

A1.6  
G  
3

UNIVERSITE DE MONTREAL

IDEOLOGIE, SOLIDARITE ET POLITIQUE SALARIALE SYNDICALE:  
L'EXPERIENCE DES FRONTS COMMUNS DU SECTEUR PUBLIC QUEBECOIS, DE 1971 ET 1975

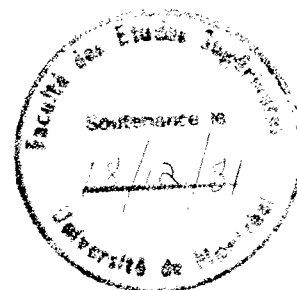
PAR

ANDRE BEAUCAGE

ECOLE DE RELATIONS INDUSTRIELLES  
FACULTE DES ARTS ET DES SCIENCES

THESE PRESENTEE A LA FACULTE DES ETUDES SUPERIEURES  
EN VUE DE L'OBTENTION DU GRADE DE  
PHILOSOPHIAE DOCTOR (Ph.D.)

AOUT 1981



## REMERCIEMENTS

La rédaction d'une thèse de doctorat demeure un long exercice académique et une épreuve essentiellement individuelle qui exige entre autres beaucoup de temps et de persévérance de la part de l'étudiant. En ce qui me concerne, cette étude d'exploration sur la politique salariale syndicale n'aurait pu être menée à son terme sans l'appui sous des formes diverses de plusieurs personnes. Même au risque d'en oublier, je tiens à leur manifester ici ma profonde reconnaissance.

Je veux en tout premier lieu remercier monsieur Léo Roback pour sa patience, sa très grande disponibilité et ses nombreux et pertinents commentaires tout au long de l'élaboration de mon projet de recherche. Pour sa fidélité à la cause des travailleurs, pour son humilité malgré son expérience et ses connaissances étendues et aussi pour son respect des positions que je défendais même s'il ne les partageait pas entièrement, je le considère davantage comme un ami qui mérite toute mon admiration. Je suis aussi reconnaissant à messieurs Jean-Marie Rainville, Jean-Michel Cousineau et Bernard Brody, les autres membres de mon comité de soutien de thèse de l'Ecole de relations industrielles, qui m'ont consacré de longues heures dans le cadre de la révision et de la correction de l'ensemble du projet.

Une telle étude sur un aspect de l'action syndicale serait impossible pour un observateur de l'extérieur sans la collaboration de quelques-uns des acteurs. Je désire remercier ici les syndicalistes qui m'ont accordé des entrevues après avoir lu de façon minutieuse et critique un premier brouillon des chapitres 9 et 10: messieurs Peter Backvis, François Aubry, Jacques Desmarais, Kémal Wassef, Pierre Beaulne, Robert Gaulin, Paul-Emile Thellend et Michel Grant. Je veux aussi souligner l'aide précieuse des responsables syndicaux qui m'ont grandement appuyé dans ma recherche documentaire et qui ont mis à ma disposition une documentation inestimable. Je pense à Vincent Dagenais, François Aubry, Pierre Beaulne, Noël Lacas, Guy Duchêne et Louise Deslauriers. Je suis plus particulièrement reconnaissant à Noël Lacas du secrétariat du CCNSP (CSN) et à Guy Duchêne du service de documentation de la CEQ pour le temps considérable qu'ils m'ont consacré avec gentillesse et courtoisie. Toujours relativement à cette recherche documentaire, je remercie monsieur Richard Dufour du ministère de l'éducation et Fernand Gauthier du bureau de recherche sur la rémunération du conseil du trésor du Québec pour leur collaboration précieuse.

La présentation soignée ainsi que la dactylographie de l'ensemble de la thèse doivent être attribuées au travail minutieux et à la collaboration empressée de Rosanne Carrier. Je la remercie aussi pour sa bonne humeur et sa fiabilité face à une tâche aussi exigeante. Je suis de plus reconnaissant à Pierrette Mageau et à Johanne Goulet pour le support occasionnel qu'elles ont fourni à la dactylographie du projet. Une grande

partie des frais de dactylographie, d'impression et de déplacement impliqués par notre recherche a été assumée par les subventions du Fonds institutionnel de recherche de l'Université du Québec à Hull et du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.

Enfin, je remercie mon épouse Monique pour sa compréhension et ses encouragements durant ces années que j'ai consacrées en grande partie à l'élaboration et à la rédaction de la thèse. Sans son appui, il m'aurait été beaucoup plus difficile de traverser les moments de découragement qui caractérisent ce genre d'expérience.



## TABLE DES MATIERES

	<u>PAGES</u>
REMERCIEMENTS . . . . .	i
TABLE DES MATIERES. . . . .	iv
LISTE DES TABLEAUX. . . . .	vii
LISTE DES GRAPHIQUES. . . . .	xi
SOMMAIRE DE LA THESE. . . . .	xii
CHAPITRE 1 INTRODUCTION. . . . .	1
1.1 Aspect particulier de la recherche: les Relations Industrielles et l'approche interdisciplinaire . . . . .	2
1.2 Le secteur "public" . . . . .	6
1.3 La détermination des salaires du secteur public . . . . .	14
1.4 Problématique générale de la thèse . . . . .	21
PARTIE I: LE CADRE CONCEPTUEL	
CHAPITRE 2 LA POLITIQUE SALARIALE SYNDICALE (PSS) . . . . .	27
2.1 Définition de la politique salariale . . . . .	28
2.2 Politique salariale et action syndicale . . . . .	36
2.3 Politique salariale syndicale comme variable dépendante . . . . .	38
2.4 Elaboration d'une politique salariale syndicale . . . . .	44
2.5 Notre perspective . . . . .	63
CHAPITRE 3 IDEOLOGIE, SOLIDARITE ET ACTION SYNDICALE . . . . .	70
3.1 Variables explicatives requises . . . . .	71
3.2 Orientation de l'idéologie syndicale . . . . .	72
3.3 Nature de l'unité syndicale . . . . .	91
3.4 Modèle d'action syndicale: première étape . . . . .	99
CHAPITRE 4 CONTEXTE ECONOMIQUE ET ACTION SYNDICALE . . . . .	114
4.1 Variables contextuelles ou prérequis . . . . .	115
4.2 Perspective particulière du marché du travail . . . . .	124
4.3 Perspective générale de l'économie . . . . .	140
4.4 Contexte économique et action syndicale . . . . .	152

## TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>PAGES</u>
CHAPITRE 5 MODELE D'ANALYSE ET METHODOLOGIE . . . . .	156
5.1 Synthèse du modèle conceptuel .....	157
5.2 Méthodologie .....	166
PARTIE II: LES ANALYSES DE CAS	
CHAPITRE 6 LES EFFECTIFS DES FRONTS COMMUNS DE 1971 ET DE 1975. . . . .	173
6.1 Les limites de l'analyse .....	174
6.2 Les résultats de l'analyse .....	198
6.3 Conclusions .....	209
CHAPITRE 7 EVOLUTION DU DISCOURS IDEOLOGIQUE DES PRINCIPAUX ELEMENTS DU FRONT COMMUN . . . . .	211
7.1 Les limites de notre analyse .....	212
7.2 Le discours idéologique de la CSN .....	215
7.3 Le discours idéologique de la CEQ .....	240
7.4 Le discours idéologique de la FTQ .....	256
7.5 Conclusions .....	266
CHAPITRE 8 ANALYSE DU CONTEXTE ECONOMIQUE DE 1970-71 ET 1974-75 . . . . .	270
8.1 Contexte économique et PSS .....	271
8.2 Marché du travail: comparaisons salariales .....	273
8.3 Marché du travail: demande excédentaire de main-d'oeuvre .....	299
8.4 Marché du produit: capacité de payer de l'Etat-employeur .....	311
8.5 Marché du produit: besoins en main-d'oeuvre .....	334
8.6 Résumé et conclusions .....	348
CHAPITRE 9 LE CONTENU DE LA POLITIQUE SALARIALE DES FRONTS COMMUNS DE 1971 ET DE 1975 . . . . .	353
9.1 Quelques précisions .....	354
9.2 La politique salariale au Québec .....	356
9.3 La politique salariale syndicale de 1971 .....	367
9.4 La politique salariale syndicale de 1975 .....	395

## TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>PAGES</u>
CHAPITRE 10 LES VARIABLES EXPLICATIVES DE L'ORIENTATION DES PSS DE 1971 ET DE 1975 . . . . .	428
10.1 Introduction . . . . .	429
10.2 L'expérience de 1970-71 . . . . .	432
10.3 L'expérience de 1974-75 . . . . .	448
CHAPITRE 11 CONCLUSIONS GENERALES . . . . .	469
11.1 Les résultats de l'analyse . . . . .	470
11.2 Perspectives pour des recherches ultérieures . . . . .	480
11.3 Un coup d'oeil sur l'expérience de 1979 . . . . .	484
ANNEXE A LISTE DES RESPONSABLES SYNDICAUX RENCONTRES . . . . .	492
ANNEXE B SCHEMA DE LA STRUCTURE DES FRONTS COMMUNS DE 1971 ET DE 1975. .	494
BIBLIOGRAPHIE . . . . .	497

## LISTE DES TABLEAUX

	<u>PAGES</u>
TABLEAU 1.1	Arrêts de travail dans l'administration publique, l'éducation et la santé et le bien-être pour l'ensemble du Canada ..... 11
TABLEAU 1.2	Arrêts de travail dans le secteur public québécois: fonction publique, éducation, santé et péri-public ..... 12
TABLEAU 2.1	La politique salariale syndicale (PSS)..... 42
TABLEAU 3.1	Indices des deux tendances idéologiques ..... 87
TABLEAU 4.1	Conditions prérequisés dans la perspective d'une action spécifique: l'élaboration d'une politique salariale syndicale (PSS) dans le secteur public ..... 123
TABLEAU 4.2	Taux de chômage par profession au Canada 1961-1973 (Moyenne des moyennes annuelles) ..... 138
TABLEAU 5.1	Modèle intégré de la PSS égalitariste (incluant la "contre-hypothèse" du déterminisme économique) ..... 163
TABLEAU 5.2	Modèle intégré de la PSS conjoncturelle (incluant la "contre-hypothèse" d'un déterminisme économique) ..... 164
TABLEAU 6.1	Effectifs (%) du Front Commun de 1971-72 par secteur et affiliation syndicale ..... 182
TABLEAU 6.2	Effectifs (%) du Front Commun de 1975-76 par secteur et affiliation syndicale ..... 185
TABLEAU 6.2A	Effectifs syndicaux dans le secteur de l'éducation (%) au 30 juin 1978 ..... 188
TABLEAU 6.2B	Effectifs syndicaux dans le secteur des affaires sociales au 30 juin 1978 ..... 189
TABLEAU 6.3	Effectifs du secteur hospitalier : 1970-71 et 1976-77 .... 190
TABLEAU 6.4	Effectifs du secteur de l'éducation: 1970-71 et 1976-77.. 192
TABLEAU 6.5	Effectifs de la fonction publique et de la société des alcools: 1970-71 et 1976-77 ..... 194
TABLEAU 6.6	Effectifs de l'ensemble des secteurs en 1970 et 1976 ..... 196
TABLEAU 6.7	Distribution en pourcentage des effectifs des Fronts Communs et leur évolution entre 1970 et 1976 ..... 203
TABLEAU 7.1	Nombre de grévistes et coût des grèves à la CSN(1964-76).. 233

## LISTE DES TABLEAUX (suite)

	<u>PAGES</u>
TABLEAU 8.1	Secteur fonction publique: structure salariale (Principaux groupes ) ..... 276
TABLEAU 8.2	Secteur de l'éducation: structure salariale ..... 277
TABLEAU 8.3	Secteur hospitalier: structure salariale (Groupes les plus importants) ..... 278
TABLEAU 8.4	Salaire de l'enseignant québécois en % du salaire de l'enseignant d'Ottawa en 1970-71 et 1974-75 ..... 283
TABLEAU 8.5	Taux de salaire des infirmières du Québec par rapport à celui des infirmières des autres provinces, 1971 et 1975 (1er octobre de chaque année) ..... 284
TABLEAU 8.6	Salaire annuel des ingénieurs du gouvernement québécois par rapport à celui des ingénieurs du Québec (%) ..... 285
TABLEAU 8.7	Taux de salaire hebdomadaire relatif des programmeurs du gouvernement québécois ..... 286
TABLEAU 8.8	Marge salariale prédominante (Dj-Dg) des techniciens qué- bécois par rapport à deux groupes de technicien(ne)s canadien(ne)s (salaire hebdomadaire) ..... 288
TABLEAU 8.9	Salaire mensuel moyen au Québec par rapport aux salaires canadien et ontarien ..... 288
TABLEAU 8.10	Québec: techniciens de groupe A et assimilés (salaire annuel) ..... 289
TABLEAU 8.11	Salaire annuel des techniciens de laboratoire et de génie.. 290
TABLEAU 8.12	Taux de salaires des infirmières auxiliaires québécoises par rapport à celui des infirmières auxiliaires du reste du Canada au 1er octobre de 1971 et 1975 ..... 291
TABLEAU 8.13	La marge prédominante des salaires hebdomadaires des secrétaires du secteur public québécois par rapport aux salaires des secrétaires de la région de Montréal ..... 293
TABLEAU 8.14	Salaire hebdomadaire (taux unique ou moyen selon le cas) des menuisiers publics par rapport au salaire hebdomadaire moyen des menuisiers de la région de Montréal (taux d'oc- tobre de chaque année) ..... 294
TABLEAU 8.15	Salaire hebdomadaire des cuisiniers du secteur public par rapport aux cuisiniers d'hôtel et de restaurant de la région de Montréal ..... 295
TABLEAU 8.16	Synthèse des comparaisons salariales..... 297

## LISTE DES TABLEAUX (suite)

	<u>PAGES</u>
TABLEAU 8.17	Marché du travail québécois: perspective macroéconomique 1966-1978 ..... 301
TABLEAU 8.18	Marché du travail québécois: 1969-1978 par trimestre ... 303
TABLEAU 8.19	Postes vacants toutes catégories en milliers (PV) et en pourcentage (%) de l'ensemble des postes vacants par activité économique et groupe socio-professionnel au Québec de 1971 à 1978 (en milliers) ..... 306
TABLEAU 8.20	Poste à plein temps vacants au Canada pour certaines professions (en pourcentage de l'ensemble de l'économie). 307
TABLEAU 8.21	Taux de chômage selon la branche d'activité et le statut professionnel au Canada de 1966 à 1978 (% du total) ..... 310
TABLEAU 8.22	Evolution des revenus du gouvernement du Québec globalement et selon la source ..... 312
TABLEAU 8.23	Quelques indicateurs économiques (Québec 1961-79)..... 313
TABLEAU 8.24	Revenus bruts ..... 315
TABLEAU 8.25	Situation financière du Gouvernement du Québec ..... 323
TABLEAU 8.26	Evolution de la part des principaux types de dépenses par rapport aux dépenses totales du Gouvernement du Québec... 325
TABLEAU 8.27	Dépenses totales des secteurs de la Fonction publique, de l'Education et des affaires sociales en millions \$ et en pourcentage du produit intérieur brut (PIB) du Québec ..... 326
TABLEAU 8.28	Rémunération des secteurs public et parapublic en pourcentage des dépenses: moyenne de la période 1970-78 ..... 327
TABLEAU 8.29	Evolution de la rémunération des secteurs de la fonction publique, de l'éducation, des affaires sociales ainsi que de l'ensemble des trois secteurs au Québec ( )..... 329
TABLEAU 8.30	Importance relative du coût global de la rémunération par catégorie d'emploi (1976-77) ..... 330
TABLEAU 8.31	Evolution des effectifs de la fonction publique québécoise ..... 335
TABLEAU 8.32	Population estimative par groupe d'âge, Québec, 1966-1976 ..... 337

