

## Conditions et implications d'une politique de salaire

Jacques St-Laurent

Volume 19, numéro 2, avril 1964

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1021314ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1021314ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

### Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

### Citer ce document

St-Laurent, J. (1964). Conditions et implications d'une politique de salaire.  
*Relations industrielles / Industrial Relations*, 19(2), 245–248.  
<https://doi.org/10.7202/1021314ar>

# INFORMATIONS

## POLITIQUES DE SALAIRES: EXIGENCES NOUVELLES

*Nous publions ici le résumé de quelques-uns des travaux qui ont été présentés lors du Congrès des relations industrielles de Laval tenu les 13 et 14 avril 1964. Les textes complets paraîtront sous peu dans un ouvrage intitulé POLITIQUES DE SALAIRES.*

## CONDITIONS ET IMPLICATIONS D'UNE POLITIQUE DE SALAIRE

JACQUES ST-LAURENT

Il est inutile de songer à des réformes sociales et économiques durables si l'on ne s'astreint d'abord à une analyse profonde des faits et des relations qu'ils ont entre eux.

A cause des délais causés par l'analyse, les impatientes le seront davantage, mais la société y trouvera son profit.

Pourquoi parler **maintenant** de politique de salaire? Pour deux raisons. L'une découle d'événements récents qui sont la conséquence normale de l'opération du système économique qui est le nôtre; l'autre découle des changements mêmes que l'on songe à apporter à ce système.

**Dans le premier cas**, il s'agit à la fois d'un problème de rareté et d'abondance de main-d'oeuvre.

**Rareté de main-d'oeuvre qualifiée**, entre autres dans le secteur des services hospitaliers et de l'enseignement. Cette rareté a entraîné des hausses de traitement qui ont participé au chambardement de l'équilibre traditionnel de certains budgets et à celui d'une structure externe de salaire à laquelle on était habitué. C'est alors que l'on a commencé à parler de la nécessité d'une politique de rémunération.

**Abondance aussi de main-d'oeuvre qualifiée ou non.** Quand cela se produit dans une conjoncture où les hausses de traitement chevauchent avec des augmentations absolues et relatives dans le nombre de chômeurs, on est porté à considérer certaines connections qu'il pourrait y avoir entre les unes et les autres et à mettre en cause certaines attitudes traditionnelles à l'égard des traitements.

**Dans le deuxième cas**, il s'agit de l'intérêt grandissant que l'on porte à la planification comme facteur pouvant faciliter l'expansion ordonnée de notre économie. Une planification peut mettre en cause les règles habituelles des mécanismes économiques. Il est évident que le plan quinquennal que fera connaître bientôt notre Conseil d'Orientation économique devra contenir certaines indications concernant les salaires dans l'économie. Autrement le

plan lui-même risque d'être compromis dès le point de départ ou de perdre sa signification ;  
 Tout cela accorde au problème du salaire et des politiques susceptibles de s'y rattacher une actualité évidente.

Mais peut-on vraiment parler de politique de salaire ? L'expression elle-même pré-suppose qu'on peut faire certains choix à son égard. En fait, la liberté de choix est toujours limitée. La réalité extérieure ou des engagements antérieurs nous imposent constamment des contraintes. Parfois même, aucun choix n'est possible. C'est donc qu'il n'est pas toujours à la portée des agents économiques quels qu'ils soient, gouvernements, entrepreneurs ou syndicats d'avoir une politique de salaire et qu'ils doivent parfois se soumettre entièrement aux exigences du marché quant aux moyens et aux objectifs.

D'ailleurs, une politique de salaire s'inscrit toujours dans un contexte plus vaste auquel elle est largement soumise. L'objectif de la politique des salaires en est toujours un parmi d'autres et la politique de salaire en est une parmi d'autres.

De plus, parce que les objectifs sont variés, les politiques de salaire peuvent également l'être. La définition d'une politique exige donc des précisions à l'égard des objectifs. Elle exige aussi la connaissance des moyens pour la réaliser. Il arrive très souvent que ni l'un ni l'autre ne soient connus. Cela conduit à des décisions à courte vue qui portent en elles la source de problèmes futurs.

