

## Salaires et productivité du travail au Canada depuis le début du 20<sup>e</sup> siècle : les travailleurs bénéficient-ils de la croissance économique?

### Wages and Labour Productivity in Canada from the Early 20<sup>th</sup> Century: Did Workers Benefit from Economic Growth?

### Salarios y productividad del trabajo en Canadá desde el inicio del siglo XX: ¿Han beneficiado los del crecimiento económico?

Jacques Rouillard et Jean-François Rouillard

Volume 70, numéro 2, printemps 2015

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1031489ar>  
DOI : <https://doi.org/10.7202/1031489ar>

[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 cet article

Rouillard, J. & Rouillard, J.-F. (2015). Salaires et productivité du travail au Canada depuis le début du 20<sup>e</sup> siècle : les travailleurs bénéficient-ils de la croissance économique? *Relations industrielles / Industrial Relations*, 70(2), 353–380. <https://doi.org/10.7202/1031489ar>

Résumé de l'article

Notre article évalue la croissance des salaires réels des travailleurs au Canada du début du 20<sup>e</sup> siècle jusqu'à 2013, en considérant à la fois les salaires des travailleurs syndiqués et non syndiqués. Cette évolution est mise en relation avec la hausse de la productivité du travail afin de vérifier la théorie de l'économiste Robert Solow voulant que la croissance des salaires réels progresse au même rythme que la productivité du travail. Nous relevons l'évolution des salaires en trois temps selon les modes dominants de régulation des relations de travail : 1900-1939, 1940-1979 et 1980-2013. La première phase, celle du libéralisme, est marquée par la négociation individuelle des conditions de travail et l'amorce de la syndicalisation. La deuxième se situe dans la mouvance keynésienne et est caractérisée par le militantisme syndical et l'aide de l'État. La troisième, qui s'inscrit dans l'affirmation du néolibéralisme, voit le recul du syndicalisme et de l'appui apporté par les gouvernements. De notre analyse, il ressort que trois importants facteurs influencent la détermination des salaires : 1-la croissance économique ; 2-l'action de l'État ; et 3- le militantisme syndical.

Notre recherche montre que les salaires réels moyens des travailleurs au Canada n'ont guère augmenté au-delà de l'inflation depuis les trois dernières décennies malgré un accroissement de la productivité du travail. Ce quasi-gel du pouvoir d'achat des travailleurs est notamment attribuable à des transformations du marché du travail, à l'érosion du rapport de force des salariés dans les entreprises et aux valeurs néolibérales qui s'imposent auprès des gouvernements.

En revanche, les années antérieures se présentent sous un tout autre jour puisque les salariés profitent de la croissance économique et de la hausse de la productivité du travail. Depuis la Deuxième Guerre mondiale, leur pouvoir d'achat fait plus que doubler, en même temps qu'ils peuvent bénéficier d'une réduction de leurs heures de travail et de nombreux autres avantages sociaux. Cet avancement est le résultat de la forte croissance économique, de la hausse du taux de syndicalisation et de politiques gouvernementales keynésiennes axées sur la stimulation de la consommation. De 1901 à 1940, les salariés profitèrent également du développement industriel, même si les rapports qui déterminent l'embauche et les conditions de travail sont surtout de nature individuelle basés sur les lois du marché. Au cours de cette période, l'action de l'État demeure marginale, mais des syndicats réussissent à imposer la négociation collective.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2015

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

# Salaires et productivité du travail au Canada depuis le début du 20<sup>e</sup> siècle : les travailleurs bénéficient-ils de la croissance économique?

Jacques Rouillard et Jean-François Rouillard

**Notre article évalue la croissance des salaires réels des travailleurs au Canada du début du 20<sup>e</sup> siècle jusqu'à 2013, en repérant trois phases qui reposent sur des modes différents de régulation du marché du travail : 1900-1939, 1940-1979 et 1980-2013. La première phase, celle du libéralisme, est marquée par la négociation individuelle des conditions de travail et l'amorce de la syndicalisation. La deuxième se situe dans la mouvance keynésienne, caractérisée par le militantisme syndical et l'aide de l'État. La troisième, qui s'inscrit dans l'affirmation du néolibéralisme, voit le recul du syndicalisme et de l'appui apporté par les gouvernements. Il ressort que les salaires ont augmenté substantiellement au-delà de l'inflation de 1900 à 1980, pour pratiquement stagner par la suite. Nous en concluons qu'un nouveau modèle s'est imposé au Canada dans la détermination de la rémunération des salariés depuis la fin des années 1970. S'est alors généralisée l'idée que la croissance normale des salaires doit être liée à la hausse des prix à la consommation. Il en résulte que, contrairement aux années antérieures, les travailleurs ne bénéficient guère d'une amélioration de leur pouvoir d'achat et qu'ils profitent peu de la croissance de la richesse qu'ils contribuent à créer grâce à leur force de travail.**

**MOTS-CLÉS : salaire réel, croissance, rémunération, syndicalisme, négociation collective, État.**

## Introduction

Cette étude a pour objectif d'évaluer la croissance des salaires des travailleurs et travailleuses au Canada du début du 20<sup>e</sup> siècle jusqu'à nos jours. La rémunération salariale constitue une source de revenus fondamentale pour mesurer le niveau de vie des familles de salariés puisque les gains provenant d'un emploi représentent entre 75% et 80% du revenu des unités familiales (*Statistique*

Jacques Rouillard, professeur titulaire, Département d'histoire, Université de Montréal, Québec (jacques.rouillard@umontreal.ca).

Jean-François Rouillard, professeur adjoint d'économie, Université de Sherbrooke, Québec (j-f.rouillard@usherbrooke.ca).

Canada (SC), 2007: 78). Cette proportion s'avère encore plus élevée à mesure qu'on remonte dans le temps: les salaires représentent 90% des revenus en 1937-1938 et ils constituent probablement la presque totalité du revenu des familles au début du XX<sup>e</sup> siècle (*Dominion Bureau of Statistics*, 1940: 9). C'est donc dire l'importance déterminante des salaires sur le niveau de vie des familles salariées. Et pour les syndicats, bien sûr, les augmentations salariales sont habituellement le principal enjeu de la négociation collective avec les employeurs.

Notre analyse met en relation les salaires nominaux avec l'indice des prix à la consommation pour déterminer les salaires réels afin d'évaluer dans quelle mesure le pouvoir d'achat des travailleurs s'est amélioré depuis le début du XX<sup>e</sup> siècle. Pour ce faire, nous distinguons trois périodes en prenant en compte les contextes politiques et économiques: 1900-1939, 1940-1979 et 1980-2013. En nous appuyant sur des travaux historiques, nous y relevons les modes dominants de régulation des relations de travail qui encadrent la détermination de la rémunération et des conditions de travail (Heron, 1989; Palmer, 1992; Riddell, 1986: 1-95).

Dans les premières décennies du XX<sup>e</sup> siècle, c'est le libéralisme économique qui gouverne les relations de travail dans les entreprises. Les rapports qui déterminent l'embauche et les conditions de travail sont de nature individuelle basés sur les lois du marché. L'action de l'État demeure marginale, mais des syndicats commencent à imposer la négociation collective. À partir de la Seconde Guerre mondiale, alors qu'une vision keynésienne du rôle de l'État s'impose, les gouvernements interviennent activement dans le champ des relations de travail en déterminant un cadre légal favorable à la syndicalisation. Le mouvement syndical devient alors un acteur contribuant à une augmentation substantielle des salaires réels. Cet âge d'or pour les salariés se termine à la fin des années 1970 alors que les gouvernements, sous l'influence du discours néolibéral, tendent à déréguler le marché du travail. Depuis lors, comme nous le montrerons, la rémunération des salariés augmente à peu près au rythme que celle des prix à la consommation. De notre analyse, il ressort trois importants ingrédients influençant la détermination des salaires: la croissance économique, l'action de l'État et le militantisme syndical.

Précisons que notre objectif n'est pas de mesurer la rémunération de tous les salariés, mais de cerner, autant que possible, celle des travailleurs telle que définie au sens du droit du travail, c'est-à-dire placés « dans un rapport de travail subordonné » en échange d'une rémunération (Verge et Vallée, 1997: 13-14). Ces employés qui travaillent sous la direction et le contrôle d'autres personnes sont susceptibles de s'organiser en syndicat pour négocier des conventions collectives de travail. Selon les sources que nous avons consultées, ils s'identifient davantage aux employés payés à l'heure (à gages ou à la production, disait-on autrefois) plu-

tôt qu'à la semaine ou à salaire fixe. Ce choix élimine notamment les employés effectuant un travail de supervision, cadres et gestionnaires, qui représentent les employeurs et se situent au haut de l'échelle salariale.

En plus de vouloir cerner les salaires réels des travailleurs, nous nous intéressons à la relation entre les salaires et la productivité du travail. Nous avons voulu vérifier si la croissance des salaires a évolué au même rythme que la productivité du travail. Selon la théorie néo-classique du marché du travail, dont Robert Solow, prix Nobel d'économie, a jeté les bases en 1956, il y aurait « un sentier de croissance équilibré » où la production et les revenus provenant des capitaux et des salaires progresseraient au même rythme<sup>1</sup>. Les salaires seraient ainsi déterminés par la productivité du travail : toute augmentation de la productivité se traduirait, dans les mêmes proportions, par une croissance des salaires réels. Nous examinerons la pertinence de ce modèle au Canada depuis le début du XX<sup>e</sup> siècle<sup>2</sup>.

## Bilan des recherches et méthodologie

Au cours des dernières années, plusieurs travaux de recherche s'attardent à mesurer la croissance des salaires au Canada depuis le début des années 1980. Ils montrent que les salaires moyens ont augmenté à peu près au même rythme que la croissance des prix à la consommation. Ainsi, à partir du recensement de 2006, Statistique Canada évaluait que le revenu réel médian des Canadiens travaillant à plein temps toute l'année ne s'était accru que de 53\$ entre 1980 et 2005 (Frenette et collab., 2008: 6). Basés sur des séries différentes du même organisme, les travaux des économistes Andrew Sharpe, Jean-François Arsenault et Peter Harrison montrent aussi que le salaire réel médian des Canadiens travaillant à temps complet n'a pas véritablement augmenté de 1980 à 2005 (déc. 2008: 56; aut. 2008: 16; 2009: 3). Plus récemment, une étude de Statistique Canada portant sur une période plus longue relève une croissance des salaires horaires réels moyens, de l'ordre de 14% de 1981 à 2011 (Morissette et collab., 2013: 12, 15 et 21).