## LISTE DES TABLEAUX (suite)

	<u>PAGES</u>
TABLEAU 8.33	Evolution de la clientèle scolaire au Québec selon le niveau d'enseignement ..... 339
TABLEAU 8.34	Evolution des enseignants et des élèves selon le niveau d'enseignement, ensemble du Québec ..... 342
TABLEAU 8.35	Quelques indicateurs de l'activité hospitalière au Québec: nombre ou indice (1970=100) ..... 345
TABLEAU 8.36	Services médicaux, Québec 1971-77..... 346
TABLEAU 8.37	Utilisation des services médicaux par groupe d'âge(1977). 347
TABLEAU 9.1	Les principes ou objectifs de la politique salariale du gouvernement du Québec ..... 363
TABLEAU 9.2	Politique salariale syndicale: 1971 ..... 373
TABLEAU 9.3	Politique salariale syndicale: 1975 ..... 402
TABLEAU 10.1	Les grèves du secteur public du Québec impliquant plus de 50 travailleurs et/ou plus de 250 jours/hommes perdus (provincial seulement) ..... 433
TABLEAU 10.2	Résultat des élections de 1970 et 1973 au Québec (Nombre de députés et pourcentage des suffrages obtenus (%))..... 450
TABLEAU 10.3	Evaluation globale de la vraisemblance de ces trois hypothèses ..... 468
TABLEAU 11.1	Politique salariale syndicale: 1979 ..... 486

## LISTE DES GRAPHIQUES

	<u>PAGES</u>
GRAPHIQUE 3.1	Modèle d'action syndicale: variables explicatives requises de la PSS ..... 110
GRAPHIQUE 8.1	Marché du travail québécois: perspective macroéconomique (1966-1978) ..... 302
GRAPHIQUE 8.2	Marché du travail québécois (1969-1978 par trimestre)..... 304
GRAPHIQUE 8.3	Revenus bruts du gouvernement québécois (RBG) en pourcentage du produit intérieur brut (PIB) au prix du marché et du revenu personnel (RP) et indice du RBG (1961=100)..... 314
GRAPHIQUE 8.4	Evolution des recettes et dépenses du Gouvernement québécois ..... 324
GRAPHIQUE 8.5	Québec: projections possibles de certaines populations d'âge scolaire, 1961-2001 ..... 340
GRAPHIQUE 8.6	Evolution des enseignants et de la clientèle scolaire selon le niveau, ensemble du Québec, 1971-72=100 ..... 343
GRAPHIQUE 9.1	Application du \$100.00 minimum après la hiérarchisation et l'harmonisation des fonctions (e.g. droite de la cohérence) ..... 382
GRAPHIQUE 9.2	Les positions respectives des centrales relativement à la structure de rémunération ..... 414
GRAPHIQUE 11.1	PSS du Front Commun de 1979 ..... 490



## SOMMAIRE DE LA THESE

Regardée sous l'angle de l'emploi qu'il génère, des dépenses en biens, services et immobilisations qu'il effectue ou, encore, des conflits de travail qui l'animent, l'importance relative du secteur public peut être située entre vingt et vingt-cinq pour cent de l'ensemble de l'activité économique. A cause de cette importance et à cause des caractéristiques particulières de ce secteur, la détermination des salaires des employés publics fait l'objet depuis quelques années surtout de plusieurs études économiques. Les travaux de Kochan et Wheeler, de Gerhart, et plus récemment encore de Anderson, ont souligné l'impact non négligeable des caractéristiques organisationnelles des parties et de la nature du processus de négociation lui-même sur le pouvoir de marchandage relatif des syndiqués et de l'employeur et, ainsi, sur les résultats des négociations. Sans minimiser l'importance des facteurs de l'environnement économique, politique ou légal, ces travaux nous incitent d'abord à pousser plus loin l'étude de l'impact des caractéristiques de l'organisation syndicale sur les salaires.

Nous nous limitons à l'analyse de l'un des deux comportements qui sont confrontés dans le processus de la négociation collective des salaires du secteur public. Plus précisément, nous voulons proposer certaines variables explicatives de l'orientation de la politique salariale syndicale (PSS) qui est généralement définie avant le début des négociations

proprement dites. Comme nous nous situons dans la perspective "relations industrielles" de François Sellier, à savoir l'étude de l'action sociale des salariés sur les rapports de travail, nous opposons au déterminisme du contexte économique sur l'orientation de la PSS le rôle stratégique de la volonté (idéologie) et de la solidarité (homogénéité) syndicales. Nous rejoignons ainsi les conclusions de Reynaud, Bernoux et Lavorel relativement à l'impact de l'idéologie et du cadre d'action des syndicats sur la signification de la PSS.

Sur la base du modèle d'action syndicale de Louis-Marie Tremblay, l'orientation de la PSS s'expliquerait en dernière analyse par les variables explicatives requises, par l'idéologie et l'homogénéité de l'organisation syndicale. L'élaboration de cette PSS serait rendue nécessaire et possible par les variables explicatives prérequises, par les contraintes du contexte économique. Le modèle conceptuel que nous élaborons dans la première partie de l'étude peut être résumé par les trois hypothèses qu'il sous-tend:

Hypothèse 1: Plus hétérogène (homogène) est la composition du groupement syndical, plus la PSS devrait être égalitariste (conjoncturelle).

Hypothèse 2: Plus l'idéologie syndicale est axée sur la transformation (accommodation) des structures sociales, plus la PSS devrait être égalitariste (conjoncturelle).

Hypothèse 3: Les variables économiques n'indiquent pas clairement l'orientation de la PSS qui devrait être adoptée ou elles en privilégient une qui n'est pas nécessairement retenue par l'organisation syndicale.

Une PSS est égalitariste par opposition à conjoncturelle lorsqu'elle favorise un écrasement de la structure salariale, une réduction des écarts de salaire, et lorsqu'elle appuie ses demandes salariales sur les performances de l'ensemble de l'économie et non sur des considérations reliées à la conjoncture du marché du travail. Une PSS est égalitariste lorsqu'elle oppose les besoins du salarié aux contraintes du marché.

La seconde partie de la thèse est consacrée à la vérification de la vraisemblance des hypothèses de notre modèle. Nous y analysons en profondeur et de façon systématique les deux expériences d'élaboration d'une PSS par les Fronts Communs du secteur public québécois de 1971 et de 1975. Notre analyse de cas repose essentiellement sur une étude documentaire élaborée dont une première version sera soumise à la critique de quelques responsables syndicaux rencontrés. Nos études de cas appuient dans l'ensemble nos hypothèses, de façon plus évidente en ce qui concerne l'orientation des PSS de la CSN et du Front Commun et de façon plus mitigée en ce qui concerne l'explication des PSS de la CEQ et de la FTQ. <sup>Toutefois</sup> la contribution la plus importante de notre étude réside peut être davantage dans les questions qu'elle soulève et dans l'incitation à des recherches complémentaires qu'elle engendre.

Notre démarche doit être comprise comme une "étude d'exploration" aussi bien par la nature de ses objectifs que par la méthodologie qui la caractérise. En ce qui concerne le premier aspect, nous voulons proposer certaines hypothèses qui expliqueraient un type particulier d'action syndicale, l'élaboration d'une PSS, en retenant à la fois des variables "politiques" et "économiques". Nous voulons dégager certaines pistes pour des analyses ultérieures de la PSS. Sur le plan méthodologique, l'examen et l'analyse critique de la littérature pertinente, l'étude en profondeur de cas choisis et l'enquête auprès de ceux qui ont vécu les expériences étudiées, correspondent aux trois méthodes généralement utilisées par les études dites "d'exploration" dans le domaine de ce qu'il est désormais convenu d'appeler la "recherche qualitative".

Notre thèse se veut aussi un *apport* dans cette discipline en devenir et encore mal définie que sont les relations industrielles. Notre effort vise à intégrer à l'intérieur d'un même modèle les contributions de disciplines-mères, en particulier ici l'économie du travail et la sociologie du travail. Nous proposons dans ce sens une approche interdisciplinaire des relations industrielles circonscrites par la problématique de François Sellier.

## CHAPITRE 1

### Introduction

- 1.1 Aspect particulier de la recherche: les Relations Industrielles et l'approche interdisciplinaire
- 1.2 Le secteur "public"
- 1.3 La détermination des salaires du secteur public
- 1.4 Problématique générale de la thèse

## 1.1 Aspect particulier de la recherche: les Relations Industrielles et l'approche interdisciplinaire

Avant de définir le domaine et la problématique de la thèse, nous devons souligner que notre exercice de recherche se situe dans le cadre toujours mal défini et mal circonscrit des Relations Industrielles. Ce champ d'études qui aspire encore au statut de discipline autonome s'est mérité, surtout depuis la fin des années soixante, deux critiques principales.<sup>1</sup> Premièrement, l'objet et le domaine des Relations Industrielles n'engendrent toujours pas de consensus quant à leur nature et à leur étendue. Deuxièmement, comme les recherches en Relations Industrielles sont trop souvent descriptives et ponctuelles, le développement d'un cadre théorique autonome est encore embryonnaire et la dépendance sur les modèles conceptuels des disciplines originelles est par conséquent toujours prépondérante.

- 
1. Parmi les réflexions importantes sur la notion de Relations Industrielles mentionnons les suivantes: CAIRE, G., Les Relations Industrielles, Mementos Dalloz, Paris 1973; GILL, J., "One Approach to the Teaching of Industrial Relations", British Journal of Industrial Relations, Vol. VII, no.2, July 1969, pp. 265-271; GOSSELIN, E. "Perspectives nouvelles des Relations Industrielles", Relations Industrielles/Industrial Relations, Vol. 22, no. 2, 1967, pp. 153-184; HENEMAN, H.G., "Toward a General Conceptual System of Industrial Relations: How Do We Get There?" in Essays in Industrial Relation Theory, edited by G.G. Somers, Iowa state university press, 1969, pp. 3-24; HYMAN, R., "La théorie des relations industrielles: une analyse matérialiste", Sociologie du travail, no. 4, oct.-déc. 1979, pp. 418-438; LAFFER, K., "Is Industrial Relations an Academic Discipline?", Journal of Industrial Relations, March 1974, pp. 62-73; MARGERISON, C.J. "What Do We Mean by Industrial Relations? A Behavioural Science Approach", British Journal of Industrial Relations, Vol. 7, no. 2, 1969, pp. 273-286; SELLIER, F. (éd.) Les Relations Industrielles, Presses Universitaires de France, Paris 1978, pp. 1-9; SOMERS, G.G., "Bargaining Power and Industrial Relations Theory" in Essays in Industrial Relations Theory, Iowa State University Press, 1969, pp. 39-54; WEISS, D., Relations Industrielles, Sirey, 2e édition, Paris, 1980, p. 257.

Le fait d'envisager la rédaction d'une thèse en Relations Industrielles nous oblige à nous situer par rapport à ce champ d'études où à cette discipline selon la perception que nous en avons.<sup>2</sup> Sans vouloir nous aventurer dans une longue discussion du domaine des Relations Industrielles, nous devons au moins indiquer certains choix préalables qui vont expliquer l'orientation de notre thèse. Dans notre perspective, l'objet des Relations Industrielles peut se définir comme l'étude de la dynamique du contrôle de la vie au travail et des rappports qu'elle implique. La source d'énergie de cette dynamique est alimentée par les forces contradictoires des intérêts opposés et complémentaires des différents groupes sociaux du monde du travail.<sup>3</sup> Par conséquent, contrairement à l'approche anglo-américaine<sup>4</sup> qui insiste sur les déterminismes économiques et technologiques comme force motrice du processus (convergent) de "création des règles" des systèmes de relations industrielles, nous proposons que l'action des groupes sociaux et en particulier celle des organisations de salariés devienne un objet d'étude privilégié en Relations Industrielles. L'action sociale est perçue comme fondamentale parce qu'elle devient la manifestation concrète de la source d'énergie à la base de la transformation du contrôle des conditions d'emploi.

- 
2. Laffer et Heneman dont nous avons souligné la contribution plus haut ont une perception différente des Relations Industrielles. Pour le premier les R.I. sont devenues une discipline autonome tandis que pour le second elles demeurent un champ d'études.
  3. Nous rejoignons ici dans une certaine mesure les approches de HYMAN R., Industrial Relations: a Marxist Introduction, Macmillan Press, 1975 et SELLIER, F. (éd.), Les Relations Industrielles, P.U.F., Paris, 1978.
  4. Voir en particulier DUNLOP, J.T., Industrial Relations Systems, Arcturus Books, Edition, (1958) 1977; FLANDERS, A., Industrial Relations: What is Wrong With the System?, Faber, 1965; KERR, C., DUNLOP, J.T., HARBISON, F.H. et MYERS, C.A., Industrialism and Industrial Man, Penguin Press (1964) 1973 et Industrialism and Industrial Man Reconsidered, the final report of the inter-university study of human resources in national development, 1975.

Avant même de chercher à délimiter l'objet des relations industrielles, il nous semble nécessaire de partir de l'idée que ces relations naissent d'une lutte entre acteurs inégaux dans le champ même où elles s'implantent, le champ du travail salarié.

Ce qui fait l'originalité de la recherche et en justifie l'existence, c'est la constatation que cette lutte, qui devrait en principe toujours consacrer la victoire du plus fort - le détenteur des moyens de production et d'emploi -, aboutit souvent en fait à renverser la logique du pouvoir économique. (...) (...)

C'est donc à partir des situations de travail que nous trouverons les sources de l'action, de cette action d'où va naître la transformation progressive des rapports de travail. L'objet des relations industrielles se trouve dans ce lien entre l'action sociale des salariés et la transformation du salariat. (...)