Tout le monde peut avoir une politique de salaire... Les syndicats, les entrepreneurs, les gouvernements, mais aussi les individus. Tout le monde aussi peut être dans l'impossibilité d'en avoir une. Car les contraintes sont nombreuses et toute politique de salaire doit se situer à l'intérieur de limites parfois rigides et sévères.

La plus fondamentale de ces contraintes exige le respect de ce qu'il est convenu d'appeler « les identités » i.e. le respect de certaines relations quantitatives réelles ou monétaires qui sont vraies par définition. Ces identités ne sont pas toutes évidentes et c'est une des tâches de la science économique de les identifier. Elles ne sont pas toutes intéressantes, non plus. On retient cependant celles qui sont le reflet de décisions indépendantes prises par des groupes n'ayant aucune relation entre eux. Qu'on les connaisse ou non ce sont elles qui imposent au système la corrélation et la coordination des décisions indépendantes qui sont inconsistantes.

Mais le respect des identités n'épuise pas toutes les contraintes. La coordination des décisions peut se faire de plusieurs façons. Il faut assurer la consistance interne de ces diverses façons. Car les objectifs multiples des agents économiques ne sont pas toujours compatibles entre eux. Il faut reconnaître l'interdépendance des politiques et la nécessité de les ajuster les unes aux autres. Autrement on vit un rêve qui ne prendra jamais racine dans la réalité.

Un troisième type de contraintes naît de certaines relations empiriques entre les variables. On ne peut pas impunément prendre des décisions qui vont à l'encontre des lois du marché. Inévitablement des sanctions viendront qui nécessiteront une révision des décisions plus en accord avec les exigences du marché.

Enfin, il est de la plus grande importance que les décisions à l'égard de la politique des salaires commandent un certain degré d'adhésion de la part du public. Certaines politi-

ques de salaire nécessaires au progrès économique — si elles impliquent un accroc à la liberté — peuvent être politiquement intenables.

Le refus de s'ajuster aux contraintes imposées par la réalité entraîne des surprises inévitables, désagréables et coûteuses. On peut perdre son temps et beaucoup de ressources à vouloir des choses impossibles ou inconsistantes. Pour avoir manqué de réalisme dans sa politique de salaire, l'orientation des travailleurs peut être faussée par l'attrait excessif ou insuffisant de la rémunération offerte ou escomptée. Des déséquilibres se créent, qu'il faudra réparer par après. Et puis, on fait face à des tensions sociales inattendues.

Les contraintes imposées à l'élaboration d'une politique de salaire peuvent donc être considérables. Tenant compte de ces difficultés et des conditions actuelles dans lesquelles on se trouve, peut-on envisager la possibilité d'une politique gouvernementale de salaire à l'échelle provinciale? Cette politique trouverait son expression soit dans les transactions, soit dans les réglementations gouvernementales.

A priori, on pourrait penser que le gouvernement pourrait jouer un rôle déterminant sur le marché du travail, ses transactions y étant de plus en plus imposantes. En effet, le nombre des employés civils a augmenté considérablement et celui de l'Hydro-Québec s'est accru de l'apport des employés des compagnies privées d'électricité. De plus, le gouvernement peut intervenir directement ou indirectement dans les conditions de travail des entreprises socialisées comme les hôpitaux et les commissions scolaires. Cela fait pas mal de monde.

Cependant, dans les conditions actuelles de notre économie qui demeure une économie de marché de type capitaliste influencée par des groupes imposants, le rôle du gouvernement ne peut pas être déterminant. Il est bien difficile pour le gouvernement d'avoir une politique autre que celle suggérée par les forces du marché elles-mêmes.

Cela relève du fait que c'est soit dans les secteurs où la productivité du travail s'accroît, soit dans les secteurs où l'importance du coût de la main-d'oeuvre dans le coût total est relativement faible, soit dans les secteurs qui possèdent l'une et l'autre de ces deux caractéristiques que l'on retrouve les « patterns leaders ». Cela est dû à une certaine exubérance des entrepreneurs qui, dans ces circonstances, ont moins de raisons de s'opposer féroce­ment à des augmentations de salaire. Si le gouvernement opérait dans ces secteurs, il pourrait donner le ton en acceptant plus ou moins facilement les revendications des travailleurs. A cause de la difficulté de détruire les différences de salaire industrielles, professionnelles ou régionales traditionnelles, ses décisions se propageraient dans tous les autres secteurs de l'économie.

