

Les politiques de salaires dans les secteurs étatisés, socialisés et privés

Robert Sauvé

Volume 19, Number 2, April 1964

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1021319ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1021319ar>

[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

Sauvé, R. (1964). Les politiques de salaires dans les secteurs étatisés, socialisés et privés. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 19(2), 258–261.
<https://doi.org/10.7202/1021319ar>

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/>

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/>

termes généraux, du côté de la hausse de l'emploi même au prix d'un rétrécissement de l'écart traditionnel des salaires.

Il serait, par ailleurs, assez réaliste d'imaginer que les programmes gouvernementaux actuels en cours provoqueront un certain nombre de goulôts d'étranglement sur le marché du travail: ils font appel, en effet, à une main-d'oeuvre déjà rare et dont l'offre ne peut être sensiblement accrue à court terme. Il s'agit là d'un facteur d'accroissement des influences signalées, sans plus. Surtout que la main-d'oeuvre en question avait vu sa situation relative se détériorer depuis un certain nombre d'années.

LES POLITIQUES DE SALAIRES DANS LES SECTEURS ÉTATISÉS, SOCIALISÉS ET PRIVÉS

ROBERT SAUVÉ

On m'a demandé de discuter de la politique actuelle des salaires dans les secteurs socialisés de l'hospitalisation et de l'enseignement, et de donner mon point de vue sur la politique des taux régionaux. Est-il nécessaire de souligner dès le début que ce texte n'engage que moi et qu'il est extrêmement difficile de traiter d'un sujet aussi complexe en dix minutes.

Situation actuelle

Disons tout d'abord que nous retrouvons dans les deux secteurs qui nous préoccupent la plupart des critères courants servant à déterminer les salaires, à savoir la productivité, le coût de la vie, le chômage, les taux prévalents les méthodes de comparaisons, les qualifications, la revalorisation de la fonction publique, le pouvoir d'achat mais non la capacité de payer que nous retrouvons dans l'industrie.

Dans les hôpitaux, le « pattern » des négociations s'établit à Montréal pour l'ouest de la province et à Québec pour l'est. Par conséquent, on verra que St-Hyacinthe négocie les taux de Montréal moins un dollar, que l'Abitibi négocie les taux de Montréal moins tant et que Baie-Comeau négocie Québec plus tant ou Rimouski moins tant de dollars.

Dans les commissions scolaires, la négociation se fait un peu différemment et peut-être à cause de la structure elle-même. Le Syndicat négocie avec sa commission scolaire. On a commencé depuis un certain temps des négociations sur la base régionale mais qui signifient en fait des négociations sur une base diocésaine avec une fédération de syndicats groupés aussi sur la base diocésaine. Pour le brevet inférieur, on verra Baie-Comeau payer \$3,000, Sept-Îles \$3,600, Québec \$3,200, Gatineau \$2,440, Jacques-Cartier \$3,800, Grand-Mère \$2,800, Rimouski \$2,000, etc.

Nous voyons donc que dans les deux secteurs, il existe, malgré la volonté des syndiqués ou des négociateurs syndicaux, une situation de fait confirmant une politique de salaires régionaux.

Un facteur nouveau est apparu récemment. L'Etat provincial assume les frais ou paie la note quasi totale dans le secteur hospitalier et l'assume à 46% dans le secteur de l'enseignement. On sait que les employés d'hôpitaux ont subventionné le public par leurs salaires ridiculement bas. Il nous faut, aujourd'hui, les réadapter. Nous sommes dans une période de réajustement, et c'est ce qui a fait dire les paroles suivantes au tribunal d'arbitrage à l'Hôpital St-Eusèbe:

«... Nous sommes dans une période d'adaptation, et pour les employés d'hôpitaux couverts par les conventions collectives qui dans l'ensemble ont des conditions de travail et de salaire bien inférieures aux employés des autres secteurs des services publics, industriels ou commerciaux, il faudra, sur une période d'années plus ou moins brève, prévoir une parité de salaires entre le secteur hospitalier et les autres services analogues. On ne peut donc pas demander encore aux employés d'hôpitaux des sacrifices qui consacraient qu'ils sont des employés de seconde classe... »¹

Mais pourquoi l'Etat provincial ne pourrait-il pas adopter la politique de salaires du Gouvernement Fédéral, des Chemins de Fer Nationaux, de Radio-Canada, de la Voie Maritime du St-Laurent, de la Compagnie d'Electricité Shawinigan, etc. etc. Ces entreprises paient un seul salaire pour une même fonction.