Ne se rapportent aux relations professionnelles que les questions qui suscitent un débat, une opposition entre employeurs et salariés et dont le règlement - par le conflit ou la négociation - s'organise selon un mode plus ou moins coopératif ou conflictuel. <sup>5</sup>

Cette action des groupes sociaux nécessaire à l'évolution du contrôle des relations du travail est certes influencée par les conjonctures économiques, techniques, sociales ou politiques. Toutefois, elle demeure à nos yeux l'élément central de la transformation des rapports de travail, du contrôle sur les relations du travail. Dans cette perspective, l'objet de notre étude sera l'action syndicale à travers l'une de ses manifestations importantes, l'élaboration d'une politique salariale syndicale.

---

5. SELLIER, François (ed.), Les Relations Industrielles, choix de textes commentés, Presses Universitaires de France, Paris, 1976, pp. 1-2.



Dans notre esprit, un travail de recherche en Relations Industrielles doit aussi se situer sur le plan disciplinaire. Notre ambition de passer d'une approche prodisciplinaire ("crossdisciplinary") à une approche plutôt interdisciplinaire ("interdisciplinary") nous oblige à tenter de circonscrire une axiomatique commune à un groupe de disciplines connexes dans le cadre d'un modèle explicatif restreint d'un phénomène des Relations Industrielles.<sup>6</sup> Par conséquent, un sous-objectif précis de cette thèse vise à dépasser la méthodologie prodisciplinaire de l'Economie du travail qui consiste à imposer à d'autres disciplines parentes (droit du travail, sociologie du travail, psychologie industrielle) certains postulats économiques comme la prédominance des considérations monétaires ou de productivité dans le comportement des individus et des groupes. Le défi est d'autant plus de taille que le sujet même de la thèse est de nature sinon strictement économique du moins essentiellement pécuniaire.

Nous désirons donc écrire un essai en Relations Industrielles aussi bien par rapport à son objet que par rapport à son approche interdisciplinaire. Cette aspiration sans prétention à une orientation propre au domaine nouveau et encore mal défini des Relations Industrielles ne diminue en rien le degré de difficulté de la rédaction d'une thèse de doctorat.

---

6. Voir LAFFER, Kingsley, "Is Industrial Relations an Academic Discipline?", Journal of Industrial Relations, March, 1974, pp. 62-73.

## 1.2 Le "secteur public"

Par définition les économies dites mixtes se composent de deux secteurs d'activité. le secteur privé et le secteur public. Si le premier est mieux connu à cause des multiples études dont il a fait l'objet, le second a trop longtemps été négligé par les chercheurs malgré la part grandissante de l'activité économique qu'il occupe depuis la seconde grande guerre. Précisons tout de suite que nous entendons par secteur public les domaines d'activité où un des gouvernements est l'employeur véritable, directement ou indirectement. Il finance alors majoritairement la production du bien ou service en question dont il devient responsable en dernier ressort. Nous pouvons dans une perspective analytique distinguer des sous-secteurs déterminés en fonction de la nature des principaux modes de financement de ce domaine d'activité: <sup>7</sup>

1. Les entreprises qui s'autofinancent en partie par la "vente" du service ou du produit
  - a) soit dans un contexte de concurrence avec l'entreprise privée: entreprise publique compétitive (e.g. Canadien National, Radio-Canada, Air Canada, Sidbec, Régie de la Place des Arts, ORTQ, SOQUEM, ...)
  - b) soit dans une situation monopolistique presque parfaite: entreprise publique monopolistique (e.g. Hydro-Québec, Société d'exploitation des loteries et courses du Québec, et Société des Alcools du Québec, ...)

---

7. D'autres classifications sont évidemment possibles comme, par exemple, sur la base de la nature des fonctions et des responsabilités administratives des organismes "publics". Voir à ce sujet GARANT, Patrice, La fonction publique canadienne et québécoise, Presses de l'Université Laval, Québec, 1973, pp. 1 et ss. et pp. 392 et ss.

2. Les activités qui sont financées presque entièrement par les subventions de l'un des niveaux de gouvernement mais administrées par des corporations ou des commissions publiques "indépendantes" de ce dernier: services para-publics (e.g. hôpitaux, commissions scolaires, universités, collèges, etc...).
3. Enfin les activités financées directement et presque complètement à même le produit des taxes et dont l'administration est sous le contrôle immédiat du gouvernement impliqué: les fonctions publiques (e.g. les ministères des gouvernements provinciaux et fédéral, les départements des municipalités, les commissions ou régies de surveillance et de contrôle, les tribunaux administratifs, la police, le service des incendies...).

L'importance du secteur public au milieu des années soixante-dix par rapport au secteur privé ressort assez clairement des données sur les dépenses et l'emploi dans les deux secteurs. Ainsi les différents niveaux de gouvernement ont dépensé en biens et services (e.g. dépenses courantes et formation brute de capital) des montants variant entre 20% et 25% du Produit National Brut tandis que la somme de leurs budgets a dépassé les 40% de ce même PNB. Après la Seconde Guerre mondiale ces mêmes pourcentages se situaient plutôt entre 10% et 15% et quelque peu au dessus de 20% du PNB respectivement.<sup>8</sup> Ce qui revient à dire que l'activité économique gouvernementale a doublé sur une période de vingt-cinq années. Ceci est confirmé par l'évolution des salaires versés par les trois niveaux de gouvernement au Québec par rapport à l'ensemble des salaires payés aux québécois qui sont passés selon les Comptes économiques du Québec d'environ

---

8. Sur ce sujet voir par exemple O.P.D.Q., Perspective socio-économique du Québec, 1ère étape, Sous-système économique (2), Dossier technique (2.4) dans la Collection études et recherches, Québec 1978, Annexe II.

15% au début des années soixante à plus de 25% à la fin de la décennie soixante-dix. Inversement, les dépenses en salaire effectuées par le secteur privé (entreprises et particuliers) ont chuté de 85% à 75% de l'ensemble de la masse salariale québécoise. En ce qui concerne la main-d'oeuvre du secteur public tel que défini plus haut, il n'est pas facile de concilier ou même de trouver les données pertinentes. Une étude récente de l'Institut de Recherches Politiques évalue l'ensemble des salariés du secteur public canadien en 1975 à environ 23% des employés du pays, soit plus de 2.2 millions de salariés.<sup>9</sup> Selon la même source, l'administration publique fédérale comprend 400,000 salariés par rapport aux 350,000 employés des provinces et aux 250,000 des municipalités. Les hôpitaux, l'éducation et les entreprises gouvernementales comptent respectivement 380,000, 530,000 et 310,000 salariés. Si on ne retient que le contexte québécois pour la même année 1975, les emplois des administrations publiques et des secteurs de l'enseignement et de la santé représentent 21% de l'emploi total au Québec, soit environ 520,000 personnes.<sup>10</sup> La croissance du nombre d'employés publics de l'ensemble du Canada ou du Québec a surtout été forte dans les années '50 et '60 pour ralentir quelque peu pendant les

- 
9. FOOT, D.K. (ed.) Public Employment and Compensation in Canada: Myths and Realities, volume 1 in the IRPP series on Public Sector Employment in Canada, Butterworth and Co. 1978. Voir en particulier l'analyse de R.M. Bird au chapitre 2. Foot et Thadanev se basant sur la Statistique fiscale dénombre 2.4 millions de rapports d'impôt d'employés gouvernementaux soit tout près de 20% du total recensé (Chapitre 3).
10. Voir GABORIAULT, R., Les tendances de l'emploi par secteur d'activité au Québec de 1966 à 1975, Direction générale de la recherche, Ministère du Travail et de la main-d'oeuvre, Québec, août 1977. Voir aussi FOOT et THADANEV, op. cit., pp. 49-51. Il faut envisager les comparaisons avec les données des années '50 et '60 avec circonspection puisque certains hauts fonctionnaires du gouvernement du Québec affirmaient connaître assez mal au milieu des années soixante le nombre des employés des secteurs public et parapublic (voir plus loin, pages 357 et 358).

années '70 selon l'étude de l'Institut de Recherches Politiques citée plus haut. En résumé, les différents paliers gouvernementaux sont devenus responsables de près du quart de l'activité économique du Canada ou du Québec.

L'importance du secteur public est aussi soulignée par l'évolution du syndicalisme et des relations du travail dans ce secteur depuis le milieu des années soixante surtout. Ainsi, favorisée par une série de législations<sup>11</sup> aussi bien aux niveaux fédéral que provincial, la croissance du taux de syndicalisation et de l'utilisation de la négociation collective a été très rapide entre le début des années soixante et celui des années soixante-dix. En réalité, en 1960, le nombre de syndiqués était très faible dans l'ensemble du secteur public canadien surtout si on ne tient pas compte des associations d'employés à caractère non-syndical. De cette période au début des années soixante-dix le taux de croissance du nombre de syndiqués du secteur public a été plus rapide que celui de la main-d'oeuvre dans ce même secteur.<sup>12</sup> Au milieu des années '70, le taux de syndicalisation de ce secteur dépassait celui de l'ensemble de l'économie. Ainsi, au Québec, il se situait en 1976 à 74%, 45% et 57% dans les secteurs de l'éducation, des services médicaux et sociaux et dans l'administration

---

11. Voir GOLDENBERG, S.B., "Public-Sector Labor Relations in Canada" in Public-Sector Bargaining, Aaron B. Grodin J.R. et Stern J.L. (ed.) I.R.R.A. series 1978.

12. EATON, J.K., Croissance du syndicalisme dans les années soixante, Travail Canada, Ottawa, Octobre 1975.

publique respectivement par rapport à un taux de syndicalisation générale de 34%.<sup>13</sup> Cette évolution des relations de travail dans les secteurs publics canadien ou québécois peut aussi être illustrée par l'évolution de l'importance absolue ou relative des conflits collectifs ouverts dans ces domaines d'activité depuis le début des années soixante. Les tableaux 1.1 et 1.2 nous semblent assez explicites sur ce point bien que les données qu'ils contiennent ne couvrent pas complètement le secteur public tel que défini un peu plus haut.

Les relations du travail du secteur public, dont nous venons de souligner l'évolution de l'importance relative, doivent être étudiées dans une perspective particulière étant donné certaines différences fondamentales par rapport au secteur privé. Celles que nous retenons ici concernent essentiellement la nature de l'employeur et du marché du produit surtout pour les sous-secteurs publics 1b, 2 et 3 que nous avons identifiés plus haut. Nous résumons ces différences de la façon suivante:<sup>14</sup>

- . Une absence de concurrence directe pour la grande majorité des produits et des services offerts par les différents niveaux de gouvernement: le gouvernement (ou son organisme) devient un monopoleur presque parfait parce qu'il est le seul à offrir un tel service, parce que le service est "gratuit",

---

13. DELORME, F. et LASSONDE, G., Aspects de la réalité syndicale québécoise 1976, Etudes et recherches no. 1, M.T.M.O. Gouvernement du Québec, juillet 1978, page 9, tableau 11.

14. Pour une discussion plus poussée et souvent différente sur ces différences voir HAMERMESH, D.S. (ed.), Labor in the Public and Nonprofit Sectors, Princeton University Press, Princeton 1975 (en particulier l'article de Reder et celui d'Ashenfelter et Ehrenberg). Voir aussi LEWIN, D. "Public Employment Relations: Confronting The Issues", Industrial Relations, Vol. 12, no. 3, octobre 1973, pp. 309-321 et ANNABLE J.E. jr. "A Theory of Wage Determination In Public Employment", Quarterly Review of Economics and Business, winter 1974.

TABLEAU 1.1

Arrêts de travail dans l'administration publique,  
l'éducation et la santé et le bien-être pour l'en-  
semble du Canada

Périodes	Nombre d'arrêts de travail		Nombre de travailleurs touchés		Jours/hommes perdus	
	Moyenne annuelle	% de l'ensemble canadien	Moyenne annuelle	% de l'ensemble canadien	Moyenne annuelle	% de l'ensemble canadien
1960-64	8.6	2.8	1,720	2.1	12,318	1.0
1965-69	27.8	4.9	39,272	14.4	280,200	5.8
1970-74	69.0	9.5	120,991	28.2	678,678	10.5
1975-78	163.0	16.0	96,525	14.3	818,753	9.9

Source: Calculé à partir de TRAVAIL CANADA, Grèves et lock-out au Canada, Ottawa, différents numéros.

TABLEAU 1.2

Arrêts de travail dans le secteur public québécois:  
fonction publique, éducation, santé et péri-public

Périodes	Nombre d'arrêts de travail		Nombre de travailleurs touchés		Jours/hommes perdus	
	Moyenne annuelle	% de l'ensemble québécois	Moyenne annuelle	% de l'ensemble québécois	Moyenne annuelle	% de l'ensemble québécois
1960-64	2.6	4.7	1,494	7.2	17,828	4.4
1965-69	10.5	7.8	37,165	40.4	340,484	24.9
1970-74	8.2	3.9	51,858	33.1	453,488	22.5
1975-78	27.8	8.3	78,627	31.5	447,274	13.3

Sources: Calculé à partir des ouvrages suivants:

- M.T.M.O., Grèves et lock-out au Québec, Rapports annuels 1978 et 1977, Gouvernement du Québec.
- DELORME, F., LASSONDE, G. et TREMBLAY, L., Grèves et lock-out au Québec, 1966-1976: quelques précisions sur les modes de compilation, M.T.M.O., Gouvernement du Québec, octobre 1977.
- Pour les statistiques avant 1966, mes compilations à partir des données de Travail Canada, Grèves et lock-out au Canada, Ottawa, différents numéros (pour les conflits impliquant plus de 50 travailleurs et/ou plus de 250 jours/hommes perdus).



parce que les substituts possibles sont très imparfaits ou parce que ses possibilités financières sont généralement supérieures à celles de l'entrepreneur privé et que ses demandes d'emprunt sont généralement privilégiées par les crédateurs.

- . La production du bien ou du service n'est souvent pas dépendante directement de leur demande économique, d'une relation prix-quantité demandée: le financement de la production est assuré totalement ou en partie par la taxation et non par le marché ou par la vente du produit; la croissance de ce financement (revenus) est plutôt un phénomène acquis et peut être accrue unilatéralement et sélectivement de plusieurs façons.
- . La demande pour le service serait de toute façon plutôt inélastique à cause de l'"essentialité" de la plupart des services gouvernementaux qui explique en grande partie le fait qu'ils soient offerts par l'Etat dans une économie de marché.
- . Les différences dans les motivations de l'employeur privé et de l'employeur public (élu): le lien entre la réussite en affaires et l'évolution des prix/produits est plus direct que celui entre le succès politique et l'évolution des taxes/services. Le contrôle exercé par le marché du produit sur les attitudes patronales semble moins fort pour le secteur public étant donné les multiples autres facteurs qui vont influencer les résultats d'élection. En fait, la nature même du fonctionnement de chaque domaine d'activité va contribuer à alléger les "contrôles" sur les comportements patronaux du secteur public par rapport à ceux du secteur privé. On peut souligner ici une plus grande flexibilité au niveau budgétaire, une proportion plus importante des services dont les variations de qualité ne peuvent être appréciées facilement et rapidement par les électeurs, plus de temps entre chaque période de "contrôle" (élections) ou encore la difficulté d'identifier le responsable de la dégradation d'un service public à cause d'un processus de décision plus diffus.
- . Conséquemment à ces différences, la grande majorité des syndiqués du secteur public (surtout 2 et 3) n'ont pas de véritable pouvoir de sanction économique sur l'Etat-employeur. Il leur reste un pouvoir de sanction politique fort difficile à évaluer. 15

---

15. Voir sur ce point WILLIAMS, C.B., "Collective Bargaining In The Public Sector: A Re-examination", Relations Industrielles, Vol. 28, no. 1, 1973 et GOLDENBERG, S.B. "Dispute Settlement In The Public Sector: The Canadian Scene," Relations Industrielles, vol. 28, no. 2, 1973.

