régions, un comité bipartite - CS et enseignants - pourrait décider dans chacune des CS impliquées de l'utilisation précise des fonds. Cela se fait déjà avec succès en ce qui regarde les sommes consacrées au perfectionnement (voir plus haut, p. 193, note 2). Bref, nous sommes tout près de suggérer que le comité créé par l'article 6-10 de l'Entente (voir plus haut, p. 168, note 1) soit formé à nouveau.

Par ailleurs, il nous paraît que le concept de région éloignée et/ou isolée pourrait être élargi. Ainsi, d'après nos données, des CSR qui ne sont pas officiellement considérées comme ~~éloignées~~ et/ou isolées semblent avoir des difficultés à recruter du personnel ayant les mêmes qualifications qu'ailleurs dans la province. Tel serait le cas des CSR de la région 7: Outaouais, de la CSR 3.2: Charlevoix et de la CSR 6.206: Missisquoi qui depuis le bill 27 s'appelle Davignon.

Les suggestions que nous faisons, en plus d'être conformes à l'ensemble de l'analyse de ce travail nous paraissent conformes à l'attitude qui existait au Ministère de l'Éducation au moment où le bill 25 a été adopté (voir plus haut,

chap. I, pp. 30-32). En même temps qu'on voulait uniformiser l'échelle de salaires, on songeait en effet à accorder aux régions éloignées et/ou isolées des avantages spéciaux, notamment salariaux, pour compenser les circonstances particulières dans lesquelles elles se trouvaient.

CONCLUSION

Dans ce travail, nous nous sommes posé fondamentalement la question suivante: l'instauration d'une échelle unique a-t-elle déterminé l'évolution de la structure géographique du niveau de scolarité des enseignants? Nos vérifications empiriques nous ont amené à répondre que de façon générale non. Ce résultat est d'ailleurs conforme aux anticipations qu'on avait au Ministère de l'Education à l'époque du bill 25.

Dès lors, nous avons recherché quels types de facteurs expliquaient le mieux l'évolution de la structure géographique du niveau de scolarité des enseignants après le bill 25. Il nous est apparu qu'il s'agissait des facteurs liés aux particularités locales en ce qui regarde la disponibilité des ressources. Comme approche pour une politique d'égalisation géographique du niveau de scolarité des enseignants, nous avons donc suggéré que des avantages de diverse nature soient consentis aux enseignants des régions éloignées et/ou isolées. Cette suggestion est aussi conforme à l'attitude qui existait au Ministère de l'Education à l'époque du bill 25.

Ceci étant, il nous apparaît clairement que le problème traité par nous n'est qu'un aspect d'un problème beaucoup plus vaste. Tous les dirigeants de CS de régions éloignées

que nous avons rencontrés nous ont affirmé que les problèmes de recrutement de personnel enseignant auxquels ils faisaient face avaient comme parallèle des problèmes du même type en ce qui regarde les services administratifs que pouvaient s'offrir les CS, la construction et l'entretien des édifices, le transport des écoliers. Bref, nous a-t-on dit, les normes administratives du Ministère de l'Éducation sont conçues en fonction de Québec et de Montréal. Ainsi en est-il, nous a-t-on dit, des normes administratives de l'ensemble des secteurs public et para-public. A l'origine des normes administratives en cours dans les secteurs public et para-public, on trouve une philosophie de normalisation. Selon cette philosophie, il semble que l'objectif des services public et para-public, en plus bien sûr d'offrir des services, soit uniformiser géographiquement le coût du service par utilisateur. La question fondamentale devient donc: l'objectif d'un système peut-il être d'uniformiser géographiquement le coût du service par utilisateur? L'objectif d'un système ne devrait-il pas plutôt être d'uniformiser géographiquement la qualité du service rendu aux utilisateurs? Les deux objectifs ne sont pas nécessairement différents. Ils le sont cependant dans une situation où, comme au Québec, on a d'importantes disparités régionales. Selon la réponse qu'on donne aux

questions que nous venons de poser, on sera ou non sympathique aux suggestions que nous avons faites dans ce travail. Il nous paraît que l'objectif d'uniformisation géographique de la qualité du service offert aux utilisateurs devrait être retenu. Il est en effet plus près que l'autre objectif d'une philosophie qui semble généralement acceptée dans notre société, la philosophie de la "chance égale pour tous".

ANNEXE I

Commissions Scolaires Régionales Catholiques regroupées par région administrative (scolaire)

1.0 Région administrative (scolaire) du Bas-Saint-Laurent-Gaspésie

- 1.1 CSR de la Baie-des-Chaleurs
- 1.2 CSR du Bas-Saint-Laurent
- 1.3 CSR des Iles
- 1.4 CSR de la Matapédia
- 1.5 CSR des Monts
- 1.6 CSR de la Péninsule

2.0 Région administrative (scolaire) du Saguenay-Lac-Saint-Jean

- 2.1 CSR du Lac-Saint-Jean
- 2.2 CSR Lapointe
- 2.3 CSR Louis-Hémon
- 2.4 CSR du Saguenay

3.0 Région administrative (scolaire) de Québec

- 3.1 CSR de l'Amiante
- 3.2 CSR de Charlevoix
- 3.3 CSR de la Chaudière
- 3.4 CSR Chauveau
- 3.5 CSR du Grand-Portage
- 3.6 CSR Jean-Talon
- 3.7 CSR Louis-Fréchette
- 3.8 CSR Orléans
- 3.9 CSR Pascal-Taché
- 3.10 CSR Tardivel
- 3.11 CSR de Tilly
- 3.12 CEC¹ de Québec (CECQ)
CS de Sillery

4.0 Région administrative (scolaire) de Trois-Rivières

- 4.1 CSR des Bois-Francs
- 4.2 CSR de la Mauricie
- 4.3 CSR Provencher
- 4.4 CSR Saint-François
- 4.5 CSR des Vieilles-Forges

5.0 Région administrative (scolaire) des Cantons-de-l'Est

5.1 CSR de L'Estrie

6.0 Région administrative (scolaire) de Montréal

6.10 Sous-région nord-de-Montréal

- 6.101 CSR des Deux-Montagnes
- 6.102 CSR Dollard-des-Ormeaux
- 6.103 CSR Duvernay
- 6.104 CSR Lanaudière
- 6.105 CSR des Laurentides
- 6.106 CSR Le Gardeur
- 6.107 CSR Maisonneuve
- 6.108 CSR des Mille-Iles
- 6.109 Complexe de Sainte-Thérèse

6.20 Sous-région sud-de-Montréal

- 6.201 CSR Carignan
- 6.202 CSR de Chambly
- 6.203 CSR Honoré-Mercier
- 6.204 CSR Lignery
- 6.205 CSR Meilleur
- 6.206 CSR de Missisquoi
- 6.207 CSR Salaberry
- 6.208 CSR Vaudreuil-Soulanges
- 6.209 CSR de l'Yamaska
- 6.210 CSR Youville

6.30 Sous-région île-de-Montréal

- 6.301 CSR Le Royer
- 6.302 CS de Lachine
- CS de LaSalle
- CS de St-Pierre-aux-Liens
- CS de Très-St-Sacrement
- CEC de Verdun
- 6.303 CEC de Mont-Royal
- CEC de Westmount
- CEC d'Outremont
- CEC de St-Laurent
- 6.304 CEC de Baldwin-Cartier
- CEC de Dorval
- CS de l'Île-Bizard
- CS de Ste-Anne-de-Bellevue
- 6.305 CEC de Montréal (CECM)

7.0 Région administrative (scolaire) de l'Outaouais

- 7.1 CSR Henri-Bourassa
- 7.2 CSR de l'Outaouais
- 7.3 CSR Papineau

8.0 Région administrative (scolaire) du Nord-Ouest

- 8.1 CSR du Cuivre
- 8.2 CSR Harricana
- 8.3 CSR Lalonde
- 8.4 CSR La Vérendrye

9.0 Région administrative (scolaire) de la Côte-Nord

- 9.1 CSR de la Côte-Nord
- 9.2 CSR du Golfe

10.0² Région administrative (scolaire) du Nouveau-Québec

- 10.1 CS du Nouveau-Québec

¹CEC signifie: Commission des Ecoles Catholiques

²Dans notre étude, nous avons partout négligé la région 10.0.

ANNEXE II

Les facteurs associés à la structure géographique des échelles de salaires antérieurement au bill 25

Dans la section II du chapitre II, nous avons présenté et commenté des données sur le niveau des échelles de salaires par CSR et région administrative selon le niveau d'enseignement et le sexe des enseignants antérieurement au bill 25. Nous voulons ici rechercher les facteurs associés à la structure géographique de ces échelles de salaires.

Cette vérification, nous avons choisi de la faire au moyen de régressions à variables multiples mais à équation simple. Il nous faut donc établir les facteurs qui selon nous peuvent ou ont pu influencer sur le niveau des échelles de salaires que nous traitons. Nous avons retenu les facteurs suivants (l'ordre dans lequel nous les présentons ne tend pas à indiquer l'importance que nous leur attachons respectivement):

1. La richesse foncière domiciliaire.

Comme on le sait, une partie importante des revenus des CSR vient des impôts fonciers perçus par les CSL et retransmis aux CSR (voir plus haut, chap. I, p. 23). Si la

richesse foncière est plus grande sur un territoire que sur un autre, un même taux d'imposition rapportera plus de revenus. L'indice de richesse foncière sur le territoire d'une CSR est donc un indice de la capacité de payer de cette CSR. On s'attend à ce que le coefficient de cette variable soit positif.