Mais ces travaux basent leur échantillon de travailleurs sur les données agrégées des comptes nationaux du Canada ou sur celles de plusieurs enquêtes de Statistique Canada sur la population active. Elles incluent tous les travailleurs rémunérés, qu'ils occupent une fonction de direction, de supervision ou d'exécution. Comme nous l'avons indiqué, notre analyse porte uniquement sur les travailleurs employés à des tâches d'exécution qui sont les plus nombreux et qui touchent les salaires plus faibles. Nos données sont tirées des conventions collectives recueillies par Statistique Canada et des échantillons du même organisme mesurant les salaires moyens des employés payés à l'heure recueillis à partir de *l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*<sup>3</sup>. Ce choix permet

d'établir des continuités valables sur les salaires entre les séries récentes de Statistique Canada et celles antérieures compilées par le ministère fédéral du Travail de 1900 à 1960.

Précisons aussi que nous nous référons aux salaires horaires plutôt qu'aux salaires hebdomadaires ou annuels qui varient beaucoup selon la durée des heures de travail ou le nombre de jours en emploi. C'est d'autant plus nécessaire lorsqu'il faut comparer les salaires sur plusieurs décennies comme nous nous proposons de le faire. La durée hebdomadaire du travail a considérablement diminué depuis le début du XX<sup>e</sup> siècle. Enfin, notre analyse aurait pu inclure les salaires indirects versés aux travailleurs sous forme d'avantages sociaux et de compensations de toute sorte qui représentent un ajout significatif à la rémunération des travailleurs au cours des dernières décennies et des coûts substantiels pour les employeurs. Nous le faisons à l'occasion lorsque les sources statistiques le permettent.

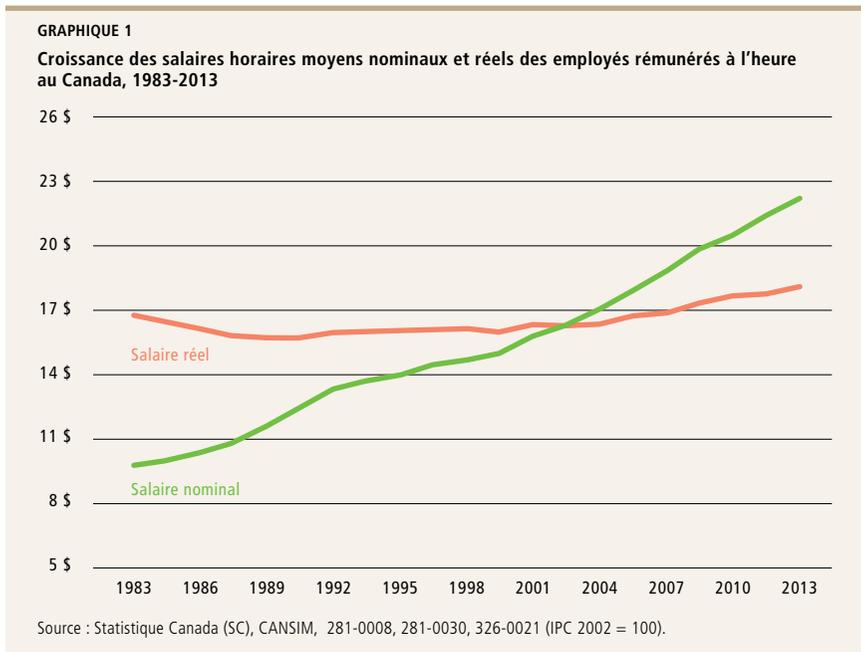
Il est certain qu'une étude sur une aussi longue période représente des problèmes méthodologiques qui affectent l'exactitude des résultats. Les tableaux doivent donc être utilisés avec prudence lorsqu'ils portent sur des décennies plus lointaines. Cependant, notre but n'est pas d'obtenir des conclusions très précises, mais de présenter des ordres de grandeur afin de saisir les tendances générales de la rémunération des salariés et d'évaluer son rapport avec la croissance de la productivité. Plusieurs auteurs d'ouvrages publiés dans de nombreux pays ont tenté une démarche similaire à la nôtre et ils se heurtent, eux aussi, à des sources peu homogènes et à des problèmes de conciliation de données. Néanmoins, plutôt que d'être tenu dans l'ignorance, il nous semble qu'il vaut mieux fournir des estimations mêmes approximatives. Comme le faisait remarquer Edmond Malinvaud (1988: 137), une information imprécise, « dès lors qu'elle est objective, c'est-à-dire non intentionnellement biaisée », est « meilleure que pas d'information du tout ».

## À l'ère du néolibéralisme (1980-2013)

Comme nous l'avons déjà souligné, des travaux ont relevé que les salaires au Canada n'ont guère bougé depuis plus de trente ans quand on tient compte de l'augmentation des prix à la consommation. Des chercheurs aux États-Unis et dans des organismes internationaux se sont aussi attardés à analyser sous différentes facettes ce quasi-gel. Notre étude s'y emploie également, mais à partir de séries statistiques portant sur la rémunération des salariés employés à la production.

Ainsi, nous établissons au graphique 1 les salaires de l'ensemble des employés rémunérés à l'heure pour la période 1983<sup>4</sup> à 2013 en dollars constants. Elle

montre une faible augmentation, une hausse de 9% sur une période de 30 ans, soit un dollar et demi par rapport à la rémunération observée en 1983. La hausse des salaires réels ne commence véritablement à se manifester que tout récemment, soit à partir de 2007. C'est que le ralentissement de l'économie pendant la récession de 2008 et la faible croissance par la suite ont eu pour effet de ramener l'indice des prix sous la barre du 2%, cible de la Banque du Canada. Pour leur part, les salaires ont continué d'augmenter, comme par les années passées, légèrement au-dessus de 2%<sup>5</sup>. Ce niveau d'augmentation est communément admis par les acteurs économiques, car ils anticipent que l'inflation atteindra ce pourcentage. Il en découle que, lorsque l'inflation se situe sous le 2%, les travailleurs tirent profit d'une amélioration de leur pouvoir d'achat. On peut se demander cependant si cette tendance se poursuivra au-delà de 2013?



Centrons maintenant notre analyse sur les augmentations obtenues depuis 1978 par les travailleurs syndiqués selon les conventions collectives négociées dans les entreprises de plus de 500 employés dans 22 villes au Canada. Comme on le notera au graphique 2, leur majoration de salaire suit de très près l'indice des prix à la consommation qu'on fasse débiter les données en 1978 ou en 1983. Leur hausse salariale en dollars constants n'est que de 2,2% entre 1978 et 2013 et de 2,6% entre 1983 et 2013. C'est donc dire que ces employés syndiqués ont obtenu des augmentations moindres que l'ensemble des employés rémunérés à l'heure (9%).

GRAPHIQUE 2

Pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation et croissance annuelle des salaires moyens selon les conventions collectives, 1978-2013 (1978 = 100)



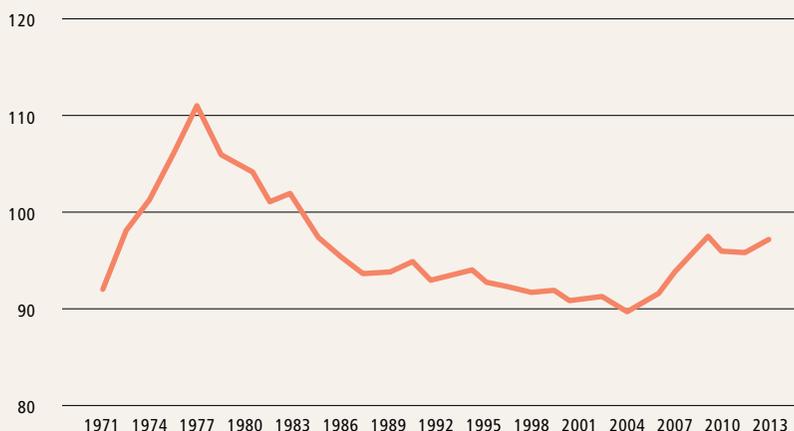
Source : SC, CANSIM, 278-0007, 326-0021 (IPC 2002 = 100). Les données sur les salaires proviennent de compilations effectuées par le ministère de l'Emploi et du Revenu social.

Comme nous l'avons noté pour l'ensemble des employés, les ententes conclues par ces travailleurs syndiqués comportent depuis 2007 des augmentations salariales légèrement supérieures à l'inflation, ce qui permet une amélioration de leur pouvoir d'achat. Mais cette tendance risque de prendre fin puisque les rajustements de salaires conclus en 2014 s'établiraient à 1,7%, soit en deçà du niveau d'inflation attendue (2%) selon l'analyse du ministère des Ressources humaines. Pour les ententes de longue durée, l'organisme prévoit une croissance négative des salaires réels jusqu'en 2016 (Ressources humaines, août 2014). Comme les salaires négociés par les syndicats ont une certaine influence sur la rémunération versée à l'ensemble des salariés, il y a tout lieu de croire que les hausses salariales générales ne dépasseront pas la croissance des prix à la consommation.

Statistique Canada mesure également les salaires d'un autre groupe de travailleurs hautement syndiqués, ceux de l'industrie de la construction dans 22 villes au Canada (voir graphique 3). Ces données sont intéressantes, car elles remontent plus loin dans le temps, au début des années 1970, et elles englobent, en plus du salaire horaire, les avantages sociaux contenus dans les conventions collectives (congrés annuels payés, jours fériés payés, contributions aux régimes de pension public et privé, etc.). Même en tenant compte de ces éléments, il y a eu recul marqué de la rémunération globale de ces travailleurs depuis le milieu des années 1970. Cette baisse depuis 1983 représente une diminution de 2,2% de leur rémunération. Cette conclusion est d'autant plus révélatrice qu'il s'agit d'un groupe relativement homogène de travailleurs œuvrant dans une industrie où la qualification de la main-d'œuvre a peu changé au cours des années.

GRAPHIQUE 3

## Indice des salaires horaires réels des syndiqués de la construction, 1971-2013



Source : SC, CANSIM, 327-0045, 326-0021 (1981 = 100).

