

Relations industrielles Industrial Relations



Évaluation de la réglementation gouvernementale des salaires au Québec : les salaires minimums

Gérald Marion

Volume 19, Number 2, April 1964

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1021316ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1021316ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this document

Marion, G. (1964). Évaluation de la réglementation gouvernementale des salaires au Québec : les salaires minimums. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 19(2), 250–253. <https://doi.org/10.7202/1021316ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1964

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

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

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

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

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

tionnelles entraînées par l'augmentation du standard de vie réel. En dépit de la forte augmentation des prix dans tous les pays en 1947 et 1948, la Grande-Bretagne, la France et les Pays-Bas réussirent à contenir l'augmentation des salaires réels jusqu'en 1952 environ. Par contre, en Suède, de 1946 à 1952, en dépit d'augmentations contractuelles moyennes de 4.6%, le niveau général des salaires augmenta en moyenne d'environ 8% et les salaires réels augmentèrent d'environ 6% par année.

La période de 1952 à 1960 s'avéra plus difficile que la précédente sur le plan de la détermination du niveau général des salaires. Les pressions inflationnistes engendrées entre 1951 et 1954 par la guerre de Corée et par le boom sans précédent des investissements de 1955 à 1957 rendirent très difficile la stabilisation des salaires dans tous les pays. Au cours de la période coréenne, les salaires monétaires et les prix augmentèrent très rapidement dans presque tous les pays, sauf un pays tel que les Pays-Bas dont la politique des salaires et des prix fut assez efficace pour résister aux pressions inflationnistes. Les salaires réels augmentèrent dans plusieurs pays mais à un taux relativement faible. Par contre, durant la période de 1955 à 1958, l'augmentation des salaires réels fut considérable dans presque tous les cas car les salaires monétaires furent fortement accrus alors que les prix s'élevaient de façon sensiblement moins prononcée. Pour cette période, un rapport important de l'O.C.D.E. conclut à l'existence d'une inflation des coûts dans plusieurs pays européens et nord américains, les Etats-Unis, le Canada, la Grande-Bretagne, les Pays-Bas et les pays scandinaves. Cette liste contient des pays où la politique des salaires s'est voulue raffinée et efficace et des pays qui laissèrent la détermination des salaires aux forces du marché et à la négociation collective.

L'application d'une politique des salaires ne constitue pas une opération de tout repos. De multiples difficultés se posent au sujet des divers aspects d'une politique des salaires. La liaison entre les besoins et le salaire minimum soulève la vieille question du revenu minimal en tant que minimum vital ou social déjà discutée par les économistes classiques. La détermination d'un salaire de base dans l'ensemble de l'économie peut freiner l'augmentation des salaires et accroître les pressions inflationnistes plutôt que les réduire. Un effort de compression des disparités trop prononcé et rapide provoque le développement de gains plus élevés que les taux de salaires par la voie du surtemps, de la rémunération à la pièce, etc. C'est ainsi que dans plusieurs pays européens, alors que les disparités de taux de salaires demeuraient relativement stables au cours de la dernière décennie, certaines disparités dans les gains horaires et hebdomadaires s'accroissaient. En dernier lieu, l'augmentation des salaires en fonction de la productivité ne se fait pas nécessairement dans une économie soumise à des pressions inflationnistes qui ne sont que partiellement contrôlées. Malgré les efforts des gouvernements et des centrales ouvrières et patronales, pour atteindre un tel objectif, le « wage-drift » et les effets de diffusion des salaires à partir de certains secteurs ont entraîné une augmentation des salaires plus rapidement que celle décidée par la politique des salaires.

ÉVALUATION DE LA RÉGLEMENTATION GOUVERNEMENTALE DES SALAIRES AU QUÉBEC: LES SALAIRES MINIMUMS

GÉRALD MARION

Entendu au sens strict, le concept de salaire minimum se réfère à la notion de minimum vital. C'est l'acception que l'on donne au salaire minimum aux Etats-Unis. Toute-

fois, dans certains pays, on a donné au concept de salaire minimum une interprétation qui s'éloigne de la notion de minimum vital. Dans ces cas, les minima imposés par le gouvernement correspondent aux salaires en vigueur dans les entreprises; ce ne sont plus des taux minima, mais des taux effectifs de salaire. Une telle situation a existé en France après la guerre avec l'instauration du S.M.I.G.: salaire minimum interprofessionnel garanti. Mais on doit préciser que cette politique des salaires s'insérait dans une politique de réglementation générale des prix et de l'économie.

Dans la province de Québec la négociation libre des salaires est la règle, de sorte que la législation sur les salaires minimums est conçue comme étant une mesure complémentaire; les décrets qui en découlent fixent un palier au-dessous duquel les salaires ne peuvent descendre. L'ordonnance générale édictée par la commission du salaire minimum se rapproche de cette acception.