Les données que nous avons utilisées pour représenter cette variable proviennent du Ministère de l'Education, Service de l'analyse des coûts; il s'agit des indices de richesse moyenne relative qui avaient été calculés en 1964-65 de façon à établir un indice d'effort fiscal normalisé (voir plus haut, chap. I, p. 15). Ces indices avaient été calculés suivant deux catégories: les divisions de recensement, au nombre de 73, et les centres constitués, au nombre de 396. Comme les limites des divisions de recensement ne coïncident pas avec celles des CSR, nous avons utilisé les données relatives aux centres constitués. Quand il y avait plus d'un centre constitué sur le territoire d'une même CSR, nous avons calculé des moyennes pondérées des indices de richesse relative en utilisant comme poids la population des divers centres constitués.

2. Le taux d'urbanisation.

Il est bien connu que les taux de salaires pour des

emplois comparables sont souvent plus élevés dans les milieux urbains que dans les milieux ruraux. C'est pour cette raison que nous avons retenu la variable: taux d'urbanisation. Nous nous attendons à ce que le coefficient de cette variable soit positif. La forme sous laquelle nous l'avons introduite est celle-ci: le pourcentage de la population totale du territoire d'une CSR que représente les centres constitués dont la population est de 5,000 habitants ou plus.¹

3. La variation en pourcentage de la population d'âge scolaire entre 1961 et 1966.

La demande d'enseignants étant liée au nombre d'élèves, la variation dans la population d'âge scolaire nous fournit un indice de l'évolution de la demande d'enseignants; indice imparfait cependant car il ne tient pas compte des taux de participation des enfants à l'éducation et des rapports étudiants/professeurs, lesquels ont pu varier dans le temps et peuvent être différents suivant les CSR. Même imparfait comme indice, la variation en pourcentage de la population d'âge scolaire, est cependant la meilleure approximation dont nous disposons pour représenter le phénomène qui nous intéresse: l'augmentation de la demande d'enseignants

¹Source: Michel Amyot et Richard Dufour, Répartition des municipalités du Québec suivant les commissions scolaires catholiques et leur population totale en 1966 et 1971 (Québec: Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation, Direction Générale de la Planification, étude 9-04, mars 1972).

par CSR. On s'attend à ce que le coefficient de cette variable soit positif. Nous avons retenu l'évolution de la population âgée de 10 à 14 ans.¹

4. La variation en pourcentage des inscriptions dans les Ecoles Normales.

Cette variable se situe du côté offre: la variation des inscriptions dans les Ecoles Normales indique en effet la variation dans la disponibilité de nouveaux enseignants sur le territoire d'une CSR dans les années à venir. Nous avons introduit comme deux variables séparées les inscriptions au Brevet A d'une part et le total des inscriptions aux Brevets A et B d'autre part. En outre chacune de ces deux variables a été traitée de deux façons: nous avons d'abord considéré la variation en pourcentage dans le nombre d'inscriptions dans les Ecoles Normales entre 1962-63 et 1963-64. Cette façon de faire visait d'abord à éliminer le problème de dimension dans le nombre d'inscriptions: il y a évidemment à Montréal un plus grand nombre d'inscriptions dans les Ecoles Normales qu'en Gaspésie. En outre, il nous est apparu que pour des négociateurs, étant entendu que sur le territoire d'une CSR il y a

¹Source: Michel Amyot, Evolution de la population suivant les territoires des commissions scolaires régionales et des régions administratives, 1956, 1961 et 1966 (Québec: Gouvernement du Québec, Ministère de l'Education, Direction Générale de la Planification, étude 2-09, octobre 1970).

ou il n'y a pas d'Ecole Normale, la variable pertinente est l'évolution du nombre d'inscriptions dans ces Ecoles. Nous avons cependant considéré aussi les inscriptions dans les Ecoles Normales sous forme de variables muettes (dummy), le phénomène important pouvant tout aussi bien être le fait qu'il y a ou qu'il n'y a pas d'Ecole Normale sur un certain territoire. Nous nous attendons à ce que le coefficient de ces variables soit négatif.¹

5. Le niveau général des salaires et traitements.

Cette variable est introduite pour représenter l'état général du marché du travail sur les différents territoires considérés. Si dans une région donnée les salaires sont relativement bas, on peut s'attendre à ce que les CS de cette région ne soient prêtes qu'à verser des salaires relativement bas. On s'attend donc à un coefficient de signe positif pour cette variable.²

¹Source: Statistiques de l'enseignement (Québec: Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation, 1962-63 et 1963-64). Pour les deux années, les tableaux ont la même identification: chap. III, D, 2-a pour les hommes; chapitre III, D, 3a pour les femmes.

²Source: Recensement du Canada, 1961, BFS no de cat. 94-534: "Main-d'Oeuvre, gain et semaines d'emploi des salariés, Provinces et centres constitués"; tableau 13: "Salariés âgés de 15 ans et plus selon le sexe, et moyenne du gain, et nombre de salariés selon le montant du gain et les semaines d'emploi durant les 12 mois antérieurs à la date du recensement, 1er juin 1961, cités, villes et villages constitués de 1,000 habitants et plus." Dans les cas où il y avait plus d'un centre constitué sur le territoire d'une même CSR, nous avons procédé comme pour la variable 1.

6. Les suppléments aux échelles de salaires.

Avant le bill 25, la rémunération des enseignants était constituée non seulement du salaire de base suivant l'échelle en vigueur mais aussi de divers suppléments accordés par exemple pour le fait d'être marié, d'enseigner l'anglais, d'enseigner en 11^{ème} année, etc.; on compte une trentaine de suppléments possibles. On peut concevoir à prime abord ces suppléments comme étant de nature compensatoire: une échelle de salaires relativement basse aurait pu ainsi être compensée par divers suppléments. On a tenu compte de ce phénomène au moyen d'une variable muette; on s'attend à ce que le coefficient de cette variable soit négatif.¹

7. Le niveau moyen de scolarité.

On s'attend à ce qu'une meilleure information et un plus haut niveau d'exigence aille de pair avec un plus haut niveau de scolarité. Cette variable nous apparaît donc comme institutionnelle. On s'attend à un signe positif pour son coefficient.²

¹Source: Tableau des conventions collectives signées pour les années 1964-66, 1965-66, 1965-67, 1965-68 en vigueur dans les Associations ou Syndicats affiliés à la CIC au cours de l'année scolaire 1965-66 (Sainte-Foy: CIC, Service Technique, avril 1966).

²Source: Données fournies par le Ministère de la Fonction Publique. Plus précisément, nous avons retenu les données relatives à ce que nous avons appelé plus haut le groupe 1 (voir chap. II, p. 58).

8. Les périodes pour lesquelles les diverses conventions collectives ont été signées.

Les périodes en question sont les suivantes:

1964-66; 1965-66; 1965-67; 1965-68; les autres. Ces autres recouvrent les cas où en 1965-66 une première convention collective n'avait pas encore été signée, cas où nous avons imputé à la CSR l'échelle de salaires en vigueur au niveau secondaire dans la ville principale du territoire (voir plus haut, chap. II, p. 55). Les périodes couvertes par les conventions collectives comportent deux éléments: la date de signature et la durée de la convention. Selon l'analyse que nous avons faite plus haut (chap. I, pp. 14-21) des directives successives du Ministère de l'Education aux CS, la date de signature des conventions collectives a certes de l'importance. Par ailleurs, la durée d'une convention est sans doute importante aussi: du côté patronal, par exemple, on peut être prêt à accorder des salaires plus élevés en contrepartie d'un accord portant sur une plus longue période. Nous nous attendons donc à ce que les accords signés plus tardivement et pour de plus longues périodes (les accords pour la période 1965-68, par exemple) concordent avec des niveaux de salaires plus élevés et inversement. Nous avons tenu compte des cinq différentes périodes men-

tionnées plus haut au moyen de cinq variables muettes.¹

9. Les régions.

Les huit variables que nous venons de justifier ne sont sans doute que quelques-uns des multiples facteurs qui peuvent ou ont pu influencer sur le niveau des échelles de salaires par CSR. En particulier, il se peut que des facteurs d'ordre strictement régional comme l'éloignement, des conditions spéciales du marché, des traits sociaux et institutionnels particuliers aient eu une influence marquante sur les échelles de salaires. C'est pourquoi nous avons introduit une série de variables muettes identifiant chacune des observations à une des onze régions ou sous-régions administratives scolaires. Evidemment, le signe du coefficient de chacune de ces variables peut être différent d'une région à l'autre.

La variable dépendante est bien sûr l'indice de niveau d'échelle de salaires tel qu'établi au chapitre II et présenté au tableau 10.