### 1.3 La détermination des salaires du secteur public

Dans le contexte de l'évolution rapide de ce secteur d'activité aux caractéristiques particulières, le problème de la détermination des conditions salariales a pris une ampleur nouvelle. Maintenant que la presque totalité du secteur public canadien a abandonné la formule unilatérale pour recourir à son tour à un mode bilatéral de détermination des échelles salariales de ses employés, calqué en grande partie sur le modèle de négociation du secteur privé, plusieurs problèmes et plusieurs questions surgissent de cette expérience encore jeune. En réalité, les problèmes et les questions posés sont suscités autant par la nature même du secteur public que par les expériences récentes de la négociation collective dans ce secteur d'activité.

Une revue non-exhaustive de la littérature (surtout nord-américaine) de la détermination des salaires dans le secteur public nous a permis de situer la plupart des travaux comme des analyses descriptives ou des études statistiques du processus de la détermination des salaires dans ce secteur <sup>16</sup>. A partir de l'expérience de certaines catégories d'employés publics, la grande majorité des travaux recensés tentent de faire ressortir les différents types de processus de détermination des

---

16. Voir à la fin de notre étude la bibliographie sur la détermination des salaires dans le secteur public et en particulier GUNDERSON, Morley, "Public Sector Wage Determination: A Review Of The Literature", in Public Employment And Compensation In Canada: Myths and Realities, Foot David K. (ed.), Institut de recherches politiques, Butterworth and Co., Ontario, 1978, p. 167.

salaires, leurs principales étapes et surtout l'importance relative des variables qui conditionnent l'output salarial de ces relations entre les employeurs publics et leurs employés. Les effets du syndicalisme ou de la négociation collective relativement aux forces du marché ou encore l'importance et les difficultés de la méthode des comparaisons salariales avec le secteur privé représentent les principales sources d'influence sur la rémunération des employés publics retenues dans les ouvrages étudiés. Les tentatives d'élaboration d'un modèle conceptuel sont pour leur part plutôt rudimentaires.<sup>17</sup> La majorité consiste en de rapides adaptations des modèles de la négociation collective ou de l'offre et de la demande de travail du secteur privé.<sup>18</sup>

A l'exception de l'impact controversé de la syndicalisation, les études retenues accordent une importance décisive à deux variables

- 
17. Parmi les efforts intéressants voir ANNABLE, J.E., "A Theory of Wage Determination In Public Employment", The Quarterly Review Of Economics and Business, Vol. 14, no. 4, Winter 1974 (p. 43-58) ou REDER, M.W., "The Theory of Employment And Wages in the Public Sector" in Labor in the Public and Nonprofit Sectors, D.S. Hamermesh (ed), Princeton University Press, Princeton, 1975 (pp. 1-48).
18. Gunderson dans sa revue de la littérature sur la détermination des salaires dans le secteur public (voir référence no. 16 plus haut) dégage cinq types de modélisation qui peuvent se ramener à l'offre ou à la demande de travail ou encore au processus de la négociation collective dans le secteur public. "This review of the alternative approaches to modeling public sector wages... (includes) reduced-form equations derived from an underlying supply and demand model, utility and vote maximization models, human capital models emphasizing labour supply characteristics, segmented labour market models emphasizing demand factors, political models of competing interest groups, and bargaining models... Although these approaches place different emphasis on rigour and on realism, they often predict the same set of variables as important determinants of public sector wages" (p. 173).

dans la détermination des salaires du secteur public, à savoir la capacité de payer de l'employeur et les conditions des marchés externes du travail. D'une part, la capacité de payer de l'employeur se résume le plus souvent à la croissance observée des revenus de taxation (relativement à la croissance des coûts d'opération) qui est en grande partie fonction de l'évolution de la production du secteur privé.<sup>19</sup> Cette dernière sera traduite très souvent par le taux de croissance du Produit National Brut ou du Revenu National per capita ou encore de leurs principales composantes. Certains auteurs vont toutefois établir une distinction entre la notion de capacité de payer ("ability to pay") qui se réfère à la "valeur véritable" ou du marché de l'assiette fiscale et la notion d'effort fiscal ("willingness to pay") qui renvoie à un ratio, soit les dépenses ou les revenus publics par rapport à la "valeur véritable" de l'assiette fiscale.<sup>20</sup> Lipsky et Drotning ont trouvé une relation positive entre ces deux variables et le niveau des salaires publics. D'autres auteurs vont relier la "capacité de payer" au coût relatif du travail par rapport à l'ensemble des

---

19. Pour quelques discussions et vérifications empiriques de l'impact positif de la "capacité de payer" de l'Etat sur les salaires publics voir: LANDON, J.H. et BAIRD, R.N. "Monopsony In The Market For Public School Teachers", American Economic Review, vol. 61, no. 5, (December 1971); KASPER, H., "The Effects Of Collective Bargaining On Public School Teachers Salaries", Industrial and Labor Relations Review, (oct. 1970), LIPSKY, D., et DROTNING, J., "The Influence Of Collective Bargaining On Teachers' Salaries In New York State", Industrial And Labor Relations Review, vol. 27, no. 1 (octobre 1973), et EHRENBERG, R., "Municipal Government Structure, Unionization And The Wages of Fire Fighters", Industrial And Labor Relations Review, vol. 27, no. 2, (octobre 1973).

20. Voir en particulier LANDON et BAIRD, op. cit., p. 968 et LIPSKY et DROTNING, op. cit., p. 24. Voir aussi GOUVERNEMENT DU QUEBEC, Bâtir le Québec, Editeur officiel du Québec, 1979, les pages 40 et 139-141. Nous reviendrons sur ces notions aux chapitres 4 et 8.

coûts ou encore à la notion de productivité du travail. <sup>21</sup>

D'un autre côté, plusieurs études recensées insistent sur l'importance des comparaisons salariales et ainsi du marché du travail qui déborde souvent sur le secteur privé de l'économie. Le "prevailing wage principle" selon les termes de David Lewin consacre la dépendance des salaires publics sur ceux du secteur privé par un alignement plutôt mécanique des premiers sur les seconds. Ce principe se fonde sur deux constatations majeures: i) l'importance prédominante du secteur privé dans les économies mixtes et ii) l'absence de discipline du marché du produit pour orienter la détermination des salaires des employés publics. <sup>22</sup>

Parmi les autres facteurs qui influencent de façon positive les salaires du secteur public, l'évolution de l'inflation et l'élasticité de la demande pour le service public sont les plus souvent retenues. L'inflation est observée directement par l'évolution de l'indice des prix à la

- 
21. ANNABLE, J.E., "A Theory of Wage Determination in Public Employment", Quarterly Review Of Economics And Business (winter 1974), retient les deux éléments alors que CARLSSON, R.J. et ROBINSON, J.W., "Toward A Public Employment Wage Theory" Industrial And Labor Relations Review (janvier 1969), va insister sur la question de la productivité.
22. Pour une discussion de l'impact (positif!) des comparaisons salariales avec le secteur privé, voir FOGEL, Walter et LEWIN, David, "Wage Determination In The Public Sector", Industrial and Labor Relations Review, vol. 27, no. 3 (avril 1974), pp. 410-31; LEWIN, David, "Aspects of Wage Determination In Local Government Employment", Public Administration Review, vol. 34 (mars-avril 1974), pp. 149-55. Pour une contribution plus récente voir MITCHELL, D.J.B., "The Impact Of Collective Bargaining On Compensation In The Public Sector" in Public Sector Bargaining, Aaron, Grodin and Stern (ed.), IRRA series, 1978, pp. 121-128, ou les deux articles de GUNDERSON, M. dans Public Employment And Compensation In Canada: Myths And Realities, D.K. Foot (ed.), Butterworth 1978, chapitres 7 et 8. Nous reviendrons sur cette question aux chapitres 4 et 8 de la thèse.

consommation (I.P.C.) ou, indirectement, par l'évolution d'autres variables transposées en termes réels.<sup>23</sup> Il en est de même pour l'élasticité de la demande qui est soit calculée directement ou soit traduite par le caractère monopolistique de l'Etat employeur et la nature essentielle de ses services.<sup>24</sup>

Ces dernières années certains chercheurs ont décidé de s'attaquer à la détermination des conditions de travail dans le secteur public à partir d'une approche "Dunlopienne" des relations de travail.<sup>25</sup> Essentiellement, on désire vérifier l'impact direct ou indirect des caractéristiques de l'environnement, des acteurs et du processus de négociation lui-même sur les résultats de la négociation collective. Le choix des variables contextuelles et de celles qui portent sur la nature du processus et des organisations syndicales et patronales repose avant tout sur l'influence

- 
23. Voir COUSINEAU, J.M. et LACROIX, R., La détermination des salaires dans le monde des grandes conventions collectives: une analyse des secteurs privé et public, Conseil Economique du Canada, Ottawa, 1977, 150 p. ou FREUND, J.L., "Market and Union Influences On Municipal Employee Wages", Industrial And Labor Relations Review, 27 (avril 1974), pp. 391-404.
24. Voir ASHENFELTER, O.C. et EHRENBURG, R.G., "The Demand For Labor In The Public Sector" in Labor In The Public And Nonprofit Sectors, Hamermesh (ed.), Princeton University Press, 1975, pp. 55-78; BAIRD, R.N. et LANDON, J.H., "The Effects of Collective Bargaining On Public School Teachers' Salaries", Industrial And Labor Relations Review, (avril 1972) et THORNTON, R.J. "Monopsony And Teachers' Salaries: Some Contrary Evidence". Industrial And Labor Relation Review (Juillet 1975), pp. 574-77.
25. Voir KOCHAN, T.A. et WHEELER, H.N., "Municipal Collective Bargaining: A Model And Analysis Of Bargaining Outcomes", Industrial And Labor Relations Review (octobre 1975), pp. 44-66; GERHART, P.F., "Determination Of Bargaining Outcomes In Local Government Labor Negotiations", Industrial And Labor Relations Review (avril 1976), pp. 331-351; ANDERSON, J.C., "Determinants Of Bargaining Outcomes In The Federal Government Of Canada", Industrial And Labor Relations Review, vol. 32, no. 2, (janvier 1979), pp. 224-241.

qu'elles peuvent avoir sur le pouvoir relatif des parties, élément déterminant du résultat des négociations. Les variables affectent les coûts d'entente ou de désaccord, selon la formule suggérée par Chamberlain et Kuhn, et ainsi le pouvoir relatif des parties, directement ou indirectement.<sup>26</sup>

Gerhart souligne que certains facteurs ont un impact indirect sur le pouvoir relatif des parties et sur les résultats des négociations parce qu'elles mettent d'abord en évidence certains objets de négociation ("issues") et aiguïsent ainsi l'intérêt des parties par rapport à ces questions et leur propension à résister ou à concéder.<sup>27</sup>

Ces modèles ont donc en commun de vouloir expliquer les conditions de travail dans le secteur public en se basant sur les différentes sources du pouvoir relatif des parties impliquées dans les négociations. Toutefois, ces premiers efforts d'élaboration d'un modèle plus général de la négociation des conditions de travail dans le secteur public, malgré la perspective d'analyse fort intéressante qu'ils proposent, révèlent des faiblesses importantes aussi bien sur le plan conceptuel qu'opérationnel. Sur ce deuxième point, les auteurs reconnaissent eux-mêmes les limites de leurs recherches exploratoires. Quant au cadre conceptuel, nous retenons surtout la très grande variété dans le choix des variables indépendantes explicatives du pouvoir relatif des parties. Le résumé suivant nous indique les caractéristiques des organisations syndicales retenues par chacun des auteurs cités un peu plus haut:

- 
26. CHAMBERLAN, N. et KUHN, J., Collective Bargaining, 2nd ed., McGraw-Hill, N.Y., 1965, pp. 170-171.
27. GERHART, P.F., op. cit., p. 333, donne comme exemple l'intérêt particulier des parties pour les clauses de sécurité d'emploi ou celles reliées à la tâche dans un contexte de contraction de l'activité économique ou de changements technologiques.

Caractéristiques syndicales

KOCHAN et WHEELER

GERHART

ANDERSON

- |  |  |  |
|--|--|--|
| - Activités électorales  | - Taille de l'unité de négociation                           | - Taille de l'unité de négociation             |
| - Activités de relations publiques                                     | - Structure occupationnelle de l'unité                       | - Catégorie occupationnelle                    |
| - Pressions politiques directes  | - Affiliation syndicale                                      | - Pourcentage des exclusions (confidentiels)   |
| - Tactiques militantes (e.g. ralentissement de travail, maladies, ...) | - taux de syndicalisation<br>- militantisme (taux de grèves) | - dispersion du membership dans les ministères |

Alors que Kochan et Wheeler se concentrent sur l'orientation de différents types d'action syndicale, Anderson retient plutôt certaines caractéristiques reliées à la nature du membership et de l'unité syndicale. Gerhart pour sa part adopte une position intermédiaire. Le niveau d'analyse est fort différent dans chaque cas. Le premier croit pouvoir capter le degré de la "force" du syndicat par l'identification de la nature de ses activités, de ses interventions. Anderson cherche plutôt au niveau des caractéristiques mêmes de l'unité de négociation la source du pouvoir et de l'orientation de l'action syndicale, de sa capacité à exercer efficacement des pressions économiques ou politiques et ainsi obtenir des résultats de négociation qui lui sont favorables. Dans chacun des cas cependant, le raisonnement qui sous-tend le choix des variables explicatives est à toute fin pratique



inexistant. Les auteurs en question n'élaborent pas sur le choix de leurs hypothèses. Ils n'expliquent pas la logique des relations qu'ils désirent vérifier.