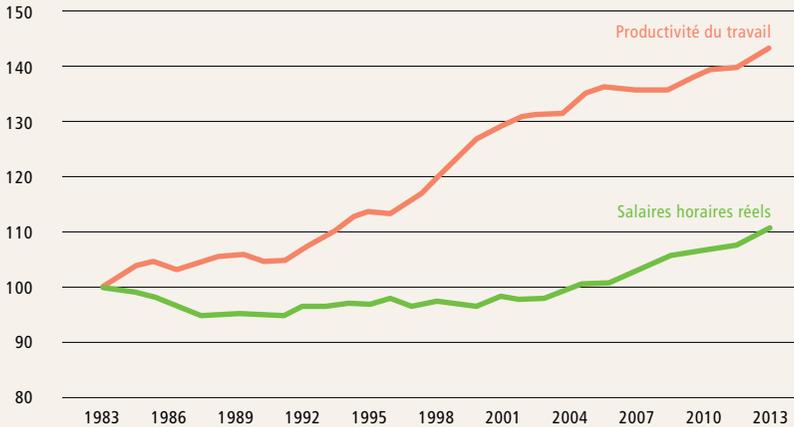
Comme pour les ouvriers de la construction, il aurait été certainement plus précis d'ajouter aux salaires les revenus supplémentaires associés aux avantages sociaux pour l'ensemble des travailleurs rémunérés à l'heure. En effet, on pourrait argumenter que les débours associés aux avantages sociaux augmentent plus vite que les salaires, ce qui pourrait représenter une addition importante au revenu des travailleurs. Malheureusement, Statistique Canada ne fournit pas de données en ce sens pour les salariés rétribués à l'heure. Elle en témoigne cependant dans ses données annuelles agrégées provenant des comptes canadiens de la productivité. Les cotisations sociales des employeurs sont en hausse depuis le début des années 1980 : elles ajoutent 10% aux salaires et traitements à la charge des employeurs dans les années 1980, contre 15% de 2006 à 2013 (SC, CANSIM, 382-0001, 382-0006). Cette addition est relativement peu significative depuis le début des années 1980 (5%) et n'atténue guère la conclusion d'une maigre croissance de la rémunération globale des salariés au cours des trente dernières années.

### Salaire et productivité du travail

Voyons maintenant si la productivité aurait pu permettre une augmentation de la rémunération réelle des salariés telle que la théorie économique néoclassique le suggère. Comme l'indique le graphique 4, ce n'est pas le cas pour la période que nous analysons ici : la productivité du travail s'est accrue de 41,4% de 1983 à 2013 alors que les salaires réels ont peu augmenté (9%)<sup>6</sup>. Les économistes Sharpe, Arsenault et Harrison (2008 : 4) arrivent aux mêmes conclusions

GRAPHIQUE 4

Indice de croissance de la productivité du travail et des salaires horaires réels, 1983-2013 (1983 = 100)



Source : SC, CANSIM, 327-0045, 326-0021 (1981 = 100).

dans leur étude qui s'appuie sur des séries de Statistique Canada différentes des nôtres : les salaires réels médians ont à peine augmenté de 1980 à 2005 alors que la productivité du travail s'est accrue de 37,4%.

C'est donc dire que les travailleurs ont permis des gains de productivité et qu'ils auraient été en droit de voir leur salaire réel augmenter en relation avec cet enrichissement. Cet écart entre les salaires et la productivité depuis les années 1980 se manifeste aussi aux États-Unis et dans bon nombre de pays industrialisés (ILO, 2014-2015 : 8-10). Chez nos voisins du sud, de 1973 à 2011, les salaires médians des travailleurs ont peu augmenté en dollars constants (10,7%) alors que la productivité du travail a fait un bond considérable (80,4%) (Economic Policy Institute, 2012 : 237). Le modèle néo-classique qui lie la croissance des salaires à celle de la productivité ne se vérifie donc pas depuis les trois dernières décennies.

### Érosion du rapport de force

Le marché du travail s'est profondément transformé au cours des dernières décennies. Notons la hausse de la tertiarisation des emplois, le déclin des emplois manufacturiers, les changements technologiques, l'extension du secteur public, la participation accrue des femmes, le développement du travail précaire et du travail autonome, la concurrence internationale accrue, etc. Dans un travail aussi court qui s'étend sur une aussi longue période, nous n'élaborons pas sur chacun de ces facteurs qui ont une influence indubitable sur la rémunération (Riddell et St-Hilaire, 2000 : 1-37).

Contentons-nous de relever que les travaux sur ce sujet mettent souvent en évidence le fait que les nouvelles technologies exigent une main-d'œuvre plus qualifiée, ce qui contribuerait au repli des salaires dans les emplois exigeant moins de compétence. Ou encore, ils soulignent que les transformations du marché du travail se traduisent par la création de nouveaux emplois dans le secteur des services, moins bien rémunérés que dans le secteur manufacturier. Cette mutation aurait pour effet de contribuer à une baisse des salaires moyens. Mais comme nous l'avons fait remarquer, le quasi-gel de la rémunération affecte également les travailleurs hautement syndiqués de la grande entreprise ainsi que ceux de la construction qui n'ont pas subi de changement technologique important dans leur milieu de travail. La faiblesse des hausses salariales nous apparaît révélatrice d'un affaiblissement général du rapport de force des travailleurs dans leurs relations avec les employeurs, conséquence principalement d'un environnement économique et politique qui les place sur la défensive (Jackson, 2010: 223-234; Kumar et Schenk, 2006: 29-60; Lapointe, 2014: 26-31).

Précisons, d'abord, que la croissance économique a été faible au cours des trois dernières décennies. Le Canada a connu trois récessions (1981-1982, 1990-1991, 2008-2009) et le niveau de chômage est demeuré élevé pendant les années 1980 et 1990 (9,4% en moyenne). Ce sont des facteurs qui contribuent à rendre les attentes des travailleurs plus modestes. En outre, avec la mondialisation des échanges, la concurrence plus vive entre les entreprises contribue également à modifier le climat des relations de travail. Les accords de libre-échange avec les États-Unis en 1989 (ils incluront le Mexique en 1994) et ceux avec d'autres pays d'Amérique latine à partir de 1997 ont accentué la compétition internationale. Ils placent les travailleurs canadiens en concurrence avec des pays où les coûts de main-d'œuvre sont très bas (Jackson, 2010: 247-270). Les travailleurs canadiens en sont conscients et se contentent d'augmentations modestes de leur salaire.

Ce nouvel environnement hautement compétitif influence les gouvernements soucieux de politiques qui sécurisent les entreprises plutôt que d'assurer une distribution équitable de la richesse. Il en est ainsi des politiques concernant le salaire minimum moyen au Canada déterminé par les provinces et le gouvernement fédéral. En 1997 et 2013, 5% et 6,7% des employés au Canada étaient rémunérés au salaire minimum. Malgré des fluctuations au cours des années, le niveau du salaire minimum, en termes réels, est, en 2013, presque identique à celui observé au milieu des années 1970. Après une période de déclin entre 1975 et 1986, il a accusé une hausse entre 1986 et 1997, pour connaître un nouveau recul jusqu'en 2005. Depuis ce temps, il est en légère hausse. Son évolution demeure donc proche de la rémunération moyenne des travailleurs que nous avons établie au graphique 1 (Galarneau et Fecteau, 2014: 7, 13). Il n'a donc pas contribué à relever le pouvoir d'achat moyen des salariés.

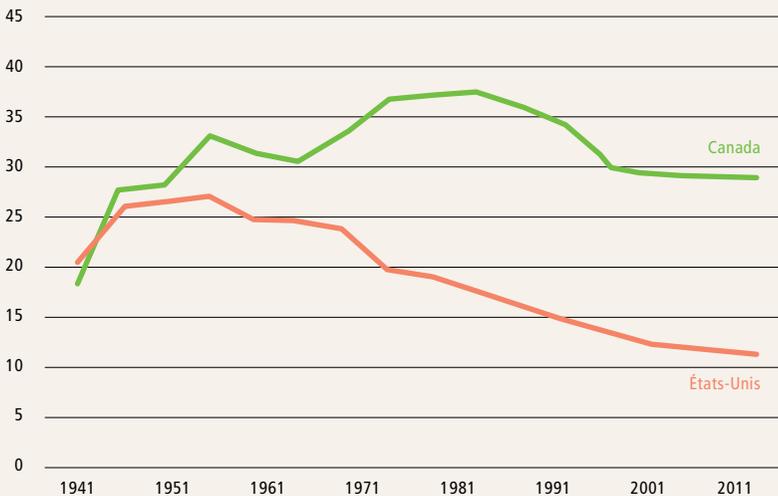
De même, les politiques gouvernementales à l'égard du syndicalisme ont changé au cours des dernières décennies. Le discours néolibéral misant sur les forces du marché et une réduction du rôle de l'État a influencé de plus en plus les gouvernements qui, de leurs côtés, ont eu tendance à limiter la force et l'expansion du syndicalisme. Ce dernier n'est plus perçu comme un agent qui permet de stimuler la demande de biens tel que ce fut le cas dans les années 1940 et 1950, mais plutôt comme une organisation qui met en danger la capacité concurrentielle des entreprises. Un lot de mesures, venant tant des provinces que du gouvernement fédéral, ainsi que des décisions des cours de justice ont limité l'action du syndicalisme (Panitch et Swartz, 2003). Au cours des dernières années, la dégradation des politiques de certification syndicale en constitue un bel exemple. Ainsi, jusqu'aux années 1980, un syndicat pouvait être accrédité moyennant uniquement la signature de cartes d'adhésion de la majorité des employés. Mais voilà que le législateur de provinces importantes (notamment l'Ontario en 1995 et la Colombie-Britannique en 1984 et 2001), exigent dorénavant le scrutin secret obligatoire pour obtenir la certification syndicale (dans six provinces actuellement). Cette exigence favorise l'employeur qui, en apprenant le désir de ses employés de se syndiquer, peut devenir très convaincant pour dissuader bon nombre d'entre eux de rejoindre un syndicat.

En Colombie-Britannique — province qui a vécu la mise en place du vote obligatoire au scrutin secret en 1984 et son remplacement en 1993 par la signature de cartes d'adhésion —, l'étude de Chris Riddell (2004) a montré que les tactiques d'opposition à la syndicalisation de la part des employeurs ont eu plus de succès lors du vote d'adhésion syndicale au scrutin secret. En effet, le taux de certification syndicale dans cette province a diminué de 19% avec le scrutin secret et augmenté dans les mêmes proportions avec la signature de cartes d'adhésion. La mise en place de l'obligation du scrutin secret constitua donc un moyen efficace permettant d'enrayer la formation de nouveaux syndicats. Cette revendication est d'ailleurs fréquemment évoquée auprès des gouvernements par les organisations patronales. Elles ont convaincu le Sénat canadien qui adoptait en décembre 2014 le principe de la tenue de votes obligatoires lorsque des employés de la fonction publique souhaitent se syndiquer.