On pourrait regrouper comme suit les variables indépendantes que nous venons de décrire:

- a) du côté demande: les variables 1 et 3 (richesse foncière et variation de la population d'âge scolaire).
- b) du côté offre: la variable 4 (variation des inscriptions dans les Ecoles Normales).

¹Source: Comme pour la variable 6.

- c) offre et demande: les variables 2, 5 et 6 (taux d'urbanisation, niveau général des salaires et traitement, suppléments).
- d) institutionnelles: les variables 7 et 9 (niveau moyen de scolarité, durée des conventions collectives).
- e) régionales, qui peuvent contenir des éléments de marché et des éléments institutionnels: la variable 9.

Nous avons fait des régressions séparées pour les groupes secondaire-hommes, secondaire-femmes et élémentaire-femmes. Les données pour les variables 4, 5 et 7 sont différentes pour les hommes et pour les femmes; les données pour la variable dépendante sont différentes pour chacun des groupes.

L'équation de régression que nous avons voulu estimer est donc la suivante:

$$\begin{aligned}
 I = & a_0 + a_1R + a_2U + a_3\Delta Ps + a_4\Delta Ia + a_5\Delta Iab + a_6Sa + \\
 & a_7Su + a_8Sc + a_9E + a_{10}Cl + \dots + a_{14}C5 + a_{15}R1 \\
 & + \dots + a_{25}R9 + e
 \end{aligned}
 \tag{17}$$

où I = indice de niveau d'échelle de salaires par CSR

R = indice de richesse foncière domiciliaire (variable 1)

U = taux d'urbanisation (variable 2)

ΔPs = variation de la population d'âge scolaire (variable 3)

ΔIa = variation dans les inscriptions au Brevet A (variable 4)

ΔIab = variation dans les inscriptions aux Brevets
A et B (variable 4)

Sa = niveau général des salaires et traitements (variable 5)

Su = supplément à l'échelle des salaires (variable 6)

Sc = niveau moyen de scolarité (variable 7)

C1 = conventions collectives pour la période 1964-66
(variable 8)

C2 = conventions collectives pour la période 1965-66
(variable 8)

C3 = conventions collectives pour la période 1965-67
(variable 8)

C4 = conventions collectives pour la période 1965-68
(variable 8)

C5 = conventions collectives autres (variable 8)

R1--R9 = région administrative scolaire d'im-
plantation (variable 9)

C = la constante

Pour chacun des groupes mentionnés, cette équation de régression a été estimée par CQR donc en coupe instantanée. Nous avons effectué de nombreuses expériences. On trouve au tableau 31 les meilleurs résultats que nous avons obtenus pour les groupes secondaire-hommes et secondaire-femmes. Sur ce tableau, la moyenne de chaque variable indépendante se trouve à la colonne (1) pour les hommes et (3) pour les femmes, entre parenthèses sous l'identification de la variable. La moyenne de la variable dépendante est aussi inscrite au tableau. A la colonne (2) pour les hommes et (4) pour les femmes, pour chaque variable la première ligne indique le signe et la valeur du coefficient, la seconde indique, entre

parenthèses, la statistique t . Nous avons inscrit une * près des coefficients significativement différents de 0 à un seuil de .05. La statistique $\bar{R}^2$ se trouve au bas des colonnes.

Pour les hommes, on constate que les meilleurs résultats obtenus excluent les variables U , ΔIa , ΔIab , Sa et Su . Seule la variable institutionnelle C_1 , les variables régionales R_2 , $R_{6.1}$, $R_{6.2}$, R_7 et R_9 de même que la constante sont significatives à un seuil de .05. Le $\bar{R}^2$ est assez élevé: .5490. Ces résultats nous paraissent une indication à l'effet que les facteurs liés à la région scolaire d'implantation de même que les dates de signature et durée des conventions collectives expliquent principalement la structure géographique des échelles de salaires pour le groupe secondaire-hommes.

Pour les femmes, les meilleurs résultats obtenus excluent les variables U , ΔPs , ΔIa , ΔIab et Su . Le fait saillant relativement aux hommes est que non seulement la variable Sa est retenue mais aussi que le coefficient de cette variable a le signe prévu et est significativement différent de 0: le niveau général des salaires et traitements est positivement et significativement associé à la structure géographique des échelles de salaires. La variable C_1 , les variables $R_{6.1}$, $R_{6.2}$, R_7 et R_9 de même que la constante sont significatives à un seuil de .05. $\bar{R}^2$ atteint .7341. Ce que nous avons retenu comme indication pour le groupe secondaire-hommes nous

Tableau 31Résultats de régressions portant sur les échelles de salaires, secondaire-hommes et secondaire-femmes

Hommes		Femmes	
(1)	(2)	(3)	(4)
R	.022	R	.0213
(9585.35)	(.947)		(.542)
ΔP_s	.6426		
(14.57)	(.341)		
Sc	139.10	Sa	.8833*
(15.25)	(1.330)		(2.605)
C1	-369.679*	Sc	5.827
	(3.37)		(.039)
C2		C1	-421.28*
C3	-42.572		(2.461)
	(.375)	C2	
C4	58.586	C3	179.12
	(.325)		(1.009)
C5	-256.860	C4	237.93
	(1.849)		(.827)
R1	94.177	C5	-292.18
	(.586)		(1.296)
R2	596.702*	R1	9.266
	(3.469)		(.039)
R3	303.372	R2	418.27
	(1.971)		(1.462)
R4	253.099	R3	313.75
	(1.561)		(1.355)
R5	358.950	R4	341.31
	(1.389)		(1.383)
R6.1	382.711*	R5	577.45
	(2.130)		(1.451)
R6.2	468.072*	R6.1	906.00*
	(2.872)		(3.296)
R6.3	200.372	R6.2	823.03*
	(1.036)		(3.445)
R7	487.219*	R6.3	616.63
	(2.547)		(1.912)
R8		R7	981.64*
R9	1129.66*		(3.339)
	(4.184)	R8	
C	4129.28*	R9	1559.38*
	(2.818)		(4.337)
$\bar{R}^2$	.5490	C	3087.98
			(1.697)
		$\bar{R}^2$	.7341

Moyenne de la variable dépendante: 6637.04

Moyenne de la variable dépendante: 5333.19

paraît pouvoir être retenu ici aussi avec en plus le fait - important - que la variable Sa est significative.

Pour le groupe élémentaire-femmes, nous présentons les résultats de deux expériences au tableau 32. La présentation de ce tableau est conforme à celle du tableau précédent. Lors de l'expérience dont les résultats sont reproduits à la colonne (2), nous avons exclu les variables ΔIa , Sc , E , Su et C_1 , ---, C_5 : la variable ΔIa ne nous paraît pas pertinente pour le groupe élémentaire-femmes; nous ne disposons pas des données nécessaires pour les variables Sc et E ; par ailleurs, comme pour ce groupe notre variable dépendante est souvent une moyenne pondérée d'indices de niveau de plusieurs échelles de salaires qui pouvaient être accompagnées ou non de suppléments et avoir été signées pour des périodes différentes, il était impossible d'introduire les variables Su , C_1 , ---, C_5 .

Examinons les résultats de la colonne (2). On constate d'abord que le signe du coefficient des variables R et ΔIab est contraire à celui que nous avons prévu. Le problème général du lien entre les variables et R et I est traité plus en détail à l'annexe III. Pour ce qui est de la variable ΔIab , le mauvais résultat que nous obtenons ne nous paraît pas alarmant. La façon dont nous avons pu tenir compte de l'offre d'enseignant n'est en effet certes pas idéale.

Par ailleurs, les résultats quant aux autres variables

Tableau 32Résultats de régressions portant sur les échelles
de salaires, élémentaire-femmes

<u>(1)</u>	<u>(2)</u>	<u>(3)</u>
R	-.047	
(9621.52)	(1.431)	
U	6.496*	
(47.94)	(2.839)	
ΔP_s	3.573	
(15.11)	(1.526)	
ΔI_{ab}	.3506	
(10.95)	(.116)	
Sa	.9604*	1.545*
(1691.95)	(3.013)	(11.487)
R1	166.717	
	(.539)	
R2	602.98	
	(1.874)	
R3	664.94*	
	(2.287)	
R4	606.01*	
	(1.994)	
R5		
R6.1	470.14	
	(1.546)	
R6.2	595.54*	
	(1.998)	
R6.3	701.09*	
	(2.113)	
R7	662.89*	
	(2.031)	
R8	263.98	
	(.847)	
R9	749.04*	
	(2.042)	
C	2173.28*	1634.21*
	(4.790)	(7.023)
$\bar{R}^2$	.7948	.6951

Moyenne de la variable
dépendante: 4238.35

nous semblent très satisfaisants. Les coefficients ont le signe auquel on pouvait s'attendre et plusieurs sont significativement différents de 0. Ainsi en est-il de 6 des variables régionales, de la variable U et surtout de la variable Sa. Aussi le $\bar{R}^2$ atteint-il .7948.

