

Relations industrielles Industrial Relations



Equal Pay in the Public Sector: Fact or Fantasy, by Sharon P. Smith, Princeton, Industrial Relation Section, Princeton University, 1977, 177 pp.

André Gélinas

Volume 33, Number 2, 1978

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028879ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028879ar>

[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 review

Gélinas, A. (1978). Review of [*Equal Pay in the Public Sector: Fact or Fantasy*, by Sharon P. Smith, Princeton, Industrial Relation Section, Princeton University, 1977, 177 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 33 (2), 372–373.
<https://doi.org/10.7202/028879ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1978

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/>

Canadien, et s'adressant à un public canadien, Gérard Dion l'a voulu dans le plein sens du terme. Le succès de son entreprise au Canada, après celui des deux éditions successives du *Vocabulaire français-anglais des relations professionnelles*, l'a justifié dans ses efforts. Mais, tout en tenant compte de la réalité canadienne et québécoise, l'auteur n'a pas moins envisagé, comme il le dit lui-même dans la préface qu'il composa en septembre 1975, ce qui a un caractère universel dans le monde du travail.

Cette œuvre maîtresse, je le sais, a nécessité des années de travail patient et persévérant. Et je connais nombre d'experts qui, des deux côtés de l'océan, la tiennent au premier rang de tout ce qu'on a fait de plus fiable dans le domaine des relations industrielles.

Je voudrais, pourtant, ajouter que je ne considère pas ce *Dictionnaire*, très réussi, comme un simple aboutissement. Arrivé au stade de la science, Gérard Dion nous est redevable d'une suite. Celle-ci, à mes yeux, serait l'œuvre de synthèse sur les relations professionnelles qui, comme toutes les œuvres vraiment originales, écrites pour *dire* et non pas *commenter*, n'aurait pas la moindre ligne de bibliographie — fétiche ou rite d'expiation réservé à la caste des intellectuels? —, ne contiendrait aucune citation, aucun titre. Ce serait une espèce de moratoire bibliographique, qui manifesterait une belle indifférence face au «terrorisme» de la citation, du fait de se «situer», de marquer les distances et les convergences.

Un beau programme, en perspective. Et pour bientôt, je l'espère.

Dimitri WEISS

Université de Paris I Panthéon-Sorbonne

Equal Pay in the Public Sector: Fact or Fantasy, by Sharon P. Smith, Princeton, Industrial Relation Section, Princeton University, 1977, 177 pp.

La plupart des gouvernements éprouvent des difficultés particulières à formuler et à appliquer une politique de rémunération à l'égard de leurs employés. Cela tient sans

doute à ce que malgré les prétentions de plusieurs, l'État n'est pas un employeur comme les autres. Il est difficile en effet pour l'État de reconnaître les mêmes droits aux employés des secteurs publics qu'à ceux du secteur privé et de conduire les négociations selon des règles identiques. À titre d'exemple, on sait pertinemment qu'historiquement les employés de la fonction publique ont été protégés par ce que l'on a appelé le régime de mérite et un régime de sécurité d'emploi que l'on jugeait nécessaires pour mettre un terme aux «affaires du patronage». On jugeait alors que ces employés pouvaient se voir accorder par décision unilatérale, des traitements moindres que dans le secteur privé, que l'on compensait cependant par divers avantages sociaux plus généreux que ceux qui avaient cours dans les entreprises.

Avec l'introduction du syndicalisme et l'intervention accrue de l'État dans la prestation des services sociaux, de santé et d'éducation, non seulement les modes de détermination de la rémunération ont-ils changé mais la nature même de celle-ci a dû être remise en cause. Les centrales syndicales revendiquaient des salaires semblables aux meilleurs salaires payés dans le secteur privé ou cherchaient à hausser les traitements de base des employés les moins bien rémunérés en fonction d'impératifs de politique sociale en soulignant l'effet d'entraînement que de telles décisions avaient pour l'ensemble des autres travailleurs. Par ailleurs, la direction des établissements publics décentralisés, jalouse de ses prérogatives, se devait de ne pas laisser le gouvernement conduire seul les négociations mais du même coup l'on faisait face à une multiplicité d'employeurs face à un regroupement syndical. On comprend facilement qu'il n'était pas aisé, dans ces circonstances, d'élaborer une politique patronale commune.