Ces mesures sont en partie responsables du recul de la densité syndicale qui a affaibli le rapport de force des salariés dans leurs relations avec le patronat. Au Canada, la baisse du niveau de syndicalisation s'est manifestée plus tard qu'aux États-Unis, soit à partir du début des années 1990, passant de 36,1% (1994) à 29,3% en 2013 (voir graphique 5). Le recul est largement dû au repli dans le secteur des entreprises privées (de 21,9 en 1997 à 16% en 2011), car les taux de syndicalisation sont demeurés assez stables pour le secteur public (72,5% et 71,1%) (Akyeampong, 1997: 53; Uppal, 2011: 6). Les syndicats, tra-

ditionnellement présents dans les entreprises manufacturières, la construction et les employés publics, ont beaucoup de mal à organiser les travailleurs dans les secteurs où se créent les nouveaux emplois comme le commerce, la finance, le transport et l'hébergement. Le grand nombre d'entreprises, leur petite taille et leur dispersion de même que l'instabilité de la main-d'œuvre rendent leur tâche très difficile, d'autant plus que les employeurs combattent vigoureusement la syndicalisation (Jackson, 2010 : 225-234).

**GRAPHIQUE 5**  
**Taux de syndicalisation au Canada et aux États-Unis, 1941-2013 (en pourcentages)**



Source : Information Canada, 1970 : *Croissance du syndicalisme au Canada, 1921-1967*, 78; *Répertoire des organisations de travailleurs et travailleuses au Canada*, 1988, p. 13; SC, *L'emploi et le revenu en perspective*, hiver 1997, 53; été 1999, 53; SC, CANSIM cat. 282-0220. États-Unis : Gerald Mayer, *Union membership trends in the United States*, Washington, DC: Congressional Research Service, 2004, 22-23 <[http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1176&context=key\\_workplace](http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1176&context=key_workplace)>; Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, *Union affiliation, Percent of Employed, 2003-2013* <<http://www.bls.gov/webapps/legacy/cpslutab1.htm>> (consultés le 29 décembre 2014)

L'affaiblissement du syndicalisme dans le secteur privé se manifeste lors de la négociation de conventions collectives. Ainsi, l'étude très étendue de la Direction des ressources humaines du Canada en 1997 auprès de 99 syndicats représentant plus de deux millions de syndiqués révèle que les syndicats se trouvent nettement sur la défensive lorsque vient le temps de négocier les conditions de travail de leurs membres. Réalisant que l'environnement des entreprises devient de plus en plus compétitif, la priorité principale des syndicats n'est plus d'améliorer les salaires et les avantages de la convention collective, mais de ne pas subir de reculs (90,6%). Selon cette même étude, les syndiqués considèrent comme leur plus grand succès le fait d'avoir réussi à maintenir au même niveau leurs salaires et leurs avantages (49,4%) (Kumar et collab., 1999 : 9-12). Les

auteurs concluent, à juste titre, que l'adversité de l'environnement et les attentes de leurs membres réduisent les syndicats à poursuivre surtout des objectifs défensifs lors de la négociation collective. C'est significatif du nouveau rapport de force qui s'est installé entre employeurs et syndicats depuis les années 1980 (Jackson, 2013 ; 2010 : 195-244 ; Richard P. Chaykowski et *al.*, 1992).

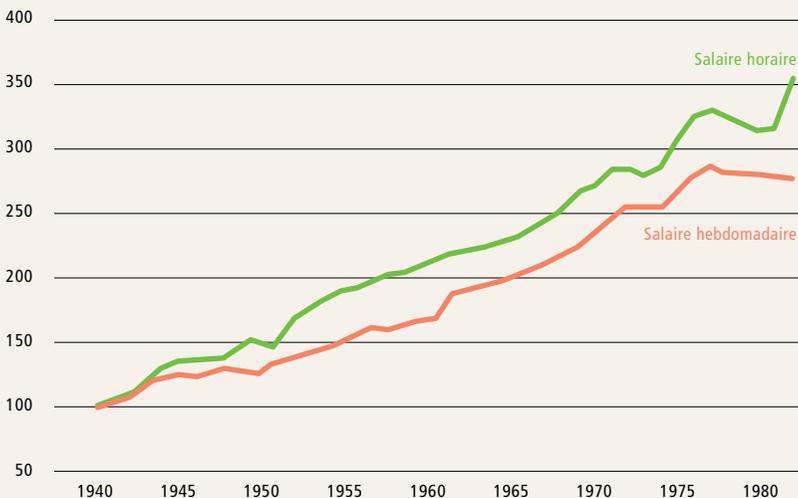
L'anémique niveau de jours de travail perdus comparativement aux décennies antérieures est également révélateur de l'affaiblissement du syndicalisme (Emploi et développement social Canada, 2015). On ne doit alors se surprendre que les salaires des syndiqués n'augmentent guère au-delà de l'inflation malgré une hausse de la productivité du travail. Voyons maintenant, pour les années antérieures, dans quelle mesure les salariés ont pu bénéficier de la croissance économique.

### Au temps du keynésianisme et de la militance (1940-1979)

Selon une expression qui a fait fortune, l'économiste Jean Fourastié identifiait, pour les pays industrialisés, les trente années qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale comme les Trente Glorieuses à cause de la prospérité exceptionnelle de cette période (1945-1975). En effet, ces années ont permis une augmentation rapide du pouvoir d'achat des travailleurs et l'essor de la consommation

GRAPHIQUE 6

Indice de croissance des salaires horaires et hebdomadaires réels moyens dans le secteur manufacturier, 1940-1982 (1940 = 100)



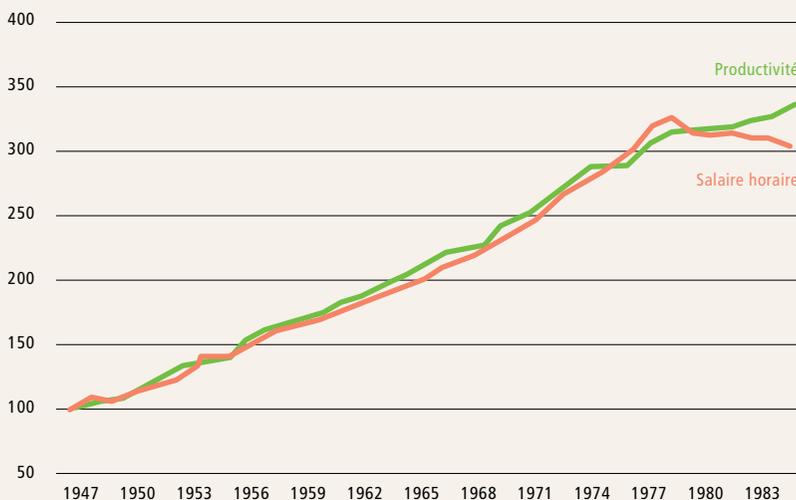
Source : SC, *Statistiques historiques du Canada*, 1999, Section E: Salaires et conditions de travail, E-60-68, E-86-103; SC, CANSIM, 281-0021, 281-0022, 326-0002 (IPC 2002 = 100). En 1961, les emplois manufacturiers comptent pour 23% de la main-d'œuvre.

de masse. C'est encore davantage le cas du Canada qui connaît une plus longue période de prospérité, car les années de Guerre (1939-1945) ne furent pas synonymes de dévastation, mais de forte croissance économique. De là, pour le Canada, non pas trente, mais trente-cinq années glorieuses, soit de 1940 à 1975. Ces années fastes voient une augmentation spectaculaire du pouvoir d'achat des salariés canadiens (voir graphique 6).

Pour le mesurer, les données sur la rémunération provenant du gouvernement fédéral sont moins étayées que pour les décennies récentes. Cependant, on peut relever les salaires horaires moyens des ouvriers employés dans les industries manufacturières depuis 1940 et, pour le secteur plus vaste des entreprises produisant des biens et des services, depuis 1946. Pour ces deux groupes de travailleurs, l'évolution de la rémunération est comparable et marque une progression soutenue (graphiques 7 et 8). Ainsi, les salaires horaires moyens des employés à la production dans l'industrie manufacturière font plus que doubler en dollars constants (252%). Leurs salaires hebdomadaires moyens accusent des augmentations un peu moins élevées (176%), car les travailleurs préfèrent une diminution de leurs heures hebdomadaires de travail à une augmentation de leur rémunération. En effet, la semaine de travail s'est contractée, passant de 50 heures en moyenne en 1940 à 38,5 heures en 1980<sup>7</sup>. La réduction des heures de travail s'est manifestée immédiatement après la Guerre et dans les

GRAPHIQUE 7

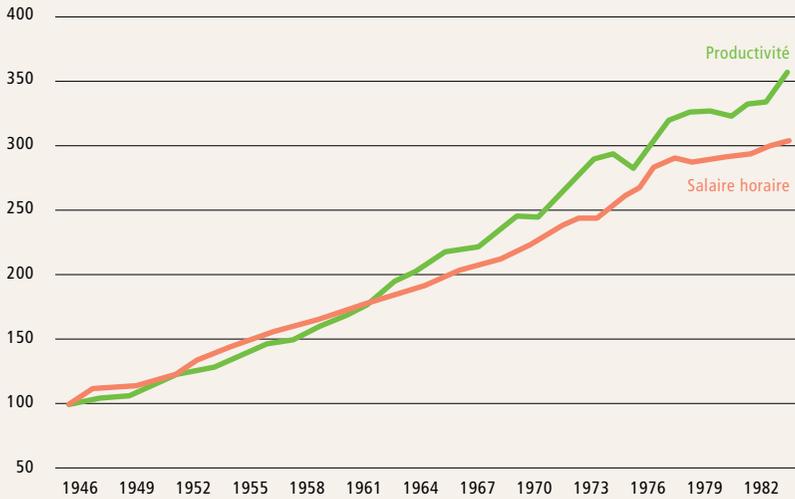
Indice de croissance de la productivité du travail et des salaires horaires réels dans le secteur des entreprises, 1946-1983 (1946 = 100)



Source : L'ensemble des entreprises comprend les industries produisant des biens et des services (SC, CANSIM 383-0005, 326-0002 (IPC 1992 = 100).

GRAPHIQUE 8

Indice de croissance de la productivité du travail et des salaires horaires réels dans le secteur des industries manufacturières, 1946-1983 (1946 = 100)



Source : SC, CANSIM, 383-0005, 326-0002 (IPC 1992 = 100).

années 1950. En revanche, par la suite, la semaine de travail des employés à la production (cols bleus) est restée assez stable jusqu'à nos jours.