Le niveau de signification que nous avons obtenu pour la variable Sa nous a incité à tenter une expérience où cette seule variable et une constante seraient introduites. Les résultats se trouvent à la colonne (3). On y constate que la variable et la constante sont hautement significatives, donnant lieu à un $\bar{R}^2$ de .6911. On a certes là une indication d'une forte corrélation positive entre les variables régionales, la variable U et la variable Sa; cependant c'est un résultat qu'il nous paraît devoir être retenu.

Si on se rappelle bien les constatations faites dans la section II du chapitre II, les disparités géographiques de niveau d'échelle de salaires étaient les plus considérables pour le groupe élémentaire-femmes; or on découvre ici que pour ce groupe la seule variable de marché Sa et une constante suffisent pour obtenir un $\bar{R}^2$ de .69. On en vient à la conclusion que les disparités géographiques d'échelles de salaires s'appliquant aux femmes au niveau élémentaire étaient le reflet des disparités géographiques de salaires et traitements générales au Québec. Notons qu'il est intéressant de

constater un tel phénomène dans un secteur syndiqué à 100%. Si on voulait parler de fouillis ou de chaos, force nous serait d'affirmer que somme toute la structure géographique des échelles de salaires s'appliquant aux femmes à l'élémentaire n'était ni plus ni moins un chaos que la structure géographique générale des salaires et traitements au Québec.

Par ailleurs, dans la section II du chapitre II, on a aussi constaté que les disparités géographiques d'échelles de salaires les plus faibles s'appliquaient au groupe secondaire-hommes. Il est intéressant de mettre ce fait en relation avec les résultats des régressions pour ce groupe: pour les hommes enseignant au niveau secondaire, seules des variables institutionnelles et régionales étaient significativement différentes de 0.

Le groupe des femmes enseignant au secondaire était sujet, on l'a vu à la section II du chapitre II, à des disparités intermédiaires: plus grandes que celles s'appliquant au groupe secondaire-hommes mais plus faibles que celles s'appliquant au groupe élémentaire-femmes. Or pour ce groupe on a dans nos résultats de régressions une synthèse des deux cas précédents: une variable de marché au moins - la variable S_a - en plus de variables institutionnelles et régionales

est significativement différente de 0.¹ La cohérence des trois situations que nous venons d'exposer nous paraît frappante.

En outre, comme nous l'avons démontré à la section IV du chapitre I, il existait antérieurement au bill 25 trois marchés d'enseignants dans des situations différentes: celui des hommes au niveau secondaire où prévalait une forte demande excédentaire; celui des femmes au niveau secondaire où prévalait une demande excédentaire moindre; celui des femmes au niveau élémentaire dans un état d'équilibre approximatif.

Ces différentes situations de marché nous paraissent devoir être mises en relation avec les considérations que nous avons faites plus haut. La relation peut s'effectuer sur deux bases: l'une syndicale, l'autre de marché.

Selon l'interprétation syndicale, même si tous les syn-

¹Une étude comparable à la nôtre à certains points de vue a été conduite aux Etats-Unis par John D. Owen. Il s'agit de: "Toward a Public Employment Wage Theory: Some Econometric Evidence on Teacher Quality", Industrial and Labor Relations Review, jan. '72, pp. 213-222. Les variables retenues par le professeur Owen sont l'équivalent de nos variables R et Sa. Comme pour nous, la variable R n'est pas significativement différente de 0 dans les résultats obtenus par le professeur Owen. La variable Sa l'est cependant. Dans notre cas, on le sait, la variable Sa est significativement différente de 0 pour les groupes secondaire-femmes et élémentaire-femmes mais non pour le groupe secondaire-hommes. Ajoutons que dans l'étude du professeur Owen, l'unité géographique de base est l'Etat. Pour nous, il s'agit du territoire d'une CSR donc d'une unité beaucoup plus petite.

dicats d'enseignants pouvaient avoir le même objectif d'une plus grande égalisation géographique des échelles de salaires, ils ne pouvaient obtenir les mêmes résultats à cause des situations de marché différentes; le groupe élémentaire-femmes aurait eu peu de résultats se trouvant en équilibre approximatif sur le marché; par contre le groupe secondaire-femmes aurait obtenu certains résultats quant à l'égalisation géographique des échelles de salaires parce qu'il existait pour ce groupe une demande excédentaire modérée; les meilleurs résultats auraient cependant été obtenus par le groupe secondaire-hommes pour lequel il existait une forte demande excédentaire.

Dans ce contexte, un marché en état de forte demande excédentaire apparaîtrait comme permissif, il permettrait à un syndicat d'atteindre certains de ses objectifs. Ainsi dans le cas du groupe secondaire-hommes on a atteint une relative égalisation géographique des échelles de salaires malgré les disparités géographiques générales des salaires et traitements. Cette dernière variable n'était donc pas significative dans nos régressions. Le même raisonnement s'appliquerait, mutatis mutandis, aux groupes secondaire-femmes et élémentaire-femmes.

L'explication de marché aux phénomènes que nous avons exposés procéderait comme suit: pour un marché en équilibre

et en l'absence de forts courants de mobilité, cette explication postule une grande similitude entre la structure géographique des échelles de salaires s'appliquant aux enseignants et la structure géographique générale des salaires et traitements au Québec, laquelle est fortement coreliée à d'autres variables comme le taux d'urbanisation et des variables régionales. C'est ce que nous avons constaté pour le groupe élémentaire-femmes, composé en grande partie de femmes mariées peu mobiles de façon autonome.

Par ailleurs, si on considère des groupes plus mobiles dans des situations de demande excédentaire, le lien entre leur rémunération et la structure géographique générale des salaires et traitements sera moins étroit. Ainsi, le groupe secondaire-femmes, en situation de demande excédentaire modérée et composé de femmes plus jeunes qu'à l'élémentaire et en plus forte proportion célibataires, avait une structure géographique d'échelles de salaires liée de moins près à la structure générale. Finalement, pour le groupe secondaire-hommes, le plus mobile de tous¹ et en situation de forte demande excédentaire, il n'existait aucun lien entre les deux structures; les échelles de salaires s'appliquant à eux étaient assez semblables géographiquement.

¹A ce sujet, voir plus haut: chap. IV, p. 144.

Nous ne voulons pas discuter laquelle des deux explications - syndicale ou de marché - est supérieure à l'autre. Elles ne s'excluent d'ailleurs pas l'une l'autre. Nous voulions simplement faire ressortir le fait qu'il est possible de découvrir des explications d'ordre économique aux structures géographiques des échelles de salaires s'appliquant aux enseignants du secteur public avant le bill 25. Ces explications, nous les croyons valables même si les résultats que nous avons présentés dans cette annexe ne sont pas tous très satisfaisants.

ANNEXE III

Les facteurs associés à la structure géographique du niveau de scolarité des enseignants antérieurement au bill 25

Comme pour les échelles de salaires - voir l'annexe II - nous avons choisi de rechercher les facteurs associés à la structure géographique des niveaux de scolarité au moyen de régressions à variables multiples mais à équation simple. Les facteurs explicatifs que nous avons retenus sont les suivants:

1. Le taux d'urbanisation.

Plus le taux d'urbanisation du territoire d'une CSR est élevé, plus on trouvera dans ce territoire des institutions de formation y compris et outre les Ecoles Normales. En plus, l'équipement socio-culturel et les possibilités de perfectionnement seront aussi meilleurs, ce qui aura tendance à attirer du personnel qualifié. Pour toutes ces raisons, nous croyons que cette variable est très importante. Nous nous attendons à ce que son coefficient soit de signe positif.¹

2. La variation en pourcentage des inscriptions dans les Ecoles Normales.

La variation des inscriptions dans les Ecoles Normales indique la variation dans la disponibilité de nouveaux ensei-

¹La forme sous laquelle nous avons introduit cette variable et la source des données sont les mêmes que pour les régressions portant sur les échelles de salaires (voir l'annexe II, pp. 207-208).

gnants légalement qualifiés sur le territoire d'une CSR. Nous avons considéré comme deux variables séparées la variation dans les inscriptions au Brevet A et la variation dans le total des inscriptions aux Brevets A et B. Nous nous attendons à ce que le coefficient de la variable portant sur le Brevet A soit positif: ce Brevet requerrait un niveau relativement élevé de scolarité, 15 ans; par ailleurs, nous ne pouvons nous prononcer a priori sur le signe du coefficient auquel on peut s'attendre pour la variable portant sur les brevets A et B simultanément.¹

3. Les suppléments aux échelles de salaires.

Les suppléments aux échelles de salaires étaient souvent accordés spécifiquement aux titulaires de niveau de scolarité relativement élevé. En outre, les suppléments, quels qu'ils soient, s'ajoutaient au salaire de base suivant l'échelle de sorte qu'ils pouvaient inciter des enseignants bien qualifiés à accepter des emplois dans des régions qu'ils n'auraient pas considérées autrement. Nous nous attendons à ce que le coefficient de cette variable soit de signe positif.²

¹La source des données est la même que pour les régressions portant sur les échelles de salaires (voir l'annexe II, p. 209).

²La forme sous laquelle la variable a été introduite et la source des données sont les mêmes que pour les régressions portant sur les échelles de salaires (voir l'annexe II, p. 211).