#### 1.4 Problématique générale de la thèse

J.C. Anderson, dans la suite des travaux de Kochan et Wheeler, fait ressortir certaines insuffisances des théories et des recherches sur la détermination des salaires dans le secteur public et insiste en particulier sur l'ignorance des caractéristiques de l'organisation syndicale:

(...) although many studies have examined the economic theories of wage determination in the public sector, both theory and empirical research on the relationship of the characteristics of union and management organizations and the bargaining process are almost nonexistent. In fact, no published research has examined the impact of union characteristics (such as union structure, leadership or democracy) on the union's ability to obtain favorable wages and working conditions for its membership. These noneconomic factors deserve fuller investigation. 28

Compte tenu de nos critiques de ces travaux exploratoires de Kochan et Wheeler, de Anderson ou de Gerhart relativement au choix des caractéristiques

---

28. ANDERSON, J.C., "Determinants Of Bargaining Outcomes In The Federal Government of Canada", Industrial and Labor Relations Review, Vol. 32, no. 2, (january 1979), p. 226.

syndicales et à leur impact sur le pouvoir relatif du syndicat et des résultats de la négociation collective, nous croyons nécessaire de pousser plus loin la réflexion sur le comportement des syndicats du secteur public.

Dans le contexte canadien, et plus particulièrement dans le contexte québécois, l'étude de la détermination des salaires du secteur public est devenue l'étude de la négociation collective des conditions de travail du secteur en question. Ce processus de négociation est la rencontre et l'interdépendance de deux comportements qui cherchent à s'influencer mutuellement dans leurs attentes et leurs évaluations respectives des situations. Certains chercheurs se sont penchés sur la logique du comportement patronal<sup>29</sup> mais aucune étude n'a été réalisée à notre connaissance sur le comportement syndical dans le cadre des négociations du secteur public. Nous désirons dans la présente recherche contribuer à combler en partie cette lacune. Nous nous limitons toutefois à l'exploration d'un aspect de l'action syndicale, à savoir l'élaboration de sa politique salariale. Notre objectif consiste donc à proposer certaines hypothèses explicatives de l'orientation que peut prendre la politique salariale syndicale (PSS). Notre variable dépendante ne se résume pas toutefois à des niveaux ou des taux de salaire revendiqués par les syndiqués ainsi que nous le préciserons au prochain chapitre. La PSS est davantage définie par la rationalisation (e.g. les objectifs) inhérente aux demandes d'augmentation de

---

29. Voir ANNABLE, J.E., "A Theory Of Wage Determination In Public Employment", Quarterly Review of Economics and Business (Winter 1974); GERWIN, D., "Compensation Decisions In Public Organisations", Industrial Relations 8 (février 1969), pp. 174-184, ou REDER, M.W., "The Theory Of Employment And Wages In The Public Sector" in Labor In The Public And Nonprofit Sectors, Hamermesh, D.S. (ed.), Princeton University Press, 1975.

de salaire et par la position du syndicat relativement à l'évolution de la structure salariale et des écarts de rémunération. Nous nous limitons en fait à proposer certaines explications d'un comportement, celui du syndicat, qui doit être compris comme une étape préalable au processus de détermination du salaire public.

A partir de la célèbre polémique Ross-Dunlop et des travaux plus récents de Atherton et de Reynaud, Bernoux et Lavorel sur la politique salariale des syndicats du secteur privé et en nous inspirant de la théorie préliminaire de l'action syndicale de Louis-Marie Tremblay, nous suggérons certaines hypothèses explicatives de l'orientation de la politique salariale syndicale (PSS) dans le secteur public.<sup>30</sup> A cause du caractère politique de l'organisation syndicale, à cause de la nature même de l'employeur public et de l'absence des forces du marché du produit dans la grande majorité du secteur public, nous avançons que certains facteurs dits "politiques" devraient avoir une influence prépondérante sur l'orientation de la PSS. Nous privilégions dans le cadre de notre étude deux facteurs négligés par la littérature sur la détermination des salaires publics que nous avons discutée rapidement un peu plus haut: à savoir, i) la solidarité de l'unité de négociation que traduit le caractère plus ou moins homogène du groupe syndical et ii) la volonté du regroupement syndical que reflète l'orientation du discours

---

30. DUNLOP, J.T., Wage Determination Under Trade Unions, MacMillan, New York, 1944; ROSS, A.M. Trade Union Wage Policy, Berkeley, University of California Press, 1948; ATHERTON, W.N., Theory of Union Bargaining Goals, Princeton University Press, New Jersey, 1973; REYNAUD, BERNOUX et LAVOREL, "Organisation syndicale, idéologie et politique des salaires", Sociologie du Travail, 4, 1966, p. 369; TREMBLAY, L.M., Relations industrielles, École des Relations Industrielles, Université de Montréal, 1972-73, chapitres 9 à 11.

idéologique de leur centrale. Par influence prépondérante de ces variables "politiques" sur l'orientation de la PSS, nous sous-entendons qu'elles expliquent en dernière analyse le choix des différentes alternatives qui s'offrent aux syndiqués dans le contexte économique qui prévaut pendant la période considérée. L'action syndicale ne peut se comprendre que dans l'interdépendance des facteurs qui cernent la nature même de l'organisation syndicale et des facteurs qui traduisent les principales forces contextuelles. Si les facteurs "politiques" peuvent aller à l'encontre des forces contextuelles, ils ne doivent pas être compris comme des influences nécessairement opposées ou contradictoires aux pressions de l'environnement. Ces facteurs politiques peuvent expliquer les choix entre les pressions souvent contradictoires du contexte économique.

La présente étude se divise en deux grandes parties. Dans la première, nous discutons et définissons les principaux concepts retenus: la variable dépendante, à savoir la politique salariale syndicale (chapitre 2); les variables explicatives dites "politiques", soit la solidarité et la volonté syndicale qui sont ramenées respectivement aux notions du degré d'homogénéité des effectifs syndicaux et à l'orientation du discours idéologique des organisations syndicales (chapitre 3); et les principaux éléments du contexte économique qui vont nous permettre de situer l'impact relatif des variables politiques sur la PSS (chapitre 4). La nature des relations entre ces variables est développée progressivement à l'intérieur

de chacun des trois prochains chapitres. Au chapitre 5, nous complétons notre discussion de ces hypothèses et nous résumons le modèle conceptuel élaboré dans cette première partie. Nous expliquons en plus, dans ce même chapitre 5, la démarche méthodologique à caractère plutôt qualitatif adoptée pour la seconde partie du travail et généralement qualifiée d'"étude de cas" et nous spécifions le contenu de chacun des chapitres de cette seconde partie de la thèse.

Précisons immédiatement que cette deuxième moitié de la thèse se veut une vérification empirique de la vraisemblance des hypothèses suggérées par la réflexion de la première partie du travail. Nous procédons à une étude de cas en profondeur du processus d'élaboration de la politique salariale des Fronts Communs syndicaux du secteur public québécois en 1970-71 et 1975-76. Après avoir analysé successivement les variables explicatives politiques (chapitre 6 et 7), les principaux indicateurs du contexte économique (chapitre 8) et les PSS de 1971 et de 1975 (chapitre 9), nous discutons l'à-propos de nos hypothèses sur la base d'un examen des relations entre les variables retenues pour les expériences de 1971 et de 1975 (chapitre 10). Précisons en terminant que, puisque l'essentiel de la recherche documentaire et des données a été effectuée pendant les années 1978 et 1979, nous n'avons pu retenir l'expérience de 1979-80 qui sera toutefois discutée brièvement à l'intérieur de la conclusion générale (chapitre 11) de notre étude.

PARTIE I

LE CADRE CONCEPTUEL

## CHAPITRE 2

### La politique salariale syndicale (PSS)

- 2.1 Définition de la politique salariale
- 2.2 Politique salariale et action syndicale
- 2.3 Politique salariale syndicale comme variable dépendante
- 2.4 Elaboration d'une politique salariale syndicale
- 2.5 Notre perspective

L'analyse de ce chapitre sera répartie de la façon suivante. Après une brève discussion de la notion de politique salariale en général, nous situons la politique salariale syndicale (PSS) comme une action particulière qui doit se comprendre comme une facette de l'ensemble de l'action syndicale. Nous proposons par la suite deux orientations opposées possibles qui peuvent être empruntées par la PSS, la variable dépendante de notre analyse. Finalement, après une rapide revue de la littérature sur le phénomène des demandes salariales des syndicats, nous précisons les variables explicatives de la tendance "égalitariste" ou "conjoncturelle" de la PSS que nous privilégierons dans le reste de notre étude.

## 2.1 Définition de la politique salariale

Depuis la fin des années soixante, la notion de politique salariale est largement véhiculée dans les médias d'information et dans les milieux intéressés aux récentes expériences de négociations du secteur public. Le concept engendre néanmoins des divergences considérables non seulement en ce qui concerne son contenu mais aussi quant à son objet ou à son champ d'application.



La politique salariale a souvent été perçue ou présentée, dans les milieux patronaux, chez quelques observateurs des relations du travail et même par quelques syndicalistes, comme la responsabilité première de l'Etat-employeur.<sup>1</sup> Cette responsabilité n'exclut pas toutefois, selon le point de vue exprimé, une participation plus ou moins active des acteurs du système des relations du travail à l'élaboration de la politique salariale. Afin d'éviter toute confusion sur ce concept, nous croyons nécessaire d'en préciser immédiatement les principales coordonnées.

### 2.1.1 L'objet de la politique salariale

Selon la perspective envisagée, la politique salariale peut s'étendre à un extrême à l'ensemble du champ de la rémunération, à tout ce qui peut affecter les coûts imputés à la main-d'oeuvre. A un autre extrême, elle se limite pour des raisons de simplification théorique à un taux de salaire moyen ou de base. Pour les fins de cette étude, l'objet de la politique salariale se restreint à l'évolution des niveaux de salaire et à l'évolution de la situation relative de ces taux de salaire ou de la structure salariale, étant donné le temps de travail et les effectifs nécessaires à la production du bien ou du service.

---

1. Voir par exemple, RABY, J.-M. et GAULIN, R., Etude comparative de la politique salariale des trois centrales et du gouvernement du Québec, CEQ, Québec, mai 1971 et COUSINEAU, J.-M. et LACROIX, R., La détermination des salaires dans le monde des grandes conventions collectives: une analyse des secteurs privé et public, CEC, Ottawa, 1977, pages 125-126.

Nous imposons ces limites au champ de la politique salariale pour plusieurs raisons. Premièrement, la rémunération de base des heures normales ou ordinaires de travail représente une très forte proportion de la masse salariale ou du coût total de main-d'oeuvre. Selon Statistique Canada, la rémunération de base se situait à 75.5% de la masse salariale pour l'ensemble des industries en 1976, à 80.3% pour les secteurs de l'enseignement, de la santé et du bien-être et à 73.5% pour l'ensemble de l'administration publique <sup>2</sup>. Ce qui revient à dire que le coût des avantages sociaux incluant les primes sur les heures travaillées en dehors de la période régulière de travail, les absences payées et les participations aux régimes de bien-être et de prévoyance variait entre 30% pour les mines et 20% pour l'éducation et la santé par rapport à l'ensemble de la masse salariale de ces secteurs.

Deuxièmement, la plus grande part des coûts des avantages sociaux est calculée directement en fonction du niveau des taux de salaire normaux étant donné évidemment le nombre des effectifs. Ainsi, selon la même source statistique, les primes payées pour le temps travaillé dans des circonstances

---

2. Statistique Canada, Coût de la main-d'oeuvre au Canada, ensemble des industries, 1976, cat. no. 72-618. Voir aussi GUNDERSON, Morley. "Public-Private Wage And Non-wage Differentials In Canada: Some Calculations From Published Tabulations", in Public Employment And Compensation In Canada: Myths And Realities, D.K. Foot (ed.), Institut de recherches politiques, Butterworth and Co., 1978, pp. 148-166. A noter que Statistique Canada définit la masse salariale ("total compensation") de la façon suivante: le total de toutes les dépenses des employeurs aux divers postes de l'enquête, c'est-à-dire, la rémunération brute plus les contributions de l'employeur aux régimes de bien-être et de prévoyance des salariés. La "rémunération de base" est définie comme "la rémunération aux taux de salaire normaux pour les heures ordinaires ou régulières de travail".

particulières, le coût des congés et des vacances et les régimes de pension comptent pour 80% des avantages sociaux.

Finalement, soulignons que les considérations d'une politique salariale n'impliquent pas nécessairement toutes celles propres aux politiques de bénéfices sociaux comme les politiques de vacances, de bien-être ou de prévoyance pour les salariés. Par exemple, l'accroissement du nombre de congés annuels ou une nouvelle distribution du temps des vacances répondent à une logique généralement différente de celle d'une augmentation salariale. Des critères comme le cycle de production, la nature de l'organisation du travail et l'ancienneté seront pris en considération dans le premier cas mais pas nécessairement dans l'élaboration de la politique salariale.

Il est important de souligner que certains bénéfices négociés par les syndicats ont un impact sur les effectifs et le temps travaillé et, ainsi, sur la masse salariale. Il est donc essentiel de tenir compte de l'évolution des normes relatives à la tâche et à la sécurité d'emploi à cause de leurs répercussions sur les effectifs et le coût du travail. Toutefois, nous considérons ces éléments comme complémentaires à la politique salariale et non comme une composante de cette dernière.

Ces considérations nous amènent à analyser la politique salariale dans une double perspective, soit celle de l'évolution des taux de salaire par rapport à ceux des autres groupes ou secteurs de l'économie (rattrapage

et taux de croisière) et de leur répartition à l'intérieur même du groupe ou du secteur considéré (hiérarchie des salaires). Les autres composantes du coût de la main-d'oeuvre, en particulier la tâche et la sécurité d'emploi, ne seront considérées qu'en autant qu'elles affectent la logique même de la politique salariale.

### 2.1.2 Le contenu de la politique salariale

Si l'objet d'une politique salariale est extensible d'un observateur à l'autre, nous avons pu constater que le contenu en est tout aussi variable selon l'autorité consultée. Pour notre part, nous posons qu'une politique salariale, de même que toute politique, s'articule généralement sur trois paliers reliés les uns par rapport aux autres. Nous avons d'abord des objectifs généraux que l'on désire atteindre ou des principes de base que l'on cherche à respecter. Un objectif général peut être présenté sous forme de principe de base et réciproquement. En matière de politique salariale, ces objectifs généraux suivront généralement l'orientation de l'équité-égalité (partie syndicale) ou de l'efficacité-productivité (partie patronale). On parlera ainsi de redistribution des richesses en faveur des plus démunis ou encore, à l'opposé, de l'accroissement de la productivité par une incitation à l'efficacité et à la qualification.

A un second palier qu'il est facile de confondre avec le premier, nous retrouvons des sous-objectifs explicitant les principes de base. En réalité, ces sous-objectifs spécifient les différentes façons d'atteindre les objectifs généraux que l'on s'est fixé. Ainsi, l'objectif général exprimé par le principe "à travail égal salaire égal" peut être concrétisé par des sous-objectifs qui condamnent toute discrimination selon le sexe ou la région ou, encore, qui favorisent l'expérience plutôt que la scolarité. Il nous semble pertinent de mentionner ici que ces objectifs généraux ainsi que leurs sous-objectifs sont souvent articulés à travers une argumentation reposant elle-même sur des postulats incontestés dans le milieu concerné.