Mais le gouvernement opère surtout précisément dans les secteurs où la productivité du travail s'accroît peu rapidement et où l'importance relative du coût de la main-d'oeuvre est considérable : celui des services.

Le gouvernement se trouve donc présentement dans l'obligation de suivre le prix du marché beaucoup plus que de l'établir lorsqu'il requiert les services du travail.

Mais il existe une autre façon pour un gouvernement de réaliser une certaine politique de salaire: c'est par réglementation. On sait que ce type de mesures exige d'abord un

certain degré d'acceptation de la part du public auquel on peut difficilement, dans un système comme le nôtre, substituer la coercition.

Il semble jusqu'ici que les réactions publiques à la réglementation des salaires ont des chances d'être moins fortes lorsque cette réglementation se fait à la hausse (comme dans le cas du salaire minimum) que lorsqu'elle se fait à la baisse ou qu'elle a pour but d'arrêter une hausse.

En définitive, les contraintes que la réalité actuelle impose au gouvernement lui rendent quasi impossible le choix d'un niveau et d'une structure de rémunération qui soient différents de ceux que les forces du marché elles-mêmes établiraient. Il est vrai qu'il peut influencer le marché — certains marchés en tous cas — en augmentant ou diminuant ses demandes. Mais c'est qu'alors il se sera réajusté à la réalité et aura changé ses objectifs parce qu'ils étaient inconsistants avec les exigences de cette dernière.

## POLITIQUE DE SALAIRES: EXPÉRIENCES ÉTRANGÈRES

**GILLES BEAUSOLEIL**

Au cours de la période d'après-guerre, des efforts systématiques ont été poursuivis dans tous les pays du monde pour mettre au point des politiques économiques propres à assurer les objectifs poursuivis par toutes les sociétés d'une augmentation régulière du standard de vie, du maintien du plein emploi, de la stabilité des prix et d'une distribution correcte du revenu national. Au sens large du terme, la politique des salaires se rapporte à l'ensemble de la politique économique puisque les salaires constituent la majeure portion du revenu national et que les salaires monétaires et réels sont liés au niveau de l'emploi et des prix. Dans le cadre de cette communication, la politique des salaires sera envisagée de façon spécifique et touchera des points beaucoup plus étroits que ceux soulevés par l'ensemble de la politique économique. Le contenu de ce texte examinera les politiques de salaires conscientes et centralisées qui ont été élaborées et appliquées surtout par les sociétés européennes durant la période d'après-guerre. Cependant, il ne s'agira pas exclusivement de politiques étatiques car les centrales patronales et ouvrières ont développé en liaison étroite avec le gouvernement une politique des salaires dans quelques-uns de ces pays.

Dans la plupart des pays où une politique formelle des salaires a été appliquée, on a cherché à atteindre des objectifs similaires tels que ceux d'établir des relations patronales-ouvrières stables, d'assurer le plein emploi et de faire disparaître les inéquités qui affligent les structures de salaires d'avant-guerre. Pour atteindre ces objectifs, l'action de la politique des salaires s'est portée sur la détermination du salaire de base dans l'économie, sur l'établissement de disparités correctes et sur l'évolution du niveau général des salaires. En dépit des mécanismes institutionnels élaborés pour une application rigoureuse et intégrale d'une politique de salaires spécifique, des modifications profondes à ces politiques ont dû être apportées au cours de la période d'après-guerre. Si les objectifs de plein emploi et de réduction des disparités ont été atteints avec assez de succès, l'objectif de la stabilité des prix n'a pu résister aux périodes inflationnistes de 1947-48, de 1951-53 et de 1956-58.

Une dimension importante de la détermination du salaire minimum dans une société consiste dans la liaison entre le salaire minimal des ménages qui se situent au bas de