Au-delà des augmentations de salaires et d'une réduction des heures de travail, les années d'après-guerre se traduisent aussi par plusieurs autres avantages sociaux qui représentent des coûts supplémentaires pour les entreprises. Ainsi, dans les années 1950, les travailleurs peuvent bénéficier de semaines de vacances et d'un nombre plus important de fêtes chômées payées, de l'assurance-chômage, d'une protection contre les accidents de travail et, pour les syndiqués, de congés maladie et de régimes complémentaires de retraite, d'assurance-vie ou d'assurance-maladie. Dans les années 1960 s'ajoutent pour tous les travailleurs l'assurance hospitalisation, le régime de rentes du Canada et une bonification des régimes de retraite privée, etc. Ces avantages représentent une addition équivalente à 5-6% de la rémunération dans les années 1960 et à 7-8% dans les années 1970 (SC, CANSIM, 382-0001)<sup>8</sup>.

Ainsi, contrairement aux années 1980-2013, les travailleurs et travailleuses tirent avantageusement profit de la croissance vigoureuse de l'expansion industrielle d'après-guerre. Cette poussée de l'économie est accompagnée d'une hausse importante de la productivité du travail dont bénéficient les travailleurs salariés. C'est ce que montre le graphique 7 pour l'ensemble des salariés des entreprises de biens et services de 1946 à 1983<sup>9</sup>. Quand on isole les entreprises manufacturières (graphique 8), les travailleurs tirent moins profit de la croissance

de la productivité à partir des années 1960, car le secteur de la fabrication est témoin à l'époque d'une utilisation de plus en plus extensive de la machinerie alors que l'activité de services est moins propice à des gains de productivité. Néanmoins, la théorie de Robert Solow se vérifie : la croissance de la productivité se traduit par une progression analogue des salaires.

À remarquer que, pour l'ensemble des entreprises, les salaires réels commencent à fléchir au moment où le gouvernement fédéral légifère dans le but d'endiguer les hausses salariales (loi C-73). C'est le cas aussi pour l'évolution de l'indice des salaires des syndiqués de la construction que nous avons relevé plus tôt (graphique 3). Adopté en 1975 afin de contenir l'inflation, le programme de contrôle des prix et des revenus comprend un plafonnement des augmentations salariales de l'ordre de 10, 8 et 6% de 1976 à 1978. Il s'applique tant aux employés de la fonction publique fédérale que pour les entreprises du secteur privé de plus de 500 employés. La mesure est reprise par les provinces qui décident d'appliquer le programme aux secteurs d'emploi qui relèvent de leur juridiction. La loi fait particulièrement sentir ses effets à l'échéance des conventions collectives pour les travailleurs syndiqués. De plus, ses lignes directrices sont largement suivies dans les entreprises de plus petite taille.

Ses conséquences se font sentir rapidement sur les chèques de paie des travailleurs, car, en 1978, les salaires horaires réels reculent pour la première fois depuis les années 1930, la hausse des prix étant supérieure aux augmentations salariales. Pour les quatre années suivantes (jusqu'à la récession de 1982), la croissance des salaires équivaut à celle des prix ou lui est légèrement inférieure. Comme on l'a vu, c'est une tendance qui se poursuit bien au-delà des années 1980. Ainsi, on peut inférer que le cran d'arrêt qui a mis fin à l'amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs ne se trouve pas dans la récession économique de 1982, mais dans une décision gouvernementale, soit la mise en place du programme de contrôle des prix et des revenus.

Toujours est-il que la progression des salaires réels à partir de 1940 a permis une amélioration substantielle du sort des familles ouvrières qui sont de plus en plus nombreuses, dès les années 1950, à participer à la société de consommation. Elles consacrent une proportion de plus en plus faible de leur revenu à satisfaire leurs besoins de première nécessité (logement, nourriture, vêtement). Beaucoup de familles peuvent se permettre l'achat d'appareils électroménagers, d'une automobile et même d'une maison en banlieue. Elles effectuent ce que deux sociologues ont appelé le passage de « l'univers des besoins » où les familles n'ont de revenu que pour satisfaire presque uniquement leurs besoins primaires à « l'univers des aspirations » où les familles peuvent accéder à la propriété, parvenir à une sécurité financière (police d'assurance, régime de retraite) et assurer une meilleure éducation à leurs enfants (Tremblay et Fortin, 1964).

## L'État en appui aux travailleurs

L'amélioration importante de la condition des salariés résulte d'abord d'une croissance économique vigoureuse du Canada dans l'après-guerre. En effet, la croissance du produit intérieur brut réel par habitant a été deux fois plus forte de 1940 à 1975 que pour les décennies ultérieures (elle a été multipliée par trois contre 1,5 de 1980 à 2010). La prospérité avive les attentes des travailleurs, surtout celles des syndiqués, qui souhaitent des augmentations salariales qui dépassent l'inflation.

Les gouvernements, souvent sous l'aiguillon des syndicats, ont adopté des politiques sociales et des mesures pour favoriser une amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs. Elles se situent dans l'optique keynésienne d'un soutien à la consommation issu de la grande crise économique du début des années 1930. Et, à cet égard, la politique du *New Deal* adoptée par le gouvernement états-unien à partir de 1933 a eu une influence importante au Canada. Changeant radicalement de cap par rapport aux mesures adoptées pour juguler la crise, l'administration Roosevelt a diagnostiqué que la crise économique était le résultat d'une insuffisance de la demande de biens et qu'il était nécessaire de stimuler la consommation pour créer des emplois et remettre l'économie sur pied (Lichtenstein, 2002; Riddell, 1986: 77-78). Un vaste éventail de mesures sont adoptées dans ce but qui ont eu des échos au Canada. En ce qui concerne les politiques salariales, on assiste à l'adoption de lois du salaire minimum par les gouvernements et de mesures pour relever la syndicalisation.

Ainsi, en 1935, le gouvernement fédéral légifère pour fixer un salaire minimum, mais la loi se révèle inconstitutionnelle selon une décision du Conseil privé. Plusieurs provinces prennent alors la relève en légiférant et en étendant graduellement, au cours des années subséquentes, le champ d'application de leurs législations à des catégories de salariés de plus en plus nombreuses et en éliminant les distinctions entre les hommes et les femmes. La législation varie naturellement d'une province à l'autre, mais elles s'orientent toujours vers une bonification de la rémunération. Une étude montre que les salaires horaires minimums moyens établis par le gouvernement fédéral et les provinces se sont accrus au-delà de l'inflation, soit de 53% de 1965 à 1976 (Battle, 2003: 5-6).

La hausse du taux de syndicalisation est également un ingrédient qui stimule la croissance de la rémunération. Durant la Seconde Guerre, les syndicats qui regroupent un nombre de plus en plus substantiel de membres forcent le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux à adopter des lois qui facilitent la syndicalisation. Calquées sur la *Loi Wagner* adoptée aux États-Unis en 1935, elles contraignent les employeurs à négocier « de bonne foi » avec les représentants de leurs employés lorsque ces derniers désirent obtenir un contrat collectif de travail.

Cet appui, doublé d'un militantisme syndical accru, se traduit par une progression importante des effectifs syndicaux qui triplent de 1940 à 1952 : de 362 000 à 1 146 000 (voir le graphique 5). Au cours de cette période, les travailleurs n'hésitent pas à recourir beaucoup plus fréquemment à des arrêts de travail, notamment en 1942 et 1943 qui sont des années record (756 grèves et lock-out/Statistiques historiques du Canada, 1983). La nécessité de l'effort de guerre et un niveau de chômage très bas procurent un meilleur rapport de force aux salariés qui obtiennent une réduction de leurs heures de travail et une augmentation importante de leur salaire. Les années 1950 sont tout aussi fertiles en conflits de travail : 222 grèves et lock-out en moyenne par année, qui représentent une perte de 1 650 000 jours de travail par année.

Un deuxième bond de syndicalisation survient dans les années 1960 avec l'organisation massive des employés des secteurs publics et parapublics (enseignement, secteur hospitalier, services sociaux, administration publique). Les gouvernements fédéral et provinciaux reconnaissent le droit à la négociation collective des employés de l'État, notamment, en 1967, par le gouvernement fédéral à la suite d'une grève illégale des postiers deux ans plus tôt. L'apport de ces travailleurs contribue à relever le niveau de syndicalisation qui atteint 39% en 1978, un sommet qui ne sera jamais dépassé. Encore une fois, ces années sont une période de grande militance syndicale où le volume de conflits de travail n'a jamais été aussi élevé (1965-1981) (Riddell, 1986 : 35-41, 214-227). Loin de vouloir se montrer répressifs, les gouvernements apportent des modifications aux lois du travail qui contribuent à l'expansion du syndicalisme. En plus de faciliter le processus d'accréditation syndicale, elles donnent une meilleure protection aux travailleurs contre les manœuvres des employeurs pour enrayer la formation de syndicats (Kumar, 1986 : 143).

Quoiqu'il soit très difficile de le démontrer, l'extension du nombre de travailleurs régis par la négociation collective et les gains qu'ils obtiennent peuvent exercer un effet de démonstration pour relever les salaires des employés non syndiqués. Il n'y a pas d'analyse à ce sujet si ce n'est qu'on peut tirer la conclusion empirique que les entreprises non syndiquées ajustent les conditions de travail de leurs employés à celles des entreprises syndiquées pour éviter de perdre leur main-d'œuvre qualifiée (Dwayne et collab., 2012). Notre étude montre que, peu importe la période étudiée, la rémunération évolue sensiblement à la même cadence pour les ouvriers syndiqués et non syndiqués même pendant les années de forte militance syndicale.