Un dernier palier de la politique salariale fait ressortir les modalités pour atteindre ces objectifs et sous-objectifs. C'est en fait à ce niveau que l'on cherche à traduire de façon plus concrète en termes monétaires, en critères précis de comparaison, en pourcentage d'accroissement ou autrement les objectifs déjà spécifiés. En réalité, il n'est pas rare que l'exercice de rationalisation de la politique salariale se fasse "a posteriori", qu'il vienne justifier après coup un taux de croissance ou une structure salariale déjà envisagée.

La politique salariale comprend donc généralement ces trois aspects, objectifs généraux, sous-objectifs et modalités d'application, articulés et soutenus par un discours plus ou moins formel et plus ou moins sophistiqué. La condition nécessaire à l'existence d'une politique salariale ne réside pas tant dans la cohérence du discours que dans la

spécification des objectifs et sous-objectifs visés et des modalités pour les atteindre.

Les politiques, en plus d'être l'expression d'objectifs poursuivis et de moyens à prendre, servent de guide à tous ceux qui assument des responsabilités...<sup>3</sup>

### 2.1.3 La signification de la politique salariale

Une dernière facette de la politique salariale se rapporte au rôle que les acteurs ou observateurs accordent à cette dernière. Dans le secteur public, en raison de la nature de l'employeur, la signification de la politique salariale varie d'un simple outil de gestion des conditions de travail à effet pécuniaire pour les employés de l'Etat à un mode d'intervention de l'Etat dans l'économie par ses effets d'entraînement sur les conditions de travail du reste de l'économie (e.g. politique de redistribution de la richesse) ou encore par ses effets sur la qualité de la main-d'oeuvre du secteur public et ainsi sur la qualité des services publics (politique de main-d'oeuvre). Quelle que soit la perspective adoptée, la politique salariale est souvent perçue comme une responsabilité ultime de l'Etat-employeur.

Dans un contexte de négociation collective véritable, une politique salariale doit être élaborée et défendue par chaque acteur et, par

---

3. BELANGER, L., Gestion des ressources humaines, Gaétan Morin Editeur, Chicoutimi, 1979, p. 55. Voir aussi CRENER, M. et MONTEIL, B., qui définissent une politique comme "un cadre général pour l'action" dans Principes de management, Presses de l'Université du Québec, 1971, p.252.

conséquent, ne doit pas être attribuée "a priori" à l'une ou l'autre des parties. En réalité, dès qu'il y a effectivement négociation de l'évolution de la structure des salaires, il y a par définition un minimum de deux politiques salariales qui s'affrontent. Chaque partie cherche à faire valoir sa rationalisation de l'évolution des salaires. Nous avons donc une politique salariale patronale et une politique salariale syndicale. Ce n'est pas parce que l'employeur est en fait l'Etat que la notion de politique salariale syndicale disparaît. Comme nous avons nécessairement au moins deux politiques salariales, nous aurons probablement des rôles différents attribués à cette dernière. Nous retrouverons cette signification de la politique salariale plus ou moins explicite à l'intérieur même de sa rationalisation.

Suite à ces considérations, il nous est maintenant possible de formuler une définition générale de la politique salariale:

La politique salariale est une rationalisation plus ou moins explicite et élaborée de l'évolution des niveaux de salaire et de leur structure à partir d'objectifs et de principes généraux ou spécifiques et de leurs modalités d'application.

L'étude que nous entreprenons ici se penche sur la nature, la portée et la signification de cet exercice de rationalisation accompli par les syndicats dans le contexte particulier des négociations du secteur public. Nous nous limitons à l'analyse de la politique salariale syndicale(PSS).

## 2.2 Politique salariale et action syndicale

Il faut bien saisir dès le départ que la politique salariale syndicale (PSS) ne se ramène pas à de simples pourcentages ou niveaux de salaire mais doit plutôt être comprise comme une expression de l'orientation politique et stratégique de l'organisation syndicale, comme une facette de l'ensemble de l'action syndicale. Elle implique des choix par les caractéristiques de sa formulation propre et par rapport à l'ensemble des demandes syndicales lors d'une négociation. J.D. Reynaud, P. Bernoux, et L. Lavorel définissent la politique salariale du syndicat comme l'élaboration d'un ensemble de priorités qui permettent des choix à l'intérieur d'une hiérarchie d'objectifs.<sup>4</sup> La PSS devient donc la rationalisation du choix de l'action, rationalisation qui ne sera pas toujours cohérente, qui ne sera pas nécessairement explicite ou qui le deviendra après coup. Pour notre part, le processus d'élaboration d'une PSS constitue en soi une action syndicale inséparable de l'acte qu'elle sous-tend, soit la demande salariale par la négociation et, si nécessaire, par le débrayage concerté. Nous désirons étudier comme un tout la demande salariale du syndicat et la rationalisation plus ou moins articulée qui la supporte.

Ces dernières remarques sont à notre avis capitales pour comprendre l'orientation du présent essai en Relations Industrielles. Il s'agit essentiellement d'étudier un aspect de l'action syndicale dans le

---

4. "Les syndicats ouvriers et leurs politiques des salaires", dans Les Relations Industrielles, F. Sellier (ed.), P.U.F., Paris, 1976, p. 314.



contexte particulier de la détermination des salaires du secteur public (provincial) québécois, et souligner certaines variables explicatives importantes et, possiblement, faire ressortir de nouvelles perspectives d'analyse. Dans ce sens, il est fondamental de percevoir l'élaboration des demandes salariales comme un type d'action syndicale, c'est-à-dire une action économique orientée primordiallement vers la poursuite d'objectifs à caractère professionnel. Toutefois, la PSS peut déborder ces objectifs à caractère professionnel et viser indirectement ou ultérieurement des transformations socio-politiques.<sup>5</sup>

Pour Louis-Marie Tremblay une théorie générale du syndicalisme doit chercher une explication de la raison d'être et du pourquoi de l'action syndicale.<sup>6</sup> Sans prétendre vérifier le bien-fondé du modèle élaboré par ce dernier, nous nous inspirons considérablement dans les pages qui vont suivre des conditions qu'il propose comme fondamentales à toute explication de la situation ouvrière. Nous recherchons une meilleure compréhension des relations du travail dans le secteur public à partir d'une analyse poussée de forces qui agissent sur les syndicats dans le processus d'élaboration de leur politique salariale, une facette de leur action économique et, ultimement, socio-politique.

---

5. Pour une discussion plus élaborée des objectifs, méthodes et types d'action du syndicalisme, voir TREMBLAY, L.-M., Relations Industrielles, Université de Montréal, 1972-73, chapitre 3.

6. Ibid., chapitres 9 et 10.

Il est bon de préciser que notre analyse, contrairement au projet de L.M. Tremblay, se situe dans une perspective microscopique à court terme. Nous ne cherchons pas à expliquer de façon globale l'évolution du mouvement syndical. Nous visons plutôt à mieux comprendre les orientations possibles d'un type d'action syndicale, la PSS, à l'intérieur de contraintes bien précises mais surtout à l'intérieur d'une période de temps limitée, la durée de la préparation des demandes.

### 2.3 Politique salariale syndicale comme variable dépendante

Dans les pages précédentes, nous avons défini de façon générale la variable dépendante de notre étude, la politique salariale syndicale (PSS). Il nous faut maintenant préciser le sens des variations possibles de ce concept et, par la même opération, à le rendre plus opérationnel.

J.D. Reynaud, P. Bernoux et L. Lavorel, dans leur étude sur les politiques des salaires des syndicats ouvriers français, distinguent deux orientations:

Tout syndicat veut exploiter la conjoncture économique, tirer le meilleur parti dans l'intérêt des travailleurs de la situation du marché du travail; et en même temps les protéger contre elle, faire qu'ils souffrent le moins possible des périodes de "détente" ou de "récession" et pour cela substituer aux effets parfois brutaux du marché des règles protectrices (par exemple en défendant les catégories les moins qualifiées, en amortissant les effets du chômage partiel, en évitant que la pénurie de tel personnel qualifié ouvre à l'excès l'éventail des rémunérations). De ces deux directions de l'action syndicale, nous appellerons la première "conjunctuelle" et la seconde "régulatoire".

(...)

La distinction n'est donc pas celle d'une bonne et d'une mauvaise méthode. Tout syndicat cherche un équilibre entre les deux orientations. Il cherche et obtient (...) un degré différent de régulation. 7

Dans une perspective semblable à celle adoptée par ces auteurs, nous concevons la politique salariale syndicale (PSS) à un moment donné comme une position sur un "continuum" dont les deux pôles opposés tendent vers ce que nous appelons une PSS conjoncturelle et une PSS égalitariste. Vu l'accent mis sur l'opposition des deux pôles, l'utilisation du terme "continuum" pourra être perçue par certains comme discutable, d'autant plus que nous ne proposons pas d'identifier les "degrés" intermédiaires entre ces pôles. Notre choix du concept "continuum" repose sur notre acceptation de la position de ces auteurs à l'effet que la PSS soit une sorte de dosage entre deux orientations possibles qui ne s'excluent pas nécessairement dans chacune de leurs dimensions. Notre définition de chaque orientation est par contre quelque peu différente.

Nous référant aux coordonnées de la politique salariale élaborées dans la première partie de ce chapitre, nous proposons que la nature du double objet de la politique salariale, les variations des niveaux de salaire et de leur hiérarchie, fluctue en fonction du contenu et de la signification de cette dernière. Ainsi, une PSS conjoncturelle insiste davantage sur l'évolution relative des niveaux de salaire. Elle est reliée à la conjoncture à court terme du "marché du travail" par les bases mêmes de sa rationalisation, à savoir des comparaisons

---

7. "Les syndicats ouvriers et leurs politiques des salaires", dans F. SELIER, Les Relations Industrielles, P.U.F., Paris 1976, p. 333.

salariales avantageuses (à l'intérieur du même marché du travail ou sur un autre plus ou moins connexe) ou un marché très serré caractérisé par plusieurs postes vacants, par une offre de main-d'oeuvre déficiente.<sup>8</sup> Quant à l'évolution de la hiérarchie des salaires et, dans une certaine mesure, de la répartition de la masse salariale, la PSS conjoncturelle ne la remet pas en question et favorise son maintien ou même son accentuation. De façon générale, la PSS conjoncturelle souligne un désir d'obtenir, de préserver ou d'accroître des avantages comparatifs sur le(s) marché(s) du travail.

A l'autre extrême du continuum, la PSS égalitariste insiste davantage sur un écrasement de la hiérarchie des salaires et sur une répartition plus égalitaire de la masse salariale.<sup>9</sup> Elle favorise ainsi une croissance des taux de salaire basée sur l'évolution des principaux

- 
8. Il est très important de noter à ce stade de notre réflexion que nous ne proposons aucune explication de l'orientation de la PSS. Nous nous limitons à décrire deux comportements possibles et considérés comme extrêmes et opposés. Nous discuterons dans les prochains chapitres de l'effet probable de certaines variables socio-politiques (chapitre 3) et de facteurs économiques (chapitres 4 et 5) sur l'orientation de la PSS. Ainsi, notre définition d'une PSS conjoncturelle ne présuppose pas qu'un marché du travail défavorable empêche nécessairement l'élaboration d'une PSS conjoncturelle. En effet, une telle conjoncture pourrait inciter le syndicat à baser sa politique de salaire sur la préservation d'un écart historique avantageux avec un groupe de salariés extérieur à l'unité de négociation (et dans une certaine mesure considéré appartenir à un marché du travail différent ou connexe, comme les policiers par rapport aux pompiers) qui a pu obtenir des augmentations salariales intéressantes. Nous reviendrons sur ce point au chapitre 5.
9. Une modification de la structure salariale aura un impact dans le même sens sur la distribution de la masse salariale en autant que les effectifs, les heures de travail ou tout autre facteur déterminant la masse salariale demeurent constants.

agrégats économiques comme l'évolution de la productivité nationale et celle du coût de la vie. L'orientation égalitariste vise une diminution des écarts de salaire aussi bien à l'intérieur de l'unité de négociation que par rapport aux autres groupes de salariés de l'économie. Dans ce sens, l'utilisation de comparaisons salariales afin de maintenir ou d'accroître des avantages comparatifs par rapport à d'autres groupes de salariés hors de l'unité de négociation est contraire à une PSS égalitariste telle que nous la définissons. La PSS égalitariste prend donc une signification passablement différente par rapport à la PSS conjoncturelle. Elle ne cherche pas avant tout à s'aligner sur le marché du travail et à viser les meilleures conditions offertes par ce dernier mais plutôt, à partir d'une compréhension de l'évolution générale de l'économie d'un pays ou d'une région, tenter d'influencer les conditions des éléments de l'unité de négociation qui seraient les moins avantagés s'ils étaient abandonnés aux forces du marché. Le tableau de la page suivante résume les principales caractéristiques qui nous permettent de classer une politique salariale selon la tendance conjoncturelle ou égalitariste. Ainsi que nous l'avons souligné dans la section précédente, notre évaluation de la nature de la PSS ne porte pas sur des pourcentages ou des taux de croissance, mais plutôt sur l'orientation de la démarche suivie par le syndicat.