Il me semble inutile de demander à un syndiqué s'il est pour ou contre une politique de salaires régionaux. Quant à moi, je la juge anti-sociale et allant à l'encontre de toute saine théorie économique.

Salaires régionaux — politique anti-sociale des salaires

On sait que le revenu d'un syndiqué lui permet, entre autres, de se situer dans la société. Que fait-on aujourd'hui? On demande à un élève sortant d'une école normale d'aller s'isoler dans un coin reculé de la province, d'être moins bien logé que dans un grand centre urbain, avoir moins de possibilités, etc... et, pour tout cela, on le récompense en lui donnant un salaire inférieur... voilà la logique québécoise!

On fait tous les efforts pour élever le standard de vie de la population, on vit dans une province supposément prospère et dans un contexte nord-américain où la prospérité est notre marque d'identité. Peut-on expliquer alors pourquoi le syndiqué n'aurait pas le droit, lui aussi, de participer à cette prospérité? Il est encore au stade de se battre pour obtenir un salaire vital, et encore, quel salaire vital?...

Des études faites nous démontrent que les besoins d'une famille salariée sont les mêmes que l'on vive en milieu rural ou urbain, mais les revenus sont drôlement inégaux. Je vous cite un texte:

«Un fait qui ressort assez brutalement des études du Comité est l'inégalité du développement économique des régions de la province qui fait que le revenu moyen et le niveau de vie ne sont pas les mêmes partout à travers le Québec. Cependant, les besoins des individus et des familles, de même que leurs aspirations, ont maintenant tendance à s'uniformiser d'une région à l'autre, grâce aux moyens de communication et de publicité modernes. **Ainsi, si on tient**

(1) Sentence arbitrale, 29 mai 1961, Hôpital St-Eusèbe et Syndicat national des employés des institutions religieuses.

compte uniquement des besoins essentiels des gens, le Comité ne voit pas la nécessité de conserver les taux régionaux. En effet, des postes essentiels tels que le vêtement, certains meubles et les frais médicaux, contrairement à ce qu'on a l'habitude de penser, coûtent sensiblement aussi cher dans les régions rurales que dans les villes, dans les régions insuffisamment développées que dans les régions prospères. Les économies qu'il est possible de réaliser en milieu rural ou non industrialisé sur la nourriture ou le loyer sont en partie annulées pour d'autres postes du budget familial par le coût du transport de certains biens essentiels, par l'absence de concurrence et de ventes à rabais ainsi que par l'insuffisance de ressources en général. »²

On croirait qu'il s'agit d'un discours d'un chef syndical. Il s'agit d'un extrait du rapport Boucher sur l'assistance publique.

Salaires régionaux vs théorie économique

Longtemps en négociation, les négociateurs ont utilisé l'argument du taux prévalent. Il apparaît de plus en plus que cette politique ne fut employée que pour permettre de réajuster les salaires de certaines catégories d'employés. En effet, le taux prévalent est établi pour l'ensemble des travailleurs syndiqués ou non d'une région et incluant aussi les haut salariés comme les bas salariés, ainsi que la main-d'œuvre spécialisée ou non spécialisée. On réalise aujourd'hui que l'utilisation de l'argument du taux prévalent a servi comme mécanisme de fixation à la baisse dans la province de Québec et qu'il a nuï à l'installation de nouvelles industries. Nous nous retrouvons donc dans le cercle vicieux des bas salaires. On peut dire qu'il s'agit du même phénomène pour les régions défavorisées. Dans les services publics, lorsqu'on utilise l'argument du taux prévalent, on ne fait que cristalliser le cercle vicieux des bas salaires. Il apparaît alors que les régions défavorisées subventionnent les régions favorisées. Contre toute politique économique sociale, on fait passer les ressources, la capacité ou le pouvoir de consommation des régions défavorisées vers les régions favorisées. En fait, on supprime la chance d'élever le niveau local peu élevé. **Il est bien évident que si l'on augmente les revenus, l'on va augmenter la demande.**

D'ailleurs, existe-t-il des facteurs locaux dans le travail des employés d'hôpitaux ou des professeurs? En est-il toujours ainsi même dans les autres secteurs?