## **Le règne du libéralisme économique (1900-1940)**

Le début du XX<sup>e</sup> siècle connaît une expansion économique de moindre ampleur que celle d'après-guerre, mais la production industrielle fait un bond impressionnant avec la croissance des investissements manufacturiers, la hausse des

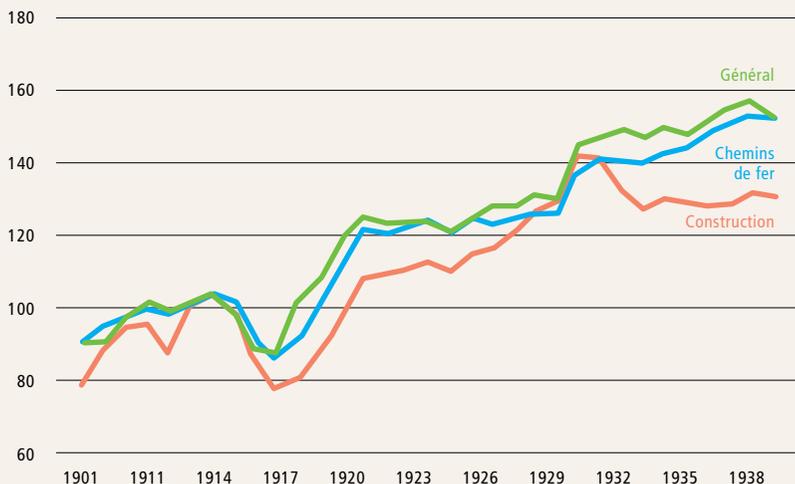
exportations vers les États-Unis et le peuplement de l'Ouest canadien. En 1911, plus de 60% de la population active se trouve à l'extérieur du secteur agricole et, en 1931, plus de deux millions et demi de salariés occupent un emploi comme travailleurs ou travailleuses payés à l'heure (à gages). La croissance économique s'effectue en dents de scie avec une récession importante de 1920 à 1922, suivie plus tard par le krach de 1929. Ce dernier fait sentir ses effets jusqu'à la veille de la Seconde Guerre mondiale. Les salariés tirent-ils quand même avantage de la prospérité générale qui accompagne la croissance industrielle ?

Il faut préciser d'abord que nos séries sur les salaires portent sur les ouvriers à gages, ce qui permet une continuité avec les données statistiques que nous avons utilisées aux pages précédentes. Recueillies par le ministère fédéral du Travail, elles sont plus fragmentaires avant la Première Guerre mondiale où elles portent plutôt sur les ouvriers qualifiés. Mais les échantillons s'élargissent par la suite à un bassin de travailleurs beaucoup plus large, qui comprend le secteur manufacturier où les travailleurs, en général, sont peu qualifiés<sup>10</sup>. Les données sont pondérées par ville et par secteur industriel, ce qui permet une représentation valable de la rémunération de ces travailleurs et travailleuses (Altman, 1999).

Au début du XX<sup>e</sup> siècle, les relations de travail reposent encore, pour la majorité des travailleurs, sur des rapports individuels entre employeurs et employés. C'est la liberté de travail qui gouverne les rapports salariaux entre la plupart des employeurs et des employés. Bien que l'action collective soit légale à partir de 1872, les syndicats ne regroupent qu'une minorité de travailleurs. Ils sont surtout formés d'ouvriers de métier qui se joignent principalement aux unions internationales venues des États-Unis. Leur qualification leur procure un levier pour forcer les employeurs à la négociation collective. La demande de main-d'œuvre et l'action des syndicats permettent une croissance de 11% des salaires réels de 1901 à 1915. Cependant, l'augmentation du pouvoir d'achat des travailleurs est annulée par une forte inflation pendant le Premier Conflit mondial (graphique 9).

Immédiatement après la Première Guerre, on assiste à un fort mouvement de grève et une volonté de changement social que plusieurs historiens ont caractérisé de « révolte ouvrière » (Kealey, 1987 : 87 ; Heron, 1989 : 30-64 ; Palmer, 1992 : 200-213). En 1921, les syndicats deviennent une force significative comptant 313 000 membres, ce qui représente un taux de syndicalisation de l'ordre de 14,6% (Information Canada, 1970). Ces années (1918-1921) se traduisent par une augmentation significative des salaires réels (20%), suivies d'une récession qui maintient le niveau des salaires passablement stable pour le reste de la décennie. À noter que le rythme des augmentations salariales est à peu près le même tant dans les secteurs plus syndiqués comme l'industrie de la construction et l'industrie ferroviaire que dans celui de l'industrie manufacturière où les ouvriers et ouvrières sont encore peu organisés.

GRAPHIQUE 9

**Indice de croissance des salaires horaires réels moyens, indice général, indice de la construction et indice des chemins de fer, 1901-1940 (1913 = 100)**

Source : Bertram/Percy, 1979: 306-307; ministère du Travail du Canada, *Salaires et heures de travail au Canada, 1929, 1939, 1940*, supplément de *La Gazette du travail*, avril 1941, 6; *Price in Canada and other countries*, 1939, supplément de *Labour Gazette*, février 1940

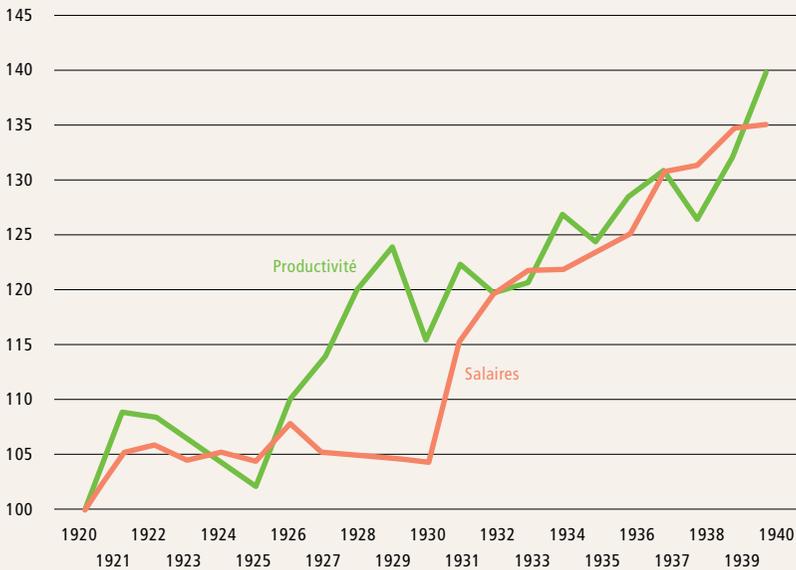
Dans la première moitié des années 1930 marquée par la grave crise économique, le pouvoir d'achat des salariés s'améliore, aussi étonnant que cela puisse paraître. C'est que les prix à la consommation fléchissent alors que les salaires nominaux restent stables. Il faut dire, cependant, que bon nombre de salariés ne profitent guère de cette hausse, frappés par une réduction des heures de travail ou encore carrément par le chômage. C'est le cas de l'industrie de la construction où les salaires nominaux régressent pendant les années 1930.

Mais, à partir de 1937, les salaires se redressent à nouveau alors que la situation de l'emploi s'améliore. Les travailleurs sont mieux en mesure de s'imposer face au patronat, car la syndicalisation connaît un regain de vie : les effectifs syndicaux font un bond de 28,8% de 1935 à 1940, passant de 281 000 à 362 000 (Information Canada, 1970). C'est l'époque où s'amorce la syndicalisation des travailleurs par usine, plutôt que selon les métiers, sous l'effet de l'expansion au Canada des unions industrielles venues des États-Unis. Elles s'emploient avec succès à étendre la syndicalisation aux travailleurs et travailleuses moins qualifiés de la grande entreprise manufacturière. Enfin, notons que pendant ces années, l'action des gouvernements demeure marginale dans les relations de travail ; ils sont occupés surtout à encadrer les conflits de travail d'envergure. De plus, sauf quelques exceptions, ils ne légifèrent pas encore sur les salaires minima, de sorte que ce facteur a peu d'incidence sur les moyennes salariales.

Pendant les quatre premières décennies du XX<sup>e</sup> siècle, les travailleurs salariés profitent donc de la croissance industrielle : le pouvoir d'achat des salariés s'accroît de 50% (graphique 10). Comme nous l'avons établi précédemment, on peut alors se demander si cette augmentation correspond à la hausse de la productivité ? Il faut préciser que le calcul de la productivité devient plus aléatoire pour cette période, car les données disponibles de Statistique Canada ne portent que sur l'industrie manufacturière et ne débutent sur une base annuelle qu'en 1917<sup>11</sup>. Nous écartons les données de 1917 à 1920 à cause de la très forte inflation qui fait rage à la fin de la Première Guerre mondiale et immédiatement après.

GRAPHIQUE 10

Indice de croissance de la productivité du travail et des salaires horaires réels dans l'industrie manufacturière, 1920-1940



Source : Voir référence de la figure 9 et *Statistiques historiques du Canada*, 1999, Section R: Industries manufacturières, R1-22

Entre 1920 et 1940, la hausse des salaires horaires correspond à la croissance de la productivité manufacturière, sauf dans la deuxième moitié des années 1920. C'est que les salaires nominaux dans l'industrie manufacturière sont restés stables pendant l'ensemble de la décennie 1920, alors que la productivité a augmenté dans la deuxième moitié des années 1920 pour des raisons qui nous échappent (possiblement l'utilisation plus répandue de l'énergie électrique) (Wright, 2006 : 143). Les salaires réels augmentent au début des années 1930 parce que les prix à la consommation chutent. Les travailleurs sont cependant affectés par un haut taux de chômage. Ce n'est qu'à la fin des années 1930 qu'ils effectuent un rattrapage salarial qui leur permet de profiter de la hausse de la productivité.

## Conclusion

Notre recherche montre que les salaires réels moyens des travailleurs au Canada n'ont guère augmenté au-delà de l'inflation depuis la fin des années 1970 malgré un accroissement de la productivité du travail. Tous les travailleurs sont touchés, même les ouvriers syndiqués de la grande entreprise et de l'industrie de la construction. Les hausses notées de 2007 à 2013 ne marquent pas un renversement des tendances : elles tiennent à une conjoncture économique particulière liée à la récession économique et à une faible inflation des prix. Les projections gouvernementales pour 2014, 2015 et 2016 montrent un retour aux orientations lourdes, soit des augmentations de salaire correspondant à la croissance des prix à la consommation. Avec comme résultat une augmentation anémique du pouvoir d'achat et du niveau de vie des travailleurs salariés depuis plus de trente ans. Cette situation est notamment attribuable à des transformations du marché du travail auxquels s'ajoute l'érosion du rapport de force des salariés dans les entreprises à cause de la concurrence internationale, de l'affaiblissement du syndicalisme et de modestes attentes chez les travailleurs. Le discours néolibéral adopté par les gouvernements contribue également à créer un environnement peu propice à l'enrichissement des travailleurs. Finalement, le retard des salaires sur la productivité contribue à l'élargissement de l'inégalité des revenus et à la faiblesse de la demande intérieure de biens et services (Banting et Myles, 2015).