Dans cette perspective et contrairement aux positions adoptées par plusieurs observateurs des relations du travail, les salaires visés et défendus par la politique salariale sont pour nous ceux des premières

TABLEAU 2.1

## La Politique Salariale Syndicale (PSS)

CONTENU OBJET	PSS CONJONCTURELLE	PSS EGALITARISTE
Evolution des niveaux de salaire	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aspect prioritaire des demandes</li> <li>2. Rationalisation basée sur les aspects avantageux de la conjoncture du(des) marché(s) du travail, e.g. sélectifs et à court terme: donc s'adapter le plus avantageusement possible au(x) marché(s) du travail.</li> <li>3. Eléments opérationnels: <ul style="list-style-type: none"> <li>.comparaisons salariales</li> <li>.demande excédentaire de travail</li> <li>.taux de profit</li> <li>.inflation*</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aspect important mais pas nécessairement prioritaire dans les demandes</li> <li>2. Rationalisation à partir de tendances à moyen terme de l'ensemble de l'économie. Donc cherche à modifier les règles du jeu et influencer le marché du travail en se basant sur l'évolution générale de l'économie (ensemble des marchés du produit).</li> <li>3. Eléments opérationnels: <ul style="list-style-type: none"> <li>.production nationale(%<math>\Delta</math>du PNB)</li> <li>.revenu national (%<math>\Delta</math> du RN)</li> <li>.distribution des revenus (évolution)</li> <li>.Coût de la vie (inflation-vs-besoins du salarié)*</li> </ul> </li> </ol>
Evolution de la structure salariale	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aspect secondaire des demandes, parfois n'est pas considéré.</li> <li>2. Implique le maintien ou même l'accentuation de la hiérarchie salariale à l'intérieur de l'unité de négociation ou par rapport à d'autres groupes de salariés.</li> <li>3. Eléments opérationnels: <ul style="list-style-type: none"> <li>.stabilité ou augmentation du ratio salaire plus élevé -vs- salaire plus bas</li> <li>.augmentation des écarts relatifs et absolus entre échelons</li> <li>.stabilité ou augmentation du nombre d'échelons et de catégories.</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aspect prioritaire sinon très important des demandes salariales</li> <li>2. Implique un certain écrasement de la structure salariale à l'intérieur de l'unité de négociation ou par rapport à d'autres groupes de salariés.</li> <li>3. Eléments opérationnels: <ul style="list-style-type: none"> <li>.réduction du ratio salaire plus élevé -vs- salaire plus bas</li> <li>.diminution des écarts relatifs ou même absolus entre échelons</li> <li>.réduction du nombre d'échelons et du nombre de catégories e.g. harmonisation et intégration.</li> </ul> </li> </ol>

\* La PSS égalitariste tient compte de l'évolution générale des prix en soulignant davantage l'impact relatif de l'inflation sur les différentes catégories de salariés, sur leurs besoins respectifs. On débouche ainsi sur une notion de "coût de la vie" ou de "minimum vital". La PSS conjoncturelle se base sur l'évolution de l'indice de prix en soi, sans se préoccuper des besoins des différentes catégories de salariés.

demandes syndicales et non le minimum que les syndiqués espèrent finalement obtenir dans le contexte des forces en présence. Nous nous penchons sur le processus de rationalisation des demandes initiales pour plusieurs raisons. Premièrement, ces premières demandes sont généralement mieux articulées et par conséquent plus propices à l'observation. Deuxièmement, elles constituent un intéressant indice des intentions du syndicat, une sorte d'indicateur même gonflé de ce qu'il espère obtenir en termes monétaires. Finalement, la rationalisation de ces premières demandes n'est généralement pas affectée par les réactions de l'employeur si ce n'est par référence aux dernières expériences de négociation. Notre objectif consiste à étudier le comportement syndical avant le début du processus de négociation, avant que ce comportement soit modifié par les informations qui seront obtenues tout au long des négociations. Une meilleure connaissance de cet exercice de rationalisation des demandes initiales devrait favoriser une plus grande compréhension des priorités et des attentes des syndiqués et ainsi une perception différente et probablement plus juste du processus de négociation.

## 2.4 Elaboration d'une politique salariale syndicale

Nous avons jusqu'ici discuté la nature de la politique salariale syndicale sans trop nous préoccuper d'expliquer comment elle devient ce qu'elle est. Quels facteurs dynamiques nous permettent d'obtenir une politique salariale syndicale à un moment donné dans le temps? Quelle est la nature de son processus d'élaboration? Est-il particulier au contexte du secteur public? La PSS semble avoir préoccupé davantage les économistes que les sociologues du travail probablement à cause d'une insistance trop prononcée sur l'objet plutôt que sur le processus d'élaboration.<sup>10</sup>

La plupart des économistes qui ont attaqué le problème de la détermination des demandes salariales syndicales ont tenté d'adapter le cadre de l'analyse marginaliste aux phénomènes de la concentration des entreprises, de la syndicalisation et de la négociation collective.<sup>11</sup> Un premier groupe dont l'auteur le plus cité est sans doute J.T. Dunlop propose un comportement syndical calqué sur celui de l'entreprise.<sup>12</sup> Le syndicat est perçu comme un organisme qui cherche à maximiser certains objectifs soit ses

---

10. Voir la bibliographie sur la politique salariale syndicale à la fin de notre étude.

11. Pour une revue intéressante de la littérature américaine, voir ATHERTON, W.N., Theory Of Union Bargaining Goals, Princeton University Press, New Jersey, 1973, p. 3-30.

12. DUNLOP, J.T., Wage Determination Under Trade Unions, Augustus M. Kelley, New York, 1955. Voir aussi du même auteur, "Wage Policies Of Trade Unions", American Economic Review, March 1942. Sur les objectifs du syndicat "agent maximisateur", voir MARSHALL, CARTTER et KING, Labor Economics, Irwin, third edition, 1976, pp. 328 à 346.



revenus nets, l'importance de ses effectifs, le niveau de salaire ou la masse salariale totale. Dans ce dernier cas, le salaire demandé pour l'ensemble des membres sera celui indiqué par l'élasticité unitaire de la courbe de demande de main-d'oeuvre ou à un niveau plus élevé si le "membership function" implique le plein emploi des membres du syndicat.<sup>13</sup> Ce qui revient à dire que la PSS dépend en premier lieu de la perception que le syndicat peut avoir de la demande de travail et, possiblement, de l'impact attendu d'un accroissement de salaire sur la croissance de ses effectifs.

Les critiques de cette conception de la PSS sont nombreuses. Premièrement, l'objectif fondamental de la maximisation de la masse salariale pour les syndiqués semble répondre beaucoup plus à "la déformation professionnelle" de l'économiste qu'à une observation attentive des prises de décision syndicale en matière de demandes salariales. Albert Rees, par exemple, souligne qu'un salaire demandé par un syndicat qui veut maximiser la masse salariale peut se situer en dessous du salaire du secteur non-syndiqué lorsque l'offre de main-d'oeuvre (salaire du marché) correspond à la partie élastique de la demande de l'entreprise.<sup>14</sup>

Deuxièmement, une certaine confusion ressort de la notion de "membership function" en ce qui a trait au niveau de l'analyse. Bien que les pratiques varient d'une région à l'autre, d'une organisation syndicale à l'autre, les décisions en matière de recrutement syndical et de négociation

---

13. Voir DUNLOP, J.T., Wage Determination Under Trade Unions, op. cit., pp. 28 et ss. Le "membership function" établit une relation positive entre le niveau de salaire et le nombre d'adhérents au syndicat.

14. REES, Albert, The Economics Of Work And Pay, Harper and Row, New York, 1973, pp. 127-129.

ne sont pas prises nécessairement par la même instance. Au Canada, les décisions reliées à la négociation reposent encore dans la majorité des cas entre les mains du syndicat local soutenu par sa fédération tandis qu'en matière de recrutement la responsabilité est souvent laissée aux fédérations ou aux instances régionales. De plus, dans le régime de relations du travail nord-américain, les syndicats profitent du monopole de représentation au niveau de l'établissement ou de l'entreprise, monopole que lui confère le système d'accréditation syndicale. Dans ce contexte de monopole de représentation et de la séparation des responsabilités en matière de négociation et de recrutement, le "membership function" de Dunlop nous semble peu pertinent pour la majorité des processus d'élaboration d'une PSS. <sup>15</sup>

Une autre critique de l'approche de Dunlop dénonce l'importance prédominante sinon exclusive de la demande de main-d'oeuvre et ainsi du niveau d'emploi, sur l'orientation de la politique salariale. A.M. Ross est reconnu comme l'un des plus ardents critiques de la position de Dunlop. <sup>16</sup> Au modèle "économique", il oppose un modèle "politique" de la prise de décision syndicale. Sans nier l'importance des forces du marché dans

---

15. ATHERTON, W.N., op. cit., discute aussi de l'ambiguïté de la notion de "membership function" face à l'hypothèse de Dunlop d'une syndicalisation complète ou à un certain degré donné du secteur considéré (Voir p. 8 et 9).

16. ROSS, A.M., Trade Union Wage Policy, Berkeley, University of California Press, 1948 (aussi édition de 1956). Voir du même auteur "What Is Responsible Wage Policy?", Southern Economic Journal, janvier 1948 et "The Tie Between Wages and Employment", Industrial And Labor Relations Review, vol. 4, no. 1 (oct. 1950). LINDBLOM (1949), KERR (1947) ou plus récemment DAVEY (1972) que nous citons dans la bibliographie ont aussi défendu le modèle politique.

l'élaboration des demandes syndicales, en particulier dans certains contextes de forte concurrence sur le marché du produit, de coût du travail élevé, de salaire à la pièce et de taux de syndicalisation faible, Ross cherche à démontrer que la politique salariale syndicale est avant tout le résultat d'un processus orienté par les pressions politiques internes.

The real significance of the economic influences (...) is to be found elsewhere than in a continuous functional relationship between wage rate and employment level in the bargaining unit (...). The economic environment is important to the unions at the second remove because it generates political pressures which have to be reckoned with by the union leader. 17

L'argument de base de Ross repose sur le lien très lâche entre une variation du salaire et une variation de l'emploi dans la majorité des cas. Le quadruple enchaînement que cette relation implique dans la logique économique, SALAIRE --(1)--> COUT DU TRAVAIL --(2)--> COUT TOTAL --(3)--> PRIX --(4)--> EMPLOI, entraîne, selon Ross, un effet plus ou moins direct à chacune des quatre étapes et par conséquent l'impact final d'une demande salariale sur la décision d'emploi de l'employeur devient pratiquement imprévisible.

The volume of employment associated with a given wage rate is unpredictable before the fact, and the effect of a given rate upon employment is undecipherable after the fact. 18

---

17. ROSS, A.M., Trade Union Wage Policy, p. 15.

18. Ibid., p. 80.

Ce flou dans la relation salaire-emploi au moment de la préparation de la PSS s'expliquerait par l'incertitude des syndiqués face à l'évolution de la demande de travail pendant la durée de la prochaine convention collective.

Selon Wallace N. Atherton, Ross a élaboré une analyse préliminaire de la rationalité syndicale et suggéré quelques propositions relatives aux préférences des syndicats plus importantes que la remise en question de la prédominance de la relation salaire-emploi dans le modèle économique.<sup>19</sup> Après avoir fait une distinction entre le comportement des membres de la base et celui des dirigeants syndicaux, A.M. Ross précise que les premiers sont avant tout préoccupés par leur salaire relatif et l'évolution de leur salaire réel. C'est donc dire que les syndiqués évaluent leurs conditions salariales relativement à l'évolution du coût de la vie et des conditions de certains autres groupes de salariés.

De l'autre côté, l'objectif principal des dirigeants devient la survie de l'organisation ainsi que leur propre avancement au sein de cette dernière. Comme le syndicat ne négocie pas un salaire mais une structure salariale, les leaders auront à réconcilier les attentes et préférences souvent divergentes des différents groupes de leur organisation. Au plan de l'articulation de la PSS, les dirigeants doivent donc davantage tenir compte des pressions de certains groupes à l'intérieur du syndicat dans

---

19. ATHERTON, W.N., op. cit., pp. 24-26. Il fait surtout référence ici au chapitre 2 du Trade Union Wage Policy de A.M. Ross.

certaines circonstances particulières comme la forte compétition d'une organisation rivale pour ces groupes de syndiqués, leur rôle stratégique lors d'une grève éventuelle (e.g. leur "essentialité" dans le processus de production) ou la perspective d'une réélection de la direction du syndicat.

Ross suggère de plus que les demandes salariales sont plus ou moins fortes en fonction de la propension des syndiqués à soutenir une grève éventuelle. Cette propension est elle-même dépendante de leur degré de solidarité, de leurs ressources, de la durée probable du conflit, de la fréquence des conflits dans leur secteur ces dernières années, etc... Selon Ross cette possibilité d'un conflit ouvert serait plus déterminante que la crainte d'une éventuelle perte d'emploi dans la majorité des cas. En plus des pressions de la base, le dirigeant syndical est aussi amené à tenir compte de pressions extérieures soit de l'employeur, du gouvernement ou du public. Pour Ross, les notions d'emploi, de productivité, de profit, de capacité de payer sont des éléments importants de l'argumentation patronale.<sup>20</sup> Ils seront retenus par les syndicats en autant que l'employeur saura les faire valoir lors des négociations ou que leur importance sera évidente dans certains contextes particuliers que nous avons soulignés plus haut. Ross semble plus préoccupé par le processus d'élaboration des demandes salariales que par l'évolution des salaires des syndiqués.

---

20. Voir Trade Union Wage Policy, chapitre 1.

La tentative de Dunlop d'assimiler la rationalité syndicale à celle de l'entreprise est donc vigoureusement critiquée par Ross.<sup>21</sup> Nous la retrouvons toutefois chez certains auteurs qui présentent le syndicat comme un vendeur "monopoleur" cherchant à égaliser ses recettes marginales au coût marginal du travail.<sup>22</sup> Cette perception du comportement syndical débouche sur le modèle de négociation du monopole bilatéral auquel on fait encore référence même si l'analogie avec l'entreprise est généralement rejetée à cause de la signification des concepts qui la sous-tendent, à savoir le coût de "production du travail" et les courbes que l'on en dérive. Le syndicat ne produit pas du travail, il joue plutôt le rôle d'un intermédiaire. Une autre façon de percevoir le comportement syndical a été de l'assimiler littéralement au "more, more, more-now" de Samuel Gompers.<sup>23</sup> Dans cette perspective, le syndicat cherche à maximiser le taux de salaire sans trop se préoccuper du niveau d'emploi ou de toute autre considération. Inutile de préciser qu'une hypothèse aussi simpliste du comportement des organisations syndicales n'a pas été retenue par plusieurs observateurs des relations de travail.

- 
21. ROSS, A.M., "What Is Responsible Wage Policy?", Southern Economic Journal, Jan. 1948.
22. Voir par exemple BRONFENBRENNER M., Income Distribution Theory, MacMillan, 1971, pp. 234-235. Albert REES dans The Economics Of Work And Pay (p. 129) cité plus haut, souligne que dans la situation d'un syndicat industriel regroupant des employés spécialisés et une majorité de non-spécialisés, l'analogie avec le monopole discriminant est peu réaliste puisque le syndicat ne peut transférer les gains du premier groupe au second. Le syndicat ne se comporte pas comme un monopoleur du marché du produit et ne cherche pas à maximiser ses revenus nets puisqu'il ne produit pas de "travail" et n'a par conséquent aucune courbe de coût. Il représente souvent des groupes différents entre lesquels il ne peut facilement répartir les avantages gagnés.
23. Cité par REYNOLDS, L.G., Labor Economics And Labor Relations, 7th Ed., Prentice Hall, 1978, p. 345.