4. Le niveau moyen d'expérience.

Si le niveau moyen d'expérience d'un groupe est plus élevé, ce groupe a eu plus de temps pour se perfectionner. Nous nous attendons donc à ce que le coefficient de cette variable soit positif.¹

5. L'indice de niveau d'échelle de salaires.

Si le niveau de l'échelle de salaires est relativement élevé dans une CSR, cela devrait attirer, toutes choses étant égales par ailleurs, à cette CSR un plus grand nombre de candidatures, parmi lesquelles on peut retenir celles des plus qualifiées. Il est très important pour nous de connaître l'influence de cette variable. On s'attend à ce que son coefficient soit de signe positif.²

6. La richesse foncière domiciliaire.

La richesse foncière domiciliaire est l'assiette fiscale des CS; nous la considérons comme un indice de leur capacité de payer. C'est par la discrimination quant à la scolarité des enseignants employés que la capacité de payer

¹Source: Données fournies par le Ministère de la Fonction Publique (voir la préface, p. VI); plus précisément, nous avons retenu les données relatives à ce que nous avons appelé plus haut le groupe I (voir le chap. II, p. 58).

²Cette variable était dépendante dans les régressions de l'annexe II. Les données se trouvent au tableau 10 (chap. II, pp. 64-66).

des CS peut être reliée au niveau moyen de scolarité par CS. Il est évident en effet à partir de la construction des échelles de salaires qu'un enseignant peu scolarisé coûte moins cher à une CS. Dès lors, même si une CS a pu consentir, sous la force de la pression syndicale par exemple, à une échelle de salaires relativement élevée malgré une faible capacité de payer, cette CS peut compenser sa concession quant à l'échelle en employant des enseignants peu scolarisés. Ce mécanisme pourrait expliquer que dans nos régressions portant sur les échelles de salaires (voir l'annexe II) la variable capacité de payer n'était pas significativement différente de 0: il existait un mécanisme de compensation, la discrimination quant à la qualité des enseignants.¹ Nous nous attendons donc à ce que le coefficient de cette variable soit positif.²

7. Le niveau de scolarité de l'ensemble de la population du territoire d'une CSR.

Les CS, surtout dans une situation de demande excédentaire, doivent vraisemblablement employer du personnel sans qualification pédagogique. Le niveau de scolarité de l'ensemble

¹La possibilité d'un tel mécanisme de compensation nous a été suggérée par de nombreux enseignants, dirigeants de syndicats et directeurs d'écoles.

²La forme sous laquelle nous avons introduit cette variable et la source des données sont les mêmes que pour les régressions portant sur les échelles de salaires (voir l'annexe II, pp. 206-207).

de la population du territoire d'une CSR fournit alors un indice de la possibilité pour celle-ci d'employer du personnel compétent. On s'attend à un coefficient de signe positif pour cette variable. La forme sous laquelle nous l'avons introduite est la suivante: la proportion de la population âgée de 5 ans et plus ne fréquentant pas l'école et dont la dernière année d'étude atteinte est soit la dixième, soit la onzième année. Les données dont nous disposons - celles du recensement de 1961 - sont par comtés et divisions de recensement. Les limites de ces comtés et divisions ne concordent pas en général avec les limites des CSR. Nous avons donc calculé des moyennes pondérées suivant la proportion de la population totale des CSR appartenant à divers comtés et divisions de recensement.¹

8. Les régions.

Comme pour les salaires, des facteurs d'ordre strictement régional tels les courants généraux de migration, l'éloignement, des traits sociaux et institutionnels particuliers

¹Sources: Données sur la scolarité: Recensement du Canada, 1961, BFS no de cat. 92-550: "Population, fréquentation scolaire et scolarité"; tableau 74: "Population âgée de 5 ans et plus, fréquentant et ne fréquentant pas l'école, selon la dernière année d'études atteinte et le sexe, comtés et divisions de recensement." Données sur la proportion de la population totale des CSR appartenant à divers comtés et divisions de recensement: Michel Amyot et Richard Dufour, Répartition des municipalités du Québec suivant les commissions scolaires catholiques et leur population totale en 1966 et 1971 (Québec: Ministère de l'Éducation, Direction générale de la Planification, mars 1972).

peuvent avoir une influence déterminante sur les niveaux moyens de scolarité des enseignants par CSR. Nous avons donc introduit une série de variables muettes identifiant chacune des observations à une des onze régions ou sous-régions administratives scolaires. Le signe du coefficient de chacune de ces variables peut être différent d'une région à l'autre.

La variable dépendante est bien sûr le niveau moyen de scolarité par CSR tel qu'établi au chapitre II et présenté au tableau 16 (chap. II, pp. 88-89).

L'équation de régression que nous avons voulu estimer est donc la suivante:

$$Sc = a_0 + a_1U + a_2\Delta Ia + a_3\Delta Iab + a_4Su + a_5E + a_6I + a_7R + a_8NSc + a_9R_1 + \dots + a_{19}R_9 + e \quad (18)$$

où

Sc = niveau moyen de scolarité par CSR

U = taux d'urbanisation (variable 1)

ΔIa = variation dans les inscriptions au Brevet A (variable 2)

ΔIab = variation dans les inscriptions aux Brevets A et B (variable 2)

Su = supplément à l'échelle de salaires (variable 3)

E = niveau moyen d'expérience (variable 4)

I = indice de niveau d'échelle de salaires (variable 5)

R = richesse foncière domiciliaire (variable 6)

NSc = niveau de scolarité de l'ensemble de la population du territoire d'une CSR (variable 7)

$R_1, \dots, R_9$ = région administrative scolaire d'implantation (variable 8)

C = la constante

Cette équation de régression a été estimée séparément pour les hommes et les femmes laïcs enseignant au niveau secondaire, par CSR, donc en coupe instantanée.

On trouve au tableau 33 les meilleurs résultats que nous avons obtenus. Sur ce tableau, la moyenne de chaque variable indépendante se trouve à la colonne (1) pour les hommes et (3) pour les femmes, entre parenthèses sous l'identification de la variable. La moyenne de la variable dépendante est aussi inscrite au tableau. A la colonne (2) pour les hommes et (4) pour les femmes, pour chaque variable la première ligne indique le signe et la valeur du coefficient, la seconde indique, entre parenthèses, la statistique t . Nous avons inscrit une * près des coefficients significativement différents de 0 à un seuil de .05. La statistique $\bar{R}^2$ se trouve au bas des colonnes.

Pour les hommes, nous n'avons pas introduit la variable ΔIab parce que le nombre d'hommes inscrits au brevet B est très faible de sorte que la variable ΔIab est à toutes fins pratiques une répétition de la variable ΔIa . Le coefficient des variables NSc , ΔIa , I et Su a un signe contraire à celui que nous avions prédit. Pour ce qui est des variables NSc et ΔIa , ce fait ne nous paraît pas important; la façon dont nous avons pu tenir compte du niveau de scolarité de l'ensemble de la population du territoire des CSR et de l'offre de nouveaux détenteurs de brevet A n'est pas entièrement satis-

Tableau 33

Résultats de régressions portant sur la scolarité,
secondaire-hommes et secondaire-femmes

Hommes		Femmes	
(1)	(2)	(3)	(4)
U	.00715*	U	.0042
(42.679)	(2.051)	(41.101)	(1.225)
ΔIa	-.00637	ΔIa	-.0020
(3.263)	(1.492)	(14.861)	(.905)
ΔIab		ΔIab	.0072
		(11.353)	(1.461)
Su	-.1494	Su	-.1063
	(1.314)		(.854)
E	.0664	E	-.0196
(6.740)	(1.343)	(7.378)	(.317)
I	-.00012	I	-.000039
(6639.19)	(.604)	(5285.13)	(.283)
R	.000065	R	.00013*
(9113.96)	(1.276)	(9182.89)	(2.228)
NSc	-4.522	NSc	-3.987
(.0792)	(1.150)	(.1068)	(1.145)
R1	-.4092	R1	-.0423
	(1.558)		(.170)
R2	-.5714*	R2	.1575
	(2.164)		(.551)
R3	-.5204*	R3	.1783
	(2.177)		(.781)
R4	-.3565	R4	.4079
	(1.422)		(1.655)
R5	-.1161	R5	.4534
	(.3184)		(1.099)
R6.1	-.1008	R6.1	.4858
	(.3596)		(1.769)
R6.2	-.0015	R6.2	.6299*
	(.0062)		(2.315)
R6.3		R6.3	
R7		R7	.3007
			(.859)
R8	-.8336*	R8	
	(3.126)		
R9	-.812	R9	-.3695
	(1.909)		(.724)
C	15.466*	C	12.663*
	(10.899)		(17.664)
R ²	.6176	R ²	.4120

Moyenne de la variable
dépendante: 15.193

Moyenne de la variable
dépendante: 13.596

faisante. En outre, il nous paraît plus important de considérer que les enseignants plus qualifiés peuvent avoir tendance à se diriger vers les milieux urbains d'une part et que d'autre part dans les milieux urbains on trouve à part les écoles normales d'autres réservoirs d'enseignants tels des collèges et universités. Ainsi, il devient très intéressant de constater que le coefficient de la variable U a le signe positif prévu et est significativement différent de 0. Pour ce qui est des variables I et Su, le fait que leur coefficient a un signe négatif, accompagné du fait que le coefficient de la variable R a le signe positif prévu avec une statistique t de 1.27 serait une indication de l'existence de comportements conformes à l'hypothèse que nous avons émise plus haut à savoir: les CS pouvaient consentir à des échelles de salaires relativement élevées indépendamment de leur capacité de payer en prévoyant engager des enseignants relativement peu qualifiés pour compenser.