Les années de la Seconde Guerre mondiale et d'après-guerre se présentent sous un tout autre jour : les travailleurs salariés profitent de la croissance économique et de la hausse de la productivité du travail. Leur salaire fait plus que doubler en même temps qu'ils peuvent bénéficier d'une réduction de leurs heures de travail et de nombreux autres avantages sociaux. De larges couches des familles ouvrières peuvent alors participer à la société de consommation. Cet avancement est le résultat d'une heureuse combinaison de facteurs, dont la forte croissance économique, la hausse du taux de syndicalisation et l'établissement de politiques gouvernementales destinées à stimuler la consommation. Pénétrés par l'optique keynésienne, les gouvernements fixent des normes du travail et encouragent la syndicalisation. Cet appui se traduit par une amélioration sensible de la rémunération réelle des travailleurs qui évolue au rythme de la croissance de la productivité du travail.

Pendant les décennies qui précèdent la Deuxième Guerre mondiale, les travailleurs tirent également profit de la hausse de la productivité. Leur pouvoir d'achat s'accroît de 50% de 1901 à 1940 même si l'action gouvernementale est tenue en termes de soutien à la consommation ou de protection du syndicalisme. La régulation des rapports de travail est largement fondée sur la liberté de travail où les employeurs et les employés conviennent individuellement des conditions

de travail. Néanmoins, le mouvement syndical commence à influencer les salaires notamment après la Première Guerre mondiale alors que le taux de syndicalisation connaît une hausse appréciable et que le militantisme ouvrier s'affirme avec force dans de nombreux arrêts de travail.

Il ressort de notre recherche que les travailleurs salariés ont bénéficié de la croissance économique au Canada depuis le début de l'industrialisation jusqu'aux années 1970 : leurs salaires augmentent en moyenne au-delà de la croissance des prix permettant une amélioration de leur pouvoir d'achat. Ils s'établissent en correspondance avec la hausse de la productivité du travail en conformité avec la théorie néo-classique de Robert Solow. Depuis la fin des années 1970, un nouveau modèle s'est formé : la croissance des salaires évolue à peu près au même rythme que la hausse des prix à la consommation. Avec comme résultat que les travailleurs salariés ne bénéficient guère d'une amélioration de leur pouvoir d'achat et qu'ils participent peu à la croissance de la richesse qu'ils contribuent à créer grâce à leur force de travail.

## Notes

- 1 Ce modèle basé sur les mécanismes du marché repose sur un équilibre où les firmes doivent être en concurrence parfaite, à savoir que la fonction de production affiche des rendements d'échelle constants et que les facteurs de production soient utilisés au maximum de leur capacité. De plus, afin de maximiser leurs profits, les firmes choisissent périodiquement le nombre d'unités de capital et de travail (Solow, 1956).
- 2 Voir à ce sujet, pour les États-Unis, dans une perspective historique : Wright, 2006 ; Frank Levy et Peter Temin, 2007.
- 3 Selon *l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* qui dresse un portrait mensuel du nombre d'emplois, des gains et des heures travaillées auprès de 15 000 employeurs, les salariés rémunérés à l'heure représentent 54% du total des employés en 2001 (SC, CANSIM, 281-0048).
- 4 La série statistique débute à cette date.
- 5 L'indice des prix à la consommation n'a augmenté annuellement que de 0,3, 1,8%, 2,9%, 1,5% et 0,9% entre 2009 à 2013. L'étude de Morissette et collab. basée sur une source différente de la nôtre, montre aussi que les salaires horaires réels n'ont pratiquement pas augmenté jusqu'en 2005 et qu'ils progressent légèrement pendant la récession de 2008 à 2010 (2013 : 51).
- 6 Une partie de l'écart entre les salaires réels et la productivité peut être expliquée par l'utilisation d'indices des prix différents. Nous utilisons l'indice des prix à la production (déflateur du PIB) pour établir la productivité en termes réels alors que nous ajustons les salaires à l'indice des prix à la consommation (IPC) qui mesure mieux le pouvoir d'achat des salariés. Durant la période que nous observons, 30% de l'écart entre les salaires réels et la productivité peut être expliqué par une divergence entre les deux indices des prix. Il n'en demeure pas moins qu'il y a un décalage important entre la croissance de la productivité et l'augmentation des salaires.

- 7 Dominion Bureau of Statistics, *The Manufacturing Industries of Canada, 1950*, 53 (31-201); SC, CANSIM, 281-0022.
- 8 Des enquêtes montrent que la proportion des avantages sociaux par rapport à la rémunération est plus élevée si on isole les employés des entreprises manufacturières en 1971 (20,4%) et ceux de l'ensemble des industries en 1976 (13,7%). La définition d'avantages sociaux est alors très large incluant les heures payées, mais non travaillées (Bureau fédéral de la statistique et ministère du Travail, *Coûts de la main-d'œuvre dans l'industrie manufacturière*, 1971, cat. 72-612; *Coûts de la main-d'œuvre au Canada. Ensemble des industries*, 1976, cat. 72-618).
- 9 Statistique Canada commence à présenter en 1946 des séries communes comprenant le nombre d'heures travaillées et la rémunération totale pour tous les emplois des entreprises. Nous isolons les données concernant les entreprises manufacturières.
- 10 Le nombre de secteurs relevés est faible jusqu'en 1910 (construction, métallurgie, imprimerie, chemins de fer, mines de charbon), mais il s'étend par la suite au secteur manufacturier, à l'industrie du bois, aux employés municipaux et à plusieurs autres groupes de travailleurs. En 1931, les ouvriers de l'industrie manufacturière représentent 25,7% des ouvriers à gages, la construction 8,2% et le transport 10,1%. Pour une analyse des sources et de la méthodologie, voir M. C. Urquart et K. A. H. Buckley. 1965. *Historical Statistics of Canada*. Toronto : Macmillan, 67-74.
- 11 Les données de Statistique Canada permettent de mesurer la productivité uniquement en rapport avec le nombre total de travailleurs en emploi pendant l'année.

## Références

- Akyeampong, Ernest B. 1997. « Aperçu statistique du mouvement syndical ouvrier ». *L'emploi et le revenu en perspective*, 9 (4), 50-60.
- Altman, Morris. 1999. « New Estimates of Hours of Work and Real Income in Canada from the 1880s to 1930: Long-Run Trends and Workers' Preferences ». *Reviews of Income and Wealth*, 45 (3), septembre, 353-372.
- Banting, Keith et John Myles. 2015. « Framing the New Inequality: The Politics of Income Redistribution in Canada, » dans David A. Green, W. Craig Riddell et France St. Hilaire (dir.), *Income Inequality. The Canadian Story*. Montréal : Institut de recherche en politiques publiques. <<http://irpp.org/fr/research-studies/aots5-banting-myles/>> (consulté le 21 mai 2015).
- Battle, Ken. 2003. *Minimum Wages in Canada, A Statistical Portrait with Policy Implications*, Ottawa, The Carleton Institute of Social Policy.
- Bertram, Gordon W. et Michael B. Percy. 1979. « Real Wage Trends in Canada 1900-26: Some Provisional Estimates ». *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économie*, XII (2), 306-307.
- Dominion Bureau of Statistics. 1940. *Family Income and Expenditure in Canada, 1937-1938*. Ottawa.
- Dwayne, Benjamin, Morley Gunderson, Thomas Lemieux et W. Craig Riddell. 2012. *Labour Market Economics. Theory, Evidence and Policy in Canada*. Toronto: McGraw-Hill Ryerson.
- Economic Policy Institute. 2012. *The State of Working America*. Ithaca: Cornell University Press, <<http://stateofworkingamerica.org/chart/swa-wages-figure-4u-change-total-economy>> (consulté le 10 février 2015).

- Emploi et Développement social Canada. 2015. *Travail – Grèves et lockout*. <<http://mieux-etre.edsc.gc.ca/misme-iowb/.3ndic.1t.4r@-fra.jsp?iid=14>> (consulté le 20 décembre 2014).
- Frenette, Marc, Feng Hou, René Morissette, Ted Wannell et Maryanne Webber. 2008. *Gains et revenus des Canadiens durant le dernier quart de siècle*, Année de recensement de 2006. SC, cat. 97-563-X <<http://www5.statcan.gc.ca/bsolc/olc-cel/olc-cel?catno=97-563-XIF2006001&lang=fra>> (consulté 15 mars 2013).
- Galarneau, Diane et Éric Fecteau. 2014. *Les hauts et les bas du salaire minimum*. SC, juillet 2014, cat. 75-006-X.
- Harrison, Peterson. 2009. *Median Wages and Productivity Growth in Canada and the United States*. Ottawa: Centre for the Study of Living Standards, Note 2009-2.
- Heron, Craig. 1989. *The Canadian Labour Movement. A Short History*. Toronto: James Lorimer.
- Information Canada. 1970. *Croissance du syndicalisme au Canada, 1921-1967*. Ottawa: 78.
- International Labour Organization (ILO). 2014. *Global Wage Report 2014-2015. Wage and Income Inequality* <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_324678.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_324678.pdf)> (consulté le 20 décembre 2014).
- Jackson, Andrew. 2013. « Up Against the Wall : the Political Economy of the new Attack on the Canadian Labour Movement ». *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*, 20, 51-63.
- Jackson, Andrew. 2010. *Work and Labor in Canada. Critical Issues*. Toronto, Canadian's Scholars' Press.
- Kealey, Greg S. et Douglas Cruikshank. 1987. « Strikes in Canada, 1891-1950 ». *Labour/Le Travail*, 20, 85-146.
- Kumar, Pradeep et Christopher Schenk (ed.). 2006. *Paths to Union Renewal*. Peterborough: Broadview Press.
- Kumar, Pradeep, Gregor Murray et Sylvain Schetagne. 1999. *Adapting to Change: Union Priorities in the 1990s*. Kingston: Industrial Relations Centre, Queen's University.
- Kumar, Pradeep. 1986. « La croissance des syndicats au Canada ; rétrospective et prospective », dans W. Craig Riddell (dir.), *Les relations de travail au Canada*. Gouvernement du Canada, Les Études. Commission royale sur l'Union économique et les perspectives de développement du Canada, 16, 142-144.
- Lapointe, Paul-André. 2014. *Au Québec, est-ce que l'enrichissement profite vraiment à tout le monde ?* Institut de recherche et d'informations socio-économiques.
- Levy, Frank et Peter Temin, 2007. « Inequality and Institutions in 20<sup>th</sup> Century America ». Working Paper 13106. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Lichtenstein, Nelson. 2002. *State of the Union*. Princeton University Press: 20-53.
- Malinvaud, Edmond. 1988. « Le service public de la statistique en Occident: le point actuel », *Journal de la Société statistique de Paris*, no 4, dans Olivier Marchand et Claude Thélot. 1997. *Le travail en France (1800-2000)*. Paris: Nathan.
- Ministère du Travail du Canada. 1942-1943. *Grèves et lock-out au Canada*.
- Morissette, René, Garnett Picot et Yuqian Lu. 2013. *Évolution des salaires des Canadiens au cours des trois dernières décennies*, SC. Études analytiques, cat. 11F0019M, no 347 <<http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2013347-fra.pdf>> (consulté 15 mars 2013.)