Bien sûr, nous venons de décrire très schématiquement l'évolution des relations de travail dans les secteurs publics du Québec au cours des dix dernières années. Il est assurément intéressant de constater que l'étude de Sharon P. Smith met en lumière fondamentalement les mêmes problèmes que ceux auxquels ont été confrontés les gouvernements du Québec depuis lors. On s'interroge également aux États-

Unis, depuis les années 60, comme au palier fédéral canadien d'ailleurs, sur la politique qu'un gouvernement doit adopter dans le but de convenir d'une politique de rémunération juste et efficace. L'auteur suggère que la rémunération des emplois dans les secteurs publics doit se comparer à celle qui est accordée dans le secteur privé pour des emplois identiques. Incidemment, on sait que le gouvernement fédéral a adopté ce principe dans plusieurs législations — *Federal employees Salary Act 1962, Federal Pay Act 1967 et Federal Pay Comparability Act 1970*, cette dernière conférant au président l'autorité en la matière et la retirant au Congrès. Il est intéressant de noter qu'en 1971 le gouvernement québécois de l'époque adoptait, pour ses négociations collectives, une politique de rémunération de nature semblable. Smith reconnaît, comme plusieurs aujourd'hui, que la comparaison des seuls salaires est boiteuse et que celle-ci doit s'étendre également aux avantages sociaux.

Il signale toutefois que pour être complètement satisfaisante et efficace la comparaison devrait tenir compte en plus des « files d'attente » aux portes de l'employeur gouvernemental, comme si on pouvait compartimenter le chômage en deux secteurs, public et privé. Il suggère, enfin, que l'on apprécierait mieux la sur-rémunération qui est versée aux employés des secteurs publics si l'on établissait des comparaisons non plus entre des emplois spécifiques mais entre les qualifications des individus relativement, entre autres, à la race, à la scolarité, au sexe, à l'âge et à la localisation territoriale. Smith démontre qu'effectivement l'État employeur est moins discriminatoire que le marché à ces divers égards. Il paierait notamment un salaire uniforme dans divers territoires, indépendamment des disparités régionales et locales et, comme d'autres l'ont souligné récemment, il exerce ainsi une concurrence déloyale à l'endroit des employeurs locaux. Il faut avouer cependant que la démonstration que l'auteur fait de la méthode de comparaison qu'il propose n'incite guère à l'adopter rapidement. D'abord on pourrait penser qu'il s'agit là d'une argumentation dont l'État pourrait se servir pour atténuer les revendications syndicales. Toutefois les syndicats auraient tôt fait

de prétendre qu'il revient à l'État de corriger les imperfections du marché. L'État à son tour répliquerait que pour ce faire il faudrait qu'il puisse, dans sa seule juridiction, corriger les imperfections de l'économie nationale et même internationale. En effet, on sait très bien que toutes les économies sont concurrentielles et qu'il faut détenir des atouts particuliers pour réussir à se dégager des contraintes du marché, ce qui n'est certainement pas le cas, à première vue, de certaines économies aux prises avec des forts taux de chômage. De toute façon on se demande bien pourquoi seuls les employés de l'État profiteraient des corrections du marché, eux qui jouissent déjà, apparemment, d'une rémunération avantageuse par rapport aux contribuables.

Par ailleurs, on aurait également souhaité que l'auteur consacre davantage ses efforts à l'examen des contraintes et des solutions à la comparaison des emplois car le substitut qu'il propose semble être encore plus déficient. En effet, il équivaut à une reconstitution d'un marché idéal bâti par modèle économétrique. L'on doute que les patrons et les syndicats puissent bientôt négocier à partir de tels modèles qui regorgent de postulats. À quoi servirait alors la réalité? au secteur privé seulement? De marché idéal en marché idéal, on ferait bientôt une caste de la fonction publique.

Cela dit, il ressort enfin que la négociation dans les secteurs publics diffère sensiblement aux États-Unis de celle que l'on peut connaître ici en ce que le droit de grève ne paraît pas aussi étendu et en ce que les revendications n'y paraissent pas revêtir une connotation politique aussi prononcée. Il est également remarquable que plusieurs municipalités ont adopté le principe fédéral de la comparaison avec le marché quoique dans le cas des services de police et d'éducation on semble souvent ne retenir que les comparaisons les plus avantageuses.

En somme, un ouvrage qu'il faut lire même s'il ne convainc pas totalement.

André GÉLINAS

Conseil du trésor