Si l'on s'en tient à la notion que la législation sur le salaire minimum doit assurer le minimum vital au travailleur, les taux de salaire qu'elle stipule doivent être équivalents pour tous les travailleurs quel que soit leur secteur d'activité. Les équivalences sont établies en termes réels, de sorte que des ajustements doivent être pratiqués pour tenir compte des disparités géographiques du coût de la vie. C'est là un corollaire du principe voulant que les besoins minimums soient les mêmes pour tous les individus. Bien sûr, il ne découle pas de ce principe que le salaire minimum assure la satisfaction des besoins vitaux de chaque unité économique, puisque le nombre de personnes par unité peut varier. Mais dans ce cas, le revenu minimum, concept distinct du salaire minimum, doit être assuré par la société. Précisons de plus que l'assurance d'un minimum vital à tous les individus étant une responsabilité sociale et non privée, le fait d'imposer un salaire minimum équivaut au transfert de la société à l'entreprise, de certains coûts sociaux. Précisons de plus que l'exposé ci-dessus est fait indépendamment du taux existant. Pour que le salaire minimum ait un sens au point de vue du minimum vital, il faut que ce taux soit suffisamment élevé.

Dans le Québec, l'ordonnance générale de la commission des salaires minimums fixe un salaire minimum pour l'ensemble des industries, compte tenu de certaines disparités régionales. Cependant, on remarque qu'en plus de l'ordonnance générale il existe des édits spécifiques fixant des taux minima pour certaines industries.

Dans les ordonnances spécifiques, on tient compte de la capacité de payer **particulière** de l'industrie de pair avec le minimum vital. Dans ces cas, on laisse l'aire des minimums de salaire pour entrer dans l'aire des maximums. L'ordonnance en vigueur dans l'industrie forestière où les taux de salaire stipulés par l'ordonnance de la commission des salaires minimums sont ceux effectivement en vigueur dans une majorité d'entreprises, est un cas au point.

Certes, il y a des avantages à ventiler les taux de salaires minimums. Cette ventilation permet de prendre en considération la capacité de payer des entreprises. Toutefois, dans ces cas, il me semble que l'on donne une signification élargie au concept de salaire minimum. On se rapproche d'une politique de la réglementation des salaires.

On pourrait dire que cette politique découle du rôle complémentaire de la législation sur les salaires minimums. D'une certaine interprétation de la loi des salaires minimums on déduit que le rôle de la Commission ne se limite pas à fixer des taux de salaires minima;

mais qu'il consiste également à déterminer des taux effectifs de salaires là où les mécanismes traditionnels de détermination des salaires ne jouent pas. Mais cette double juridiction n'est pas sans danger. Etant donné que les problèmes posés par la fixation d'un salaire effectif sont différents de ceux que soulève la détermination des salaires minimums, il y aurait avantage à ce que la juridiction de la Commission des salaires minimums sur l'un et l'autre de ces deux aspects de la détermination des salaires soit clairement établie. Autrement, il peut en résulter de la confusion et des taux de salaires artificiellement articulés.

L'imposition d'un salaire est non seulement désirable mais nécessaire. Néanmoins, le salaire est la contrepartie de l'offre de travail. Il est lié à la rentabilité de ce dernier. D'où les contraintes qui existent quant à sa fixation; et les problèmes d'allocation des ressources soulevés par les ordonnances de la commission des salaires minimums.

On peut postuler au départ que la loi des salaires minimums empêche l'implantation d'entreprises qui, profitant de la dépression qui existe dans certaines régions, prendraient avantage de salaires dérisoirement bas. On prévient l'utilisation, par des entreprises non efficaces, d'une main-d'œuvre dont le rendement est plus élevé dans d'autres secteurs. D'un point de vue strictement économique, l'effet est bénéfique; on augmente ainsi le produit national. Mais cet effet se produit seulement si cette main-d'œuvre possède un produit alternatif, c'est-à-dire en autant qu'elle n'est pas réduite au chômage, lorsqu'elle n'est pas utilisée par les entreprises à bas salaire.

Dans le même ordre d'idée, on peut se demander quel serait l'effet de la fixation d'un salaire minimum requérant des entreprises marginales le paiement à leurs employés d'un salaire équivalent à la moyenne nationale. La réponse est double. S'il existe dans cette catégorie des entreprises dont les salaires payés sont inférieurs au rendement des employés (revenu marginal), l'imposition d'un salaire minimum pourra amener ces entreprises à majorer leurs salaires. Dans ce cas, la législation aura pour effet d'accroître le revenu national. Dans les autres cas, sauf pour l'effet de « choc » que cette législation peut produire, il n'y a pas de hausse du revenu national. Toutefois, cette affirmation doit être nuancée. Car l'imposition d'un salaire minimum peut se traduire par une hausse du pouvoir d'achat. Ce qui permet à certaines entreprises de se maintenir.