Ce n'est pas d'aujourd'hui que les syndiqués ont combattu pour l'abolition des taux régionaux. **En 1954**, le Syndicat avait réussi à obtenir la sentence suivante :

«...Ce qui a été longtemps considéré comme un facteur de détermination des salaires, à savoir: le niveau régional des salaires, n'est pas vraiment un facteur primordial. C'est tout au plus un facteur secondaire et accessoire. Surtout à notre époque où le standard de vie des petits centres industriels tend à différer de moins en moins de celui des grandes villes. Historiquement, les usages, les habitudes, les conditions du marché du travail ont pu expliquer le niveau différent des salaires dans certaines parties d'un même pays ou d'une même province. L'intervention de l'Etat même a pu consolider certains états de fait. Mais on ne saurait invoquer le niveau du salaire local ou régional ou même provincial pour justifier et perpétuer ces écarts. Et on peut prévoir de la part des groupements ouvriers une résistance grandissante à accepter des salaires inférieurs qui n'auraient d'autre justification qu'un prétendu niveau régional. D'autant plus que très souvent ce niveau régional est

(2) Rapport du Comité d'Etude sur l'assistance publique, juin 1963, p. 175.

déterminé par la présence de quelques grands employeurs de main-d'oeuvre qui, après avoir en quelque sorte imposé ce niveau, l'invoquent ensuite comme un argument pour refuser toute majoration... »³

Pourquoi voudrait-on, en 1964, perpétuer le cercle vicieux de favoriser les régimes économiquement développés au détriment des régions économiquement sous-développées. Pourquoi, au surplus, faudrait-il que l'Etat participe à une telle politique, alors qu'on parle de planification, de subventionner les régions sous-développées, etc. Partout ailleurs, les dirigeants travaillent à rendre toutes les régions économiques viables. Est-ce que dans le plan français on ne fait pas d'énormes efforts pour aider les régions sous-développées. Ici, sur le plan des travailleurs, on nous barre les jambes par un bill 54 qui a pour but évident une politique de freinage des salaires. Sommes-nous encore une province si différente des autres! Nous serons d'accord sur une politique de salaire quand on aura une politique à tous les niveaux, à savoir politique de revenus, d'investissements, etc. Mais encore là, qu'on soit présent à la table de négociations de toutes ces politiques.

Il nous faudrait souligner aussi que la nouvelle politique de salaire sera négociée avec un employeur qui devient de plus en plus centralisé. Avant longtemps, il y aura un employeur dans les services publics et plus particulièrement dans les deux secteurs qui nous occupent.

De plus, si la nature, le nombre et la qualité des services doivent être les mêmes à travers la province, pourqu'on envisagerait-on d'avoir plusieurs politiques de salaires?

Le rapport Boucher nous a démontré que la sécurité sociale coûtait très cher dans les régions économiquement sous-développées, en fait ces régions coûtent plus cher à l'Etat. Qui en assume la note si ce ne sont tous les contribuables. S'il en est ainsi, nous devons rapidement arrêter d'avoir des politiques à courte vue ou de pansements.

Je me demande, d'ailleurs, pourquoi l'Etat ne devrait-il pas jouer le rôle de « leader » dans l'établissement des échelles de salaires. L'Etat ne doit-il pas avoir les meilleurs cerveaux pour la protection du bien commun. L'Etat, à cause de sa participation, n'est-il pas le levier de commande dans l'orientation de notre économie. L'Etat n'a-t-il pas un rôle social! La province veut aller de l'avant, qu'elle prenne les vrais moyens pour y arriver.

DÉTERMINATION DE LA POLITIQUE DES SALAIRES DANS L'ENTREPRISE PRIVÉE

ANDRÉ DÉOM

L'interprétation des critères de détermination de la politique des salaires dans l'entreprise privée est un problème très délicat et très complexe.

La direction des entreprises n'est pas une entité monolithique. Elle est au contraire composée d'une multiplicité d'individus de formations diverses.

(3) Sentence arbitrale, p. 4, 8 novembre 1954, Barry & Starnies Linoleum (Canada) Ltd et le Syndicat national des Travailleurs du Linoléum de Farnham Inc.