Par ailleurs, le coefficient de trois variables régionales est significativement différent de 0.¹ Le $\bar{R}^2$ est de .6176.

Pour les femmes - résultats de la colonne (4) - nous pou-

¹Pour les hommes comme pour les femmes, la variable $R_{6.3}$ est exclue parce que nous ne disposions pas des données relatives à la variable NSc pour cette région.

vons à toutes fins pratiques répéter ce que nous avons dit à propos des hommes. Abstraction faite des variables régionales, les coefficients ont le même signe sauf pour la variable E qui est peu importante. Par ailleurs, le coefficient de la variable U n'est pas ici significativement différent de 0 alors que celui de la variable R l'est; le phénomène de discrimination dont nous avons parlé plus haut aurait donc joué plus fortement pour les femmes que pour les hommes. Le coefficient d'une seule variable régionale est significativement différent de 0. Le $\bar{R}^2$ est de .4120.

Les indications qu'on peut tirer de l'ensemble de ces résultats nous semblent être les suivantes: le taux d'urbanisation est un facteur important à cause sans doute de l'attraction des grands centres et de la plus grande disponibilité des ressources qu'il représente. En outre, il semble que la discrimination suivant la qualité des enseignants a pu exister, ce phénomène étant cependant plus manifeste chez les femmes que chez les hommes. Finalement, à la suite de la relation négative que nous avons constatée, pour les hommes comme pour les femmes, entre le niveau des échelles de salaires et le niveau de scolarité des enseignants, on peut difficilement s'attendre à ce que le bill 25, pour autant qu'il transformait la structure géographique des échelles de salaires

seulement, ait eu quelque effet sur la structure géographique du niveau de scolarité des enseignants.¹

¹Une étude semblable à la nôtre à certains points de vue a été conduite aux Etats-Unis par John D. Owen: "Toward a Public Employment Wage Theory: Some Econometric Evidence on Teacher Quality", Industrial and Labor Relations Review, jan. 1972, pp. 213-222. Dans cette étude, le professeur Owen montre qu'aux Etats-Unis le niveau de qualité des enseignants dépend de l'équivalent de nos variables I et NSc, les coefficients de ces deux variables étant significativement différentes de 0. Dans notre cas, non seulement les coefficients de ces variables ne sont pas significativement différentes de 0 mais leur signe est contraire à ce que nous avons prévu. Ce fait peut s'expliquer cependant par d'autres phénomènes, comme on l'a vu. Ajoutons que dans l'étude de Owen, l'unité géographique de base est l'Etat tandis que dans notre cas il s'agit de CSR, donc d'unités beaucoup plus petites.

ANNEXE IV

Entrevues

Michel Amyot	Coordonnateur des statistiques et analyses démographiques	Direction générale de la Planification, Ministère de l'Éducation
Bernard Angers	Directeur général de la rémunération	Ministère de la Fonction Publique
Rosaire Arsenault	Directeur général et directeur du personnel	CSR des Îles, Cap-aux-Meules
Paul-Émile Bégin	Spécialiste en sciences de l'éducation, responsable du dossier personnel enseignant	Bureau régional du Ministère de l'Éducation, Rouyn-Noranda
Gérard Bélanger	Directeur	Bureau québécois de placement des instituteurs (BQPI)
Michel Bélanger	Chef de groupe à la compilation des rapports	Bureau de la statistique et recensement de la CECM
Bertrand Belzile	Professeur	Département des Relations Industrielles, Université Laval
Bertrand Berger	Président	Association des enseignants de l'est du Québec

Michel Bergeron	Directeur adjoint	Service des relations du travail, Minis- tère de l'Education
Jean-Paul Bernard	Conseiller en rela- tions du travail	Corporation des enseignants du Québec
Léopold Bouchard	Conseiller en rela- tions du travail	Fédération des com- missions scolaires catholiques du Québec
Patrice Boudreau	Spécialiste en sciences de l'édu- cation, responsable du BQPI	Bureau régional du Ministère de l'Edu- cation, Haute-ri- ve
Denys Campeau	Directeur du personnel	CSR Harricana, Amos
Ovila Carrier	Spécialiste en sciences de l'édu- cation	Bureau régional du Ministère de l'Edu- cation, Rouyn-Noranda
André Chaput	Directeur du personnel	CS des Mille-Isles, Sainte-Rose
Conrad Charbonneau	Directeur du personnel	CSR de la Côte-Nord, Baie-Comeau
Jocelyn Charest	Président	Secteur de Sept-Iles du Syndicat des ensei- gnants du Nordet
Pierre Courteau	Directeur	Bureau de la sélec- tion de la CECM

Kenneth Etheridge	Assistant du président	Provincial Association of Protestant Teachers
Gérard Giguère	Adjoint au directeur	Direction des Etudes Universitaires dans l'Ouest Québécois, Centre de Rouyn
Yves Godbout	Directeur du personnel	CSR du Golfe, Sept-Iles
Valérien Harvey	Professeur	Faculté des Sciences de l'Education, Université Laval
J. Bernard Lali- berté	Directeur	Service de la Probation et de la Certification des Maîtres, Minis- tère de l'Education
Raymond Laliberté	Président en 1966-67	Corporation des enseignants du Québec
Fernand Laplante	Agent de personnel	CSR du Cuivre, Rouyn-Noranda
Guy Lauzière	Directeur d'école en 1970-71 et 1971-72	CSR Maisonneuve, Laval
Marc-André Lemay	Conseiller en rela- tions du travail	Corporation des enseignants du Québec
Jean Lessard	Professeur	CSR du Cuivre, Rouyn-Noranda

Jacques Parizeau	Conseiller économique et financier en 1966-67	Conseil des Ministres du Québec
Fernand Phillion	Conseiller à la direction des services	Fédération des Com- missions scolaires catholiques du Québec
Jean-Marie Raby	Conseiller en relations du travail	Corporation des enseignants du Québec
Marcel Ragot	Professeur en 1966-67	Commission des Ecoles Catholiques de Montréal
Valmont Richard	Directeur des services de l'en- seignement	CSR du Golfe, Sept-Iles
Charles-Eugène Ritchot	Professeur	CSR Harricana, Amos
Réjean Savard	Conseiller technique	Association des enseignants de l'est du Québec
Michel Sheehan	Directeur du personnel	CSR de la Péninsule, Gaspé
Philip Shore	Secrétaire général	Provincial Associa- tion of Catholic Teachers

BIBLIOGRAPHIE

ARTICLES

- Bertrand, Jean-Jacques "Lettre circulaire de M. Jean-Jacques Bertrand, ministre de l'Education, le 14 octobre 1966", reproduite dans Hebdo-Education, no 3-12-66.
- Bowles, Samuel "Migration as Investment: Empirical Tests of the Human Investment Approach to Geographical Mobility", Review of Economics and Statistics, nov. 1970, pp. 356-362.
- Cardin, Jean-Réal "Le Bill 25", Relations Industrielles, vol. 22, no 2, avril 1967, pp. 273-278.
- Carlsson, Robert J. et Robinson, James W. "Toward a Public Employment Wage Theory", Industrial and Labor Relations Review, vol. 22, no 2, jan. 1969, pp. 243-249.
- Garant, Patrice "Réflexions sur le statut des enseignants du secteur public au Québec", Relations Industrielles, vol. 23, no 1, 1968.
- Holtman, A.G. "The 'shortage' of school teachers and the principle of equal net advantage", Journal of Economic Issues, juin 1968.
- Kuprienko, L. "Influence of the Standard of Living on the Movement of Labour Resources", Problems of Economics, vol. XV, no 5, sept. 72, pp. 61-77.
- Laber, Gene et Chose, R.X. "Interprovincial Migration in Canada as a Human Capital Decision", Journal of Political Economy, vol. 79, no 4, juillet-août 1971, pp. 795-805.

London, John H. et
Baird, Robert N.

"Monopsony in the Market for Public School Teachers", American Economic Review, vol. 71, no 5, déc. 1971, pp. 966-971.

Lester, Richard A.

"A Range Theory of Wage Differentials", Industrial and Labor Relations Review, vol. 5, no 4, juillet 1952, pp. 483-501.

Levin, H. M.

"A Cost-Effectiveness Analysis of Teachers Selection", Journal of Human Resources, vol. V, no 1, hiver 1970, pp. 24-34.

Owen, John D.

"Toward a Public Employment Wage Theory: Some Econometric Evidence on Teacher Quality", Industrial and Labor Relations Review, vol. 25, no 2, jan. 1972, pp. 213-223.

Parizeau, Jacques

"Le débat municipal est engagé", Québec-Presse, le 14 janvier 1973, p. 7.