On peut en effet se demander si la fixation d'un salaire minimum affecte la production totale dans le sens d'une baisse de celle-ci. Même avec des taux aussi bas que 60 ou 70 cts, il est possible que certaines entreprises soient sérieusement affectées par la législation. Malgré le bas niveau des taux minima imposés, il peut exister des entreprises où la productivité marginale est inférieure à ces taux. Il est difficile dans l'état actuel des recherches publiées sur la question de déterminer exactement l'impact de cette législation, qui peut provenir soit de la disparition d'entreprises marginales, soit de la substitution du capital au travail. Mais on peut citer à titre d'illustration le résultat des recherches sur cette question entreprises aux Etats-Unis. Ces recherches dressent un état de l'influence sur l'économie de la législation sur les salaires minimums. Remarquons qu'il s'agit de la législation fédérale et que le taux est uniforme pour toutes les industries qui tombent sous sa juridiction.

Les premières études faites sous l'égide du Ministère du Travail aux Etats-Unis arrivèrent généralement à la conclusion que l'imposition de taux minima de salaire n'avait eu que des effets très restreints sur l'emploi. C'est-à-dire que l'emploi n'en était pas affecté.

Mais ce serait s'abuser que de croire que les bas salaires sont uniquement le fait de l'exploitation par les entreprises monopsoniques. Il existe des entreprises qui sont dominées sur tous les marchés. Dans ces cas, l'imposition de salaires minimums n'est pas sans demander une réorganisation de la structure économique de l'industrie.

En fait les conclusions du gouvernement américain ne sont pas partagées par tous les analystes du salaire minimum aux Etats-Unis. Certaines études montrent que l'imposition de salaires minimums pourrait bien avoir été à l'origine de la réduction de l'emploi dans certaines industries situées dans des régions du Sud.

La législation sur les salaires minimums s'applique à tous les salariés dont les conditions de travail ne sont pas régies par une convention collective extensionnée, sauf les travailleurs agricoles et les domestiques. Elle possède un caractère de complémentarité comme l'indiquent d'ailleurs les considérants de la loi. Toutefois, dans son application, on n'a pas toujours respecté ce caractère particulier. On constate que des ordonnances de la Commission des salaires minimums ont été substituées aux décrets de la loi de la convention collective extensionnée. En effet, dans certaines industries l'abolition de décrets émis en vertu de la législation sur la convention collective extensionnée a été suivie par une ordonnance spécifique de la Commission des salaires minimums, applicable à cette industrie. On relève au moins un cas récent où il existe une telle « coordination » entre les deux législations. De plus, lorsque le taux de salaire en vigueur dans la presque totalité des entreprises d'une industrie, comme c'est le cas pour le secteur forestier, est celui fixé par la Commission des salaires minimums, le moins que l'on puisse dire, c'est que le caractère de complémentarité de la loi est interprété dans son sens fort. Sans doute, il s'agit là d'une industrie où les conditions de travail étant différentes de celles des autres secteurs, l'organisation syndicale est sporadique en particulier. Toutefois, l'application de la loi sur les salaires minimums au domaine des salaires effectifs fait jouer à la Commission des salaires minimums un rôle différent de celui qu'elle assume lorsqu'elle détermine des taux strictement minimums. Car le problème de la maximisation des taux de salaires est fondamentalement différent de celui de la fixation des taux minima. C'est pourquoi il serait souhaitable qu'à l'avenir la juridiction et les buts de la loi des salaires minimums soient clairement définis et établis.

Enfin, rappelons le double caractère de la législation sur les salaires minimums. D'un côté, elle s'inscrit dans la politique générale des salaires. Car elle a bien pour objet de fixer le taux de rémunération des services du travail. Mais le rôle joué par la législation sur les salaires minimums dépasse ce cadre restreint. Elle vise à améliorer le statut économique-social des petits salariés. Les conséquences sociales de cette législation sont donc importantes, surtout dans les économies nord-américaines où c'est le salaire et non les allocations sociales qui constitue la majeure partie du revenu des travailleurs.

ÉVALUATION DE LA RÉGLEMENTATION GOUVERNEMENTALE DES SALAIRES AU QUÉBEC: LES DÉCRETS

GÉRARD HÉBERT, S.J.

Le problème présente deux aspects principaux. Le système des décrets et des comités paritaires peut être envisagé comme l'instrument d'application d'une politique de salaires.