- Palmer, Bryan D. 1992. *Rethinking the History of Canadian Labour, 1800-1991*. Toronto: McClelland & Stewart.
- Panitch, Leo et Donald Swartz. 2003. *The Assault on Trade Unions Freedoms*. Aurora: Garamond Press.
- Ressources humaines et développement des compétences au Canada. 2013. « Vue d'ensemble des négociations collectives au Canada, 2013 » (21 août 2014). <[http://www.travail.gc.ca/fra/ressources/info/publications/negociations\\_collectives/negociations\\_collectives.shtml](http://www.travail.gc.ca/fra/ressources/info/publications/negociations_collectives/negociations_collectives.shtml)> (consulté le 2 janvier 2015).
- Riddell, Chris. 2004. « Union Certification Success Under Voting Versus Card-Check Procedures: Evidence From British Columbia, 1978-1998 ». *Industrial and Labor Relations Review*, 57 (4), 493-517.
- Riddell, W. Craig et F. St-Hilaire (ed.). 2000. *Public Policies in a Labour Market in Transition*. Montréal: The Institute of Research for Public Policy.
- Riddell, W. Craig. 1986. *Les relations de travail au Canada*. Gouvernement du Canada, Les Études. Commission royale sur l'Union économique et les perspectives de développement du Canada.
- Sharpe, Andrew, Jean-François Arsenault et Peter Harrison. 2008. *The Relationship between Productivity and Real Wage Growth in Canada and OECD Countries*. Centre for the Study of Living Standards, note 2009-2.
- Sharpe, Andrew, Jean-François Arsenault et Peter Harrison. 2008. *Why have Real Wages Lagged Labour Productivity in Canada ?* Centre for the Study of Living Standards, no 17.
- Solow, Robert M. 1956. « A Contribution to the Theory of Economic Growth ». *The Quarterly Journal of Economics*, 70 (1), février, 65-94.
- SC. 2007. *Regard sur le marché du travail canadien*. Statistique du travail, cat. 71—22-X.
- Statistiques historiques du Canada, 1983. *Nombre de grèves et lock-out*, tableau E190-197, <<http://www.statcan.gc.ca/pub/11-516-x/sectione/4147438-fra.htm#6>> (consulté 13 mars 2015).
- Travail Canada. *Répertoire des organisations de travailleurs et travailleuses au Canada*. 1988.
- Tremblay, Marc-Adélard et Gérald Fortin. 1964. *Les comportements économiques de la famille salariée au Québec*. Québec: Presses de l'Université Laval, 69 et 143-165.
- Uppal, Sharanjit. 2011. « La syndicalisation, 2011 ». *L'emploi et le revenu en perspective*, hiver 2011.
- Verge, Pierre et Guylaine Vallée. 1997. *Un droit du travail ? Essai sur la spécificité du droit du travail*. Cowansville: Ed. Yvon Blais.
- Wright, Gavin. 2006. « Productivity Growth and the American Labor Market: The 1990s in Historical Perspective », dans Paul Rhode and Gianni Toniolo (dir.), *Understanding the 1990s*. Cambridge University Press, 139-160.

## RÉSUMÉ

### Salaires et productivité du travail au Canada depuis le début du 20<sup>e</sup> siècle : les travailleurs bénéficient-ils de la croissance économique ?

Notre article évalue la croissance des salaires réels des travailleurs au Canada du début du 20<sup>e</sup> siècle jusqu'à 2013, en considérant à la fois les salaires des travailleurs syndiqués et non syndiqués. Cette évolution est mise en relation avec la hausse de la productivité du travail afin de vérifier la théorie de l'économiste Robert Solow voulant que la croissance des salaires réels progresse au même rythme que la productivité du travail. Nous relevons l'évolution des salaires en trois temps selon les modes dominants de régulation des relations de travail : 1900-1939, 1940-1979 et 1980-2013. La première phase, celle du libéralisme, est marquée par la négociation individuelle des conditions de travail et l'amorce de la syndicalisation. La deuxième se situe dans la mouvance keynésienne et est caractérisée par le militantisme syndical et l'aide de l'État. La troisième, qui s'inscrit dans l'affirmation du néolibéralisme, voit le recul du syndicalisme et de l'appui apporté par les gouvernements. De notre analyse, il ressort que trois importants facteurs influencent la détermination des salaires : 1-la croissance économique ; 2-l'action de l'État ; et 3- le militantisme syndical.

Notre recherche montre que les salaires réels moyens des travailleurs au Canada n'ont guère augmenté au-delà de l'inflation depuis les trois dernières décennies malgré un accroissement de la productivité du travail. Ce quasi-gel du pouvoir d'achat des travailleurs est notamment attribuable à des transformations du marché du travail, à l'érosion du rapport de force des salariés dans les entreprises et aux valeurs néolibérales qui s'imposent auprès des gouvernements.

En revanche, les années antérieures se présentent sous un tout autre jour puisque les salariés profitent de la croissance économique et de la hausse de la productivité du travail. Depuis la Deuxième Guerre mondiale, leur pouvoir d'achat fait plus que doubler, en même temps qu'ils peuvent bénéficier d'une réduction de leurs heures de travail et de nombreux autres avantages sociaux. Cet avancement est le résultat de la forte croissance économique, de la hausse du taux de syndicalisation et de politiques gouvernementales keynésiennes axées sur la stimulation de la consommation. De 1901 à 1940, les salariés profitèrent également du développement industriel, même si les rapports qui déterminent l'embauche et les conditions de travail sont surtout de nature individuelle basés sur les lois du marché. Au cours de cette période, l'action de l'État demeure marginale, mais des syndicats réussissent à imposer la négociation collective.

MOTS-CLÉS : salaire réel, croissance, rémunération, syndicalisme, négociation collective, État.

## SUMMARY

### Wages and Labour Productivity in Canada from the Early 20<sup>th</sup> Century: Did Workers Benefit from Economic Growth?

This article assesses the growth in real wages of workers in Canada from the beginning of the 20<sup>th</sup> century to 2013, considering the wages of both unionized and non-unionized workers. This growth is compared with the increase in labour productivity, testing Robert Solow's economic theory suggesting that real wages increase at the same rate as labour productivity. The wage growth is examined during three time periods based on the dominant modes of industrial relations regulation: 1900-1939, 1940-1979 and 1980-2013. The first phase, that of liberalism, was ruled by linked to free labour market and the beginnings of unionization, The second in an area of Keynesian ideas, is characterized by union activism and help of the state. The third, in the assertion of neoliberalism, saw the decline of trade unionism and the support provided by governments. Our analysis brought out three important factors influencing wage determination: 1- economic growth; 2- state action; and 3- union activism.

Our research shows that the average real wages of workers in Canada have hardly increased beyond inflation over the last three decades despite an increase in labour productivity. This quasi-freeze in the purchasing power can be related to changes in the erosion of the balance of the balance between labour and management and the neoliberal values prevailing in governments.

On the other hand, the years prior 1980's evolved in a completely different light, with employees benefitting from economic growth and increased labour productivity. Following the Second World War, the purchasing power of employees more than doubled while they also enjoyed a decrease in their working hours and numerous social benefits. This progress was the result of strong economic growth, a higher rate of unionization and Keynesian government policies focused on stimulating consumption. As for the period from 1901 to 1940, employees also benefited from industrial development, even though the relations that determined hiring and working conditions were mainly based on free market rules. During this period, state action remained marginal, but some unions were successful in imposing collective bargaining.

KEYWORDS: real wage, economic growth, remuneration, unionism, collective bargaining.

## RESUMEN

### Salarios y productividad del trabajo en Canadá desde el inicio del siglo XX: ¿Han beneficiado los del crecimiento económico?

Nuestro artículo evalúa los salarios reales de los trabajadores en Canadá desde el inicio de siglo XX hasta 2013, considerando a la vez los salarios de los trabajadores sindicalizados y no-sindicalizados. Esta evolución es puesta en relación con el alza de la productividad del trabajo con miras a verificar la teoría del economista Robert Solow en el sentido que el crecimiento de los salarios reales progresa al mismo ritmo que la productividad del trabajo. Rebelaremos la evolución de los salarios en tres tiempos según los modos dominantes de regulación de las relaciones de trabajo 1900-1939, 1940-1979 y 1980-2013. La primera fase, la del liberalismo, está marcada por la negociación individual de las condiciones de trabajo; la segunda, en el contexto keynesiano, está influenciada por el militantismo sindical y conduce al advenimiento del Estado-Providencia; mientras que la tercera fase, calificada de neoliberal, conlleva un retroceso de estos dos factores. El análisis hace resaltar tres elementos importantes que han influenciado la determinación de los salarios: 1- el crecimiento económico; 2- la acción del Estado; y 3- el militantismo sindical.

Nuestro estudio muestra que los salarios reales promedio de los trabajadores en Canadá no han, en ningún momento, aumentado más allá de la inflación desde las tres últimas décadas a pesar de un cierto crecimiento de la productividad del trabajo. Este casi-congelamiento del poder de compra de los trabajadores es atribuible, específicamente, a las transformaciones del mercado de trabajo, a la erosión de la correlación de fuerza de los asalariados en las empresas y a los valores neoliberales que se imponen en el seno de los gobiernos.

En cambio, los años anteriores se presentaron bajo un horizonte muy diferente puesto que los salarios aprovecharon del crecimiento económico y del alza de la productividad del trabajo. Después la Segunda Guerra Mundial el poder de compra de los trabajadores se mejoró más que el doble al mismo tiempo que pudieron beneficiar de una reducción de las horas de trabajo y de muchas otras ventajas sociales. Este avance fue el resultado del fuerte crecimiento económico, del alza de la tasa de sindicalización y de las políticas gubernamentales keynesianas basadas en la estimulación del consumo lo que condujo a la instauración del Estado-Providencia. De 1901 a 1940, los asalariados beneficiaron igualmente del desarrollo industrial, aunque las relaciones que determinaron la contratación y las condiciones de trabajo fueron sobre todo de naturaleza individual basadas en las leyes del mercado de trabajo. A lo largo de este periodo, la acción del Estado se mantuvo marginal pero los sindicatos comenzaron a imponer la negociación colectiva.

**PALABRAS CLAVES:** salario real, crecimiento económico, remuneración, sindicalismo, negociación colectiva.