Raimon, Robert L.

"Labor Mobility and Wage Inflexibility", American Economic Review, vol. 54, no 3, mai 1964, pp. 133-144.

Reynolds, Lloyd G.

"Wage Differences in Local Labor Markets", American Economic Review, vol. 36, no 3, juin 1946, pp. 366-375.

Rosenbluth, Gideon

"Wage Rates and the Allocation of Labour", The Canadian Journal of Economics, vol. I, no 3, août 1968, pp. 566-583.

Rottenberg, Simon

"On Choice in Labor Markets", Industrial and Labor Relations Review, vol. 9, no 4, juillet 1956, pp. 629-641.

- Shurdiff, A.W. "Manipulating Demand and Supply of High-Level Manpower", International Labor Review, vol. 101, no 2, fév. 1970, pp. 133-149.
- Sjaastad, Larry A. "The Costs and Returns of Human Migration", Journal of Political Economy, vol. 70, no 5, supp. oct. 1962, pp. 80-93.
- Somers, G. "Labor Recruitment in a Depressed Rural Area", Monthly Labor Review, vol. 81, no 10, oct. 1958, pp. 1113-1121.
- Tremblay, Arthur et White, Sylvester F. "Lettre circulaire de MM. Arthur Tremblay et Sylvester F. White, 1er avril 1966", reproduite dans Hebdo-Education, no 2-45-66.
- Tremblay, Arthur "Lettre circulaire de M. Arthur Tremblay, le 30 avril 1965", reproduite dans Hebdo-Education, no 1-49-65.
- Tremblay, Arthur "Lettre circulaire de M. Arthur Tremblay, le 29 juin 1964", reproduite dans Hebdo-Education, no 1-09-64.
- Vanderkamp, John "Interregional Mobility in Canada", The Canadian Journal of Economics, vol. I, no 3, août 1968, pp. 595-609.
- Vechkanov, G. "Raising the Effectiveness of the Territorial Redistribution of Labor Resources", Problems of Economics, vol. XII, no 6, oct. 69, pp. 58-68.
- White, Sylvester F. "Normalisation des revenus et des dépenses des commissions scolaires", La Revue Scolaire, mars 1965.

LIVRES

Amyot, Michel

Evolution de la population suivant les territoires des commissions scolaires régionales et des régions administratives, 1956, 1961 et 1966, Québec: Ministère de l'Education, Direction générale de la Planification, étude no 2-09, octobre 1970.

Amyot, Michel et Barry, Jean

La mobilité géographique du personnel enseignant; essai de méthodologie et résultats préliminaires pour la région de Montréal, Québec: Ministère de l'Education, Direction générale de la Planification, étude no 9-05, décembre 1971.

Amyot, Michel et Dufour, Richard

Répartition des municipalités du Québec suivant les commissions scolaires catholiques et leur population totale en 1966 et 1971, Québec: Ministère de l'Education, Direction générale de la Planification, étude no 9-04, mars 1972.

Audet, Louis-Philippe

Histoire de l'enseignement au Québec, Montréal: Holt, Rinehart et Winston Ltée, 1971.

Audet, Louis-Philippe

Bilan de la réforme scolaire au Québec, Montréal: Presses de l'Université de Montréal, 1969.

Audet, Louis-Philippe et Gauthier, A.

Le système scolaire au Québec: organisation et fonctionnement, 21ème édition, Montréal: Beauchemin, 1969.

Beeby, C.E. (éd.)

Qualitative Aspects of Educational Planning, Paris: UNESCO, International Institute for Educational Planning, 1969.

Benson, C.S.

The Economics of Public Education,
21ème édition, Boston: Houghton
Mifflin, 1968.

Coleman, J.S. et al.

Equality of Educational Opportunity,
Washington: GPO, 1966.

Corporation des
Enseignants du Québec

La crise scolaire au Québec, 1967.

De Sève, Michel et
Hébert, Guy

La mobilité du personnel enseignant:
les départs d'enseignants à la fin
de l'année scolaire 1963-64, Commis-
sions scolaires catholiques, Québec:
Ministère de l'Education, Direction
générale de la Planification, Etudes
et documents, no 3, 1968.

De Sève, Michel et
Hébert, Guy

La mobilité du personnel enseignant:
les nouveaux enseignants en 1964-65,
Commissions scolaires catholiques,
Québec: Ministère de l'Education,
Direction générale de la Planification,
Etudes et documents, no 4, 1968.

Devine, Eugene J.

Analysis of Manpower Shortages in
Local Government: Case Studies of
Nurses, Policemen and Teachers,
New-York and London: Praeger, 1971.

Dunlop, John T.

"The Task of Contemporary Wage Theory"
in Taylor & Pierson (ed.), New Concepts
in Wage Determination, New-York:
McGraw-Hill, 1957, pp. 117-139.

Gautrin, Jean-F.
et De Sève, Michel

La mobilité du personnel enseignant:
la mobilité géographique, années sco-
laires 1963-64 et 1964-65, Commissions
scolaires catholiques, Québec: Ministère
de l'Education, Direction générale de la
Planification, Etudes et documents,
no 5, 1968.

- Hicks, John Richard The Theory of Wages, 2ième édition,
London: Macmillan & Co. Ltd., 1963.
- Johnston, J. Econometric Methods, 2ième édition,
New-York: McGraw-Hill Book Company
Inc., 1972.
- Kershaw, J.A. et
Mackean, R.N. Teacher Shortages and Salary Schedules,
New-York: McGraw-Hill Book Co., 1962.
- Lester, Richard A. Economics of Labor, 2ième édition,
New-York: The Macmillan Co., 1964.
- Mackay, D.I. et al. Labour Markets Under Different
Employment Conditions, London:
George Allen & Unwin Ltd., 1971.
- Myers, Charles A. "Labour Market Theory and Empirical
Research" in John T. Dunlop (éd.)
The Theory of Wage Determination,
London: Macmillan, 1964, pp. 317-326.
- Organisation for
Economic Co-operation
and Development Wages and Labor Mobility,
Paris: OECD, 1965.
- Pagé, Joseph-L. "Lettre circulaire de M. Joseph-L. Pagé,
sous-ministre de la Jeunesse, le 13 sep-
tembre 1963", reproduite dans La gestion
des affaires scolaires, septième unité
de programmation: règles budgétaires,
Sainte-Foy: Fédération des Commissions
Scolaires Catholiques du Québec,
juillet 1970, pp. 38-40.
- Palmer, Gladys L. Labor Mobility in Six Cities: A Report
on the Survey Patterns and Factors in
Labor Mobility, 1940-50, New-York:
Social Science Research Council, 1954.

- Parnes, Herbert S. Research on Labor Mobility: an Appraisal of Research Findings in the U.S., New-York: Social Science Research Council, Bulletin no 65, 1954.
- Reynolds, Lloyd G. Research on Wages: Report of a Conference Held on April 4-5, 1947, New-York: Social Science Research Council, Pamphlet 4, août 1947.
- Tremblay, Arthur "Dix ans de réforme scolaire au Québec: un bilan et un avenir", dans La Société Canadienne d'Education Comparée et Internationale, Communications, Calgary, Alberta, 1969, pp. 46-49.
- Vanderkamp, John La mobilité de la main-d'oeuvre au Canada, Ottawa: Conseil Économique du Canada, étude spéciale no 16, 1973.

PUBLICATIONS GOUVERNEMENTALES

- Bureau de la Statistique du Québec Répertoire des Municipalités, 1970.
- Bureau de la Statistique du Québec, Division du travail et de la main-d'oeuvre Emploi et rémunération dans les secteurs public et para-public, vol. III: Commissions Scolaires, 1966-67, troisième trimestre 1971.
- Bureau Fédéral de la Statistique Recensement du Canada, 1961, no de cat.: 92-550: Population, fréquentation scolaire et scolarité.
- Bureau Fédéral de la Statistique Recensement du Canada, 1961, no de cat.: 94-534: Main-d'Oeuvre, gain et semaines d'emploi des salariés, Provinces et centres constitués.

Conseil Supérieur de
l'Education, Québec

Rapport annuel 1964-65: La Participa-
tion au plan scolaire, mars 1966.

Conseil Supérieur de
l'Education, Québec

Rapport 1965-66, 1966-67: L'ensei-
gnant face à l'évolution sociale et
scolaire, juin 1968.

Conseil Supérieur de
l'Education, Québec

Rapport d'activité du Conseil Supéri-
eur de l'Education, 1967-68, 1968-69,
avril 1970.

Conseil Supérieur de
l'Education, Québec

Rapport annuel 1969-70: L'activité
éducative, mars 1971.

Conseil Supérieur de
l'Education, Québec

Rapport annuel 1970-71, mars 1972.

Gouvernement du
Québec

Entente intervenue, entre le Gouverne-
ment du Québec, la Fédération des com-
missions scolaires catholiques du Québec,
la Quebec Association of Protestant School
Boards, pour le compte des commissions
scolaires d'une part et la Corporation
des enseignants du Québec, la Provincial
Association of Catholic Teachers, la
Provincial Association of Protestant
Teachers, pour le compte des associa-
tions d'instituteurs, d'autre part,
le 4 nov. 1969.

Gouvernement du
Québec

Décret tenant lieu de convention collec-
tive entre les instituteurs et les com-
missions scolaires et les commissions
régionales, le 15 décembre 1972.

Gouvernement du
Québec

Rapport de la Commission Royale
d'Enquête sur l'Enseignement au
Québec, 5 vol., 1963-66.

Gouvernement du
Québec

Recueil des lois de l'éducation, codi-
fication administrative, octobre 1970.

Ministère de l'Edu-
cation, Québec

Cahier des Commissions Régionales, 1971.

Ministère de l'Edu-
cation, Québec,
Direction générale
de l'enseignement
supérieur.

Diplômés des Universités Québécoises,
septembre 1970.

Ministère de l'Edu-
cation, Québec

Hebdo-Education: Index alphabétique
et méthodique des trois premières
années (1964-65; 1965-66; 1966-67).

Ministère de l'Edu-
cation, Québec

Hebdo-Education: Index alphabétique
et méthodique des années 1967-68 et
1968-69.

Ministère de l'Edu-
cation, Québec

Rapport statistique des résultats
d'examens du secondaire, octobre 1970.

Ministère de l'Edu-
cation, Québec

Statistiques de l'enseignement, 1962-63,
1 cahier.

Ministère de l'Edu-
cation, Québec

Statistiques de l'enseignement, 1963-64,
1 cahier.

Ministère de l'Edu-
cation, Québec

Statistiques de l'enseignement, 1965-66,
Personnel enseignant, no de cat.: 22-P-6566,
8 cahiers.

Ministère de l'Edu-
cation, Québec

Statistiques de l'enseignement, 1966-67,
Personnel enseignant, no de cat.: 22-P-6667,
8 cahiers.

Ministère de l'Éducation, Québec

Statistiques de l'enseignement, 1968-69, Personnel enseignant,
no de cat.: 22-P-6869, 4 cahiers.

Ministère de l'Éducation, Québec

Statistiques de l'enseignement, 1969-70, Personnel enseignant,
no de cat.: 22-P-6970, 1 cahier.

Ministère de l'Éducation, Québec

Statistiques de l'enseignement, 1970-71, Personnel enseignant,
no de cat.: 22-P-7071, 1 cahier.

Ministère de l'Industrie et du Commerce, Québec, Bureau de Recherches Économiques, Études régionales

Division du Québec en dix régions et vingt-cinq sous-régions administratives, édition révisée,
juillet 1967.

Ontario Department of Education

Living and Learning, The Report of the Provincial Committee on Aims and Objectives of Education in the Schools of Ontario, 1968.

NON PUBLIE

Amyot, Michel

Les courants migratoires intra-provinciaux au Québec et en Ontario: 1956-1961, Thèse de maîtrise non-publiée, Département de démographie, Université de Montréal, 1970.

Barras, Gilles

Disparités de taux de salaires inter-régionales et intra-régionales, Sainte-Foy: CEQ, décembre 1966.

Belzile, Bertrand et Bernier, Jean

Marché des enseignants de la CEQ, Sainte-Foy: Université Laval, Département des Relations Industrielles, texte polycopié, avril 1971.

- Bertrand, Jean-Jacques Les conventions collectives entre associations d'instituteurs et commissions scolaires, lettre circulaire aux commissaires et syndics d'écoles, Québec: Ministère de l'Education, texte photocopie, le 11 mars 1967.
- Bouchard, Gaetan et Vaillancourt, Mathieu Portrait des regionales, Sainte-Foy: CEQ, sept. 1965.
- Commission des Ecoles Catholiques de Montréal Caracteristiques generales, personnel enseignant, 1967-68, Montreal: CECM, Service des projets scolaires, Bureau de la Statistique, texte photocopie.
- Commission des Ecoles Catholiques de Montréal Caracteristiques generales, personnel enseignant, 1968-69, Montreal: CECM, Service des projets scolaires, Bureau de la Statistique, texte photocopie, fevrier 1970.
- Commission des Ecoles Catholiques de Montréal Caracteristiques du personnel enseignant au 30 septembre 1970, Montreal: CECM, Service de l'Informatique, Bureau de la Statistique, texte photocopie.
- Commission des Ecoles Catholiques de Montréal Caracteristiques generales du personnel enseignant au 30 septembre 1971, Montreal: CECM, Service de l'Informatique et de la Statistique, texte photocopie.
- Corporation des Enseignants du Québec Microfilms des conventions collectives intervenues entre les associations membres et les Commissions Scolaires du Québec.
- Corporation des Enseignants du Québec Sentences arbitrales affectant les associations membres.

Corporation des Enseignants du Québec	<u>Tableau des conventions collectives signées pour les années 1964-66, 1965-66, 1965-67, 1965-68 en vigueur dans les Associations ou Syndicats affiliés à la CIC au cours de l'année scolaire 1965-66.</u>
Corporation des Enseignants du Québec	<u>Nos conventions collectives régionales; quelques statistiques concernant les conventions collectives en application dans les commissions scolaires régionales au cours de l'année scolaire 1966-67.</u>
Corporation des Enseignants du Québec	<u>Brèves études comparatives des traitements versés aux enseignants, Sainte-Foy; CEQ.</u>
Corporation des Enseignants du Québec	<u>La dispersion des taux de salaires des enseignants du secteur public dans la province de Québec; rapport préliminaire de travaux effectués sous la direction de M. Gilles Beausoleil, Sainte-Foy; CEQ, février 1965.</u>
Corporation des Enseignants du Québec	<u>Politique des salaires; esquisse d'un programme de recherches économiques sur la politique des salaires de la CIC, Sainte-Foy; CEQ.</u>
Corporation des Enseignants du Québec	<u>Structure d'échelle de traitements dans l'enseignement public au Québec, Sainte-Foy; Service de recherche de la CEQ, nov. 1967.</u>
Corporation des Enseignants du Québec	<u>Disparités régionales des taux de salaires dans l'enseignement public au Québec, Sainte-Foy; Service de Recherche de la CEQ, nov. 1967.</u>
Corporation des Enseignants du Québec	<u>Rapport du Directeur Général, 181ème congrès de la CEQ, 27 juin - 1er juillet 1968.</u>

Daoust, Claude

Remarques sur la structure interne des échelles de salaires dans l'enseignement public, Sainte-Foy: CEQ, juin 1966.

Daoust, Claude et
Lacroix, Jacques

Les traitements des instituteurs: comparaisons avec d'autres secteurs d'emploi, Sainte-Foy: CEQ, juillet 1966.

Gautrin, Jean-François

Une évaluation quantitative des causes économiques de la mobilité géographique des enseignants, Thèse de maîtrise non publiée, Département des Sciences Économiques, Université de Montréal, 1967.

Harvey, Valérien

Economic Aspects of Teachers' Salaries, Thèse de doctorat en éducation, non publiée, Université de Chicago.

Harvey, Valérien et al.

Caractéristiques du personnel des institutions d'enseignement du Québec, rapport de recherche préparé par une équipe de chercheurs de la Faculté des Sciences de l'Éducation à la demande de la Direction générale de l'enseignement supérieur du Ministère de l'Éducation, Sainte-Foy: Université Laval, août 1972, non publié.

Lacasse, François,
Séguin, Roger et
Daoust, Claude

Étude sur la structure des salaires des enseignants à l'emploi des commissions scolaires, Sainte-Foy: CEQ, septembre 1965.

Leclerc, Jules A.

La mobilité du personnel enseignant, Thèse de licence non publiée, Faculté de l'Éducation, Université Laval, Québec, 1963.

Lemay, Marc-André

Les problèmes de la main-d'œuvre enseignante, Sainte-Foy: CEQ, 1972.

Martin, Nicole

Etude sur le personnel académique des commissions scolaires de la province de Québec, Québec;
Ministère de l'Éducation, Direction Générale de la Planification,
mars 1965.

Masse, Marcel

Examen de la situation relative aux négociations entre le gouvernement et les commissions scolaires d'une part et les enseignants d'autre part.
Québec: Commission permanente du Conseil exécutif, texte, polycopié,
le 19 mai 1969.

Ministère de l'Éducation, Québec

Rapport au Ministère de l'Éducation du comité paritaire prévu à l'article 7-5.00 de l'entente provinciale entre le Gouvernement, les Fédérations de Commissions Scolaires et les Corporations d'instituteurs, le 1er mai 1973.

Ministère de l'Éducation, Québec

Rapport des opérations du Bureau Québécois de Placement des Instituteurs pour la période du 1er avril 1972 au 31 mars 1973, le 1er avril 1973.

Ministère de la Fonction Publique, Québec

Données sur la classification des enseignants des CSR et de certaines CSL importantes, 1967-68 et 1969-70.

Raby, Jean-Marie

Allocations spéciales et primes d'éloignement, Sainte-Foy: Service de Recherche de la C.E.Q.,
11 avril 1972.

Roy, Jules

Les causes du conflit de 1967 dans le monde scolaire, Thèse de maîtrise non publiée, département de Relations Industrielles, Université de Montréal, 1971.