L'orientation qui semble être privilégiée depuis la Seconde Guerre, suite au débat Ross-Dunlop, est celle d'une perception de l'organisation syndicale aux objectifs multiples. Plusieurs contributions ont tenté de réconcilier les positions des modèles "politique" et "économique" en insistant plus ou moins sur l'une ou l'autre perspective.<sup>24</sup>

Dès 1952, après avoir expliqué que les théories de Dunlop et Ross étaient trop générales et par conséquent avaient un faible pouvoir explicatif de la PSS, Melvin W. Reder va insister sur deux aspects importants de l'analyse du comportement syndical, à savoir la période de temps considérée et la signification de la politique salariale.<sup>25</sup> La négociation collective est un processus qui dans une perspective à court terme (soit une ou deux années) vise à établir les critères pour un traitement équitable des salariés. Ces critères d'équité sont en pratique des normes de comparaisons avec d'autres groupes d'employés qui vont être différentes selon que l'on se situe du côté syndical ou patronal. La politique salariale devient donc l'articulation de critères de comparaisons équitables.<sup>26</sup> Toutefois, dans une perspective à plus long terme du processus de la négociation collective, les conditions économiques préalables de survie

---

24. Certains auteurs que nous ne discuterons pas ici se sont inspirés de ces deux orientations pour l'élaboration d'un modèle simple dans le cadre de certaines analyses statistiques. Voir par exemple, ASHENFELTER, O. et JOHNSON, G.E., "Bargaining Theory, Trade Unions and Industrial Strike Activity", American Economic Review, vol. 59, no. 1 (mars 1969) ou SHULTZ, G.P. et MYERS, C.A., "Union Wage Decisions And Employment", American Economic Review, vol. 50 (juin 1960), pp. 362-380.

25. "The Theory of Union Wage Policy", Review of Economic and Statistics, XXXIV (feb. 1952), pp. 34-45.

26. Reder discute ici du "Pattern Bargaining" en excluant toute explication du "Key Bargain". Pour une brève discussion de ces notions voir CHAMBERLAIN, N.W. et KUHN, J.W., Collective Bargaining, McGraw-Hill, 2d. édition, New York, 1965, pp. 261-263.

de l'entreprise et de sécurité d'emploi imposent des limites à la PSS. L'importance de ces "pré-conditions" économiques ne sera pas absolue même en longue période et variera selon le contexte, à savoir les conditions Marshalliennes qui déterminent l'élasticité de la demande de main-d'oeuvre. Pour M. Reder, la politique salariale doit être comprise dans la perspective de Ross comme un processus politique à court terme qui est affecté plus ou moins selon le cas par des considérations économiques à long terme ainsi que l'avait souligné Dunlop. Le "pattern bargaining" devient donc une façon pratique de réduire les coûts de recherche d'information qu'imposerait le marché de concurrence. Les conditions de travail qui résultent de ce processus ne sont pas nécessairement les mêmes que celles qui existeraient dans un marché concurrentiel mais constituent une sorte de garantie de situations équitables et acceptables pour les syndiqués et les employeurs qui s'y conforment. Une des faiblesses importantes de cette brève discussion de Reder réside dans l'absence d'une analyse des forces du marché sur le "key bargain", le point de départ du "pattern bargaining".

A la même époque, A.M. Cartter présente le syndicat comme une institution qui cherche un certain équilibre entre plusieurs objectifs concurrents contrairement aux objectifs de maximisation simples de Dunlop.<sup>27</sup> Néanmoins, la PSS se définit surtout en fonction d'un choix entre un niveau

---

27. Pour une présentation récente de cette approche voir CARTTER, MARSHALL et KING, Labor Economics: Wages, Employment And Trade Unionism, Irwin Homewood, Illinois, Third Edition, 1976, pp. 328 et ss. Les hypothèses de Cartter sont adoptées un peu plus tard par M.W. REDER dans "Job Scarcity and the Nature of Union Power", Industrial and Labour Relations Review, 1959, pp. 349-362.



de salaire et d'emploi et à partir d'une perception plus ou moins certaine, selon l'hypothèse, de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre. L'originalité de cette contribution est de distinguer entre une situation d'expansion et de récession économique et d'utiliser les courbes d'indifférence pour illustrer les préférences du syndicat dans ces circonstances.<sup>28</sup>

Un peu "a priori", Cartter postule que salaire et emploi sont des substituts très imparfaits. Ainsi, face à une situation de demande croissante et de plein emploi des membres, le syndicat insiste sur un accroissement plus que proportionnel du salaire alors qu'en situation de demande décroissante il cherche à maintenir le niveau du salaire existant, quitte à accepter une baisse de l'emploi qu'on pourra récupérer plus facilement qu'une baisse salariale lors d'une éventuelle reprise de l'activité économique.<sup>29</sup>

Encore une fois, la PSS est définie en fonction de la perception syndicale de la demande de main-d'oeuvre de l'employeur. Même dans ce cadre d'analyse plus dynamique et plus sophistiqué, le problème demeure le même que celui souligné par Mitchell par rapport à la controverse Ross-Dunlop, à savoir la capacité du syndicat d'estimer le "trade-off" entre l'évolution des salaires et de l'emploi.<sup>30</sup> Pour Ross, le syndicat

---

28. Cette technique est aussi utilisée par ULLMAN, L., "Union Wage Policy and The Supply of Labor", Quarterly Journal of Economics, LXV (mai 1951), pp. 237-251 et par FLEISHER, B.M., Labor Economics, Prentice Hall, New Jersey, 1970, chap. 11.

29. Voir à ce sujet BLOOM, G.F. et NORTHROP, H.R., Economics Of Labor Relations, Irwin Homewood, Illinois, 8th Ed., 1977, pp. 341-345.

30. MITCHELL, D.J.B., "The Ross-Dunlop Debate Reopened", Industrial Relations: A Journal Of Economy And Society, Berkeley, 11, 1 (fév. 1972), pp. 46-61.

perçoit généralement la demande de main-d'oeuvre comme étant inélastique pour une bonne part tandis que pour Dunlop le syndicat est sensible au "trade-off", à une demande élastique. Mitchell tente de réconcilier les deux approches en suggérant l'importance de l'échange d'informations dans le processus de négociation comme une base de la prise de conscience syndicale des effets d'une variation salariale sur l'emploi. C'est donc en sondant la résistance de l'employeur que le syndicat peut évaluer l'élasticité de la demande. Par contre, selon nous, comme l'élaboration d'une PSS est généralement antérieure à la négociation des salaires, ce processus de négociation qui a pour objet la réconciliation d'objectifs divergeants ne peut en même temps en être le fondement.

Deux contributions majeures à cette discussion sur le processus d'élaboration de la PSS sont apparues simultanément aux Etats-Unis en 1973. La première, celle de Wallace N. Atherton, se veut un modèle politico-économique de la PSS.<sup>31</sup> Inspiré surtout par Ross mais aussi par Fellner, Cartter et Berkowitz, Atherton nous propose une organisation syndicale dont les dirigeants sont responsables du choix des objectifs de négociation. Avant tout préoccupés par la survie de l'organisation et aussi par leur stabilité au pouvoir, les dirigeants syndicaux seront influencés dans le choix de la PSS par des données économiques extérieures comme les

---

31. Theory Of Union Bargaining Goals, Princeton University Press, Princeton, 1973. Pour un résumé de son modèle voir le chapitre II.

conditions sur les marchés du travail et du produit, le degré d'inflation et de taxation et par la recherche d'une certaine "maximisation des revenus nets" de l'organisation qui permettront la poursuite des autres objectifs du syndicat (recrutement, action politique, services personnels, etc...).<sup>32</sup>

Les événements économiques extérieurs agissent de deux façons sur les décisions des leaders syndicaux. D'un côté, les conditions du marché affectent la résistance de l'employeur et ainsi la durée potentielle d'un conflit. D'un autre côté, une variation donnée dans le niveau des prix (salaire réel) affecte le niveau de bien-être des membres. La relation entre, d'une part, le niveau d'utilité dont jouit le membre et, d'autre part, les valeurs possibles du salaire négocié, la durée du conflit et les variables du contexte économique (inflation, chômage... demande de travail) est appelée la fonction d'utilité des membres. On rencontre généralement à l'intérieur d'un syndicat plusieurs groupes qui n'ont pas nécessairement la même fonction d'utilité.

Atherton distingue quatre types de danger à la survie de l'organisation syndicale et de ses dirigeants.<sup>33</sup> Pour contrecarrer chaque menace, un appui plus ou moins actif aux dirigeants syndicaux de la part des membres devient nécessaire. C'est donc dire que pour atteindre ses fins, le leader

---

32. Par "maximisation des revenus nets" Atherton entend essentiellement la "maximisation" de la différence entre les recettes brutes du syndicat (cotisations) et le coût des services réguliers aux membres. Voir op. cit., p. 38 et pp. 72-73.

33. Nous énumérons ces types de danger pour les dirigeants syndicaux à la section 3.4 du prochain chapitre.

se fixe des objectifs de négociation qui devraient engendrer un niveau minimum d'utilité pour une proportion appropriée de groupes de son organisation étant donné la durée de la grève envisagée et l'évolution du contexte économique. Le "niveau minimum d'utilité" et la "proportion appropriée du membership" sont déterminés en fonction de l'appui en nombre et en intensité (e.g. efforts) rendu nécessaire par le type de danger sur le leadership.

Other things being equal, the critical utility level which induces support from a group will be higher, the easier it is for members to act against the incumbent union or leadership. 34

Si l'approche de Atherton a le mérite de rassembler les principales variables avancées jusque-là dans la littérature américaine, nous nous rendons vite compte dans la présentation plus formelle de son modèle (voir ses chapitres 3 et 4) que les principaux problèmes des essais antérieurs demeurent. Essentiellement, nous nous référons ici aux deux contraintes de base de son modèle, à savoir les fonctions de demande de main-d'oeuvre et de durée de la grève.<sup>35</sup> La fonction d'utilité du syndicat ou de ses membres devient dépendante de la durée anticipée du conflit et du niveau d'emploi jugé nécessaire pour atteindre un certain niveau de salaire réel (salaire nominal dégonflé par les taux de croissance des prix et de la taxation). A toute fin pratique, la PSS est établie en fonction de la résistance anticipée de l'employeur qui se manifestera soit par une acceptation de la grève et/ou par une diminution de l'emploi.

---

34. ATHERTON, op. cit., p. 35.

35. Ibid., pp. 51 et ss.

Atherton n'explique pas plus que Dunlop ou Cartter, pourquoi la demande de travail est perçue par le syndicat comme ayant une pente décroissante et continue. Il n'explique pas à notre avis la relation, voire le choix, qui peut exister entre les deux types de résistance de l'employeur, subir une grève ou réduire l'emploi, puisque ces deux conséquences possibles d'une demande salariale sont, selon ce dernier, l'aboutissement des mêmes facteurs, soit les caractéristiques des marchés du produit et du travail. De plus, il nous semble difficile d'accepter le rôle privilégié qu'il accorde à la demande de travail escomptée et à la durée anticipée de la grève comme variables déterminantes du salaire demandé. En ce qui concerne la première, les critiques de Ross nous semblent toujours valables. Nous y reviendrons un peu plus loin. Quant à la seconde variable, la durée possible d'une grève nous apparaît secondaire par rapport aux comparaisons salariales et à la dynamique politique interne du syndicat pendant le processus d'élaboration des demandes.<sup>36</sup> La probabilité d'un conflit ouvert pour une demande donnée s'évalue surtout au fur et à mesure que progressent les négociations, une fois que les demandes initiales ont été présentées. Finalement, cette probabilité ne repose pas exclusivement sur le niveau des demandes salariales. Une limite à l'ampleur des demandes lors de leur élaboration avant les négociations proprement dites pourrait

---

36. Plusieurs études empiriques ont établi une relation positive entre le salaire anticipé par les syndiqués (e.g. les variations de salaire antérieures) et le nombre et la durée des arrêts de travail. Il semble donc peu réaliste que ces syndiqués tiennent compte prioritairement de la durée probable d'une grève dans l'élaboration de leurs demandes salariales. Voir COUSINEAU, J.M. et LACROIX, R., "Activité économique, inflation et activité de grève", Relations Industrielles/Industrial Relations, Université Laval, Vol. 31, no. 3, 1976, pp. 341-357.

être une anticipation de la combativité des syndiqués et de la résistance de l'employeur basée sur l'expérience des dernières négociations, à savoir la fréquence des conflits ouverts ou l'intensité du dernier. Atherton ne tient justement pas compte de l'historique des négociations du syndicat.<sup>37</sup>

Une partie plutôt paradoxale de l'analyse d'Atherton concerne la notion du "target zone".<sup>38</sup> Il la définit comme un certain niveau de salaire réel ou relatif pour lequel le syndicat est prêt à sacrifier beaucoup d'emplois ou à poursuivre de longues grèves. Cette définition se traduit par un changement radical de la pente de ses courbes d'indifférence. Atherton cherche à élargir ici le concept du "near kinks wage preference path" de Cartter par l'effet d'autres variables que le salaire et l'emploi. Cependant, il n'explique pas plus que Cartter pourquoi on obtient un "target zone" particulier.<sup>39</sup> Ce "target zone" implique la notion d'un objectif très important à atteindre qu'il insère dans son modèle "simple" des objectifs de négociation du syndicat. En réalité, ce qu'Atherton cherche à expliquer, ce n'est pas tellement comment un syndicat établit ses objectifs de négociation mais plutôt les forces qui vont l'amener à régler à un certain niveau de salaire et d'emploi ... après un certain temps de grève. De toute façon, il laisse entendre par cette

---

37. Ibid., p. 39. Il mentionne pourtant (p. 24) que Ross avait retenu la durée de la dernière grève comme un des facteurs qui expliquent la propension à faire la grève.

38. Ibid., p. 61 et ss.

39. Atherton fait référence de façon générale aux résultats d'une autre négociation, à l'évolution des prix ou à d'autres facteurs semblables. Sur la notion du "near kinks wage preference path" voir MARSHALL, F.R., CARTTER, A.M. et KING, A.G., op. cit., pp. 339 et ss.

discussion du "target zone" qu'en certaines circonstances la valeur explicative de la crainte d'un chômage éventuel ou d'un conflit peut être grandement diminuée.

Un dernier élément important est introduit dans son modèle au chapitre IV. Il y précise l'idée d'une différence entre les objectifs des dirigeants et ceux des membres du syndicat. Il souligne aussi l'existence possible d'oppositions entre les groupes qui composent la base de l'organisation. Si la première hypothèse nous apparaît réaliste, l'orientation et la justification qu'il lui donne nous semblent des plus discutables. En se basant sur le principe de la maximisation par la direction des revenus nets de l'organisation syndicale, Atherton explique que les aspirations salariales optimales des dirigeants seront généralement inférieures à celles des membres. Ce qui devrait entraîner un effet modérateur sur les demandes. Même si nous ne pouvons pas généraliser, il est facile de trouver plusieurs exemples de leaders syndicaux plus agressifs que leurs membres en période de négociations. Nous pourrions prendre comme indice de ceci les votes de grève perdus par les comités de négociation syndicaux.<sup>40</sup> Il est aussi très douteux que la maximisation des revenus nets soit un objectif prioritaire pour la majorité des leaders syndicaux. Bien plus, contrairement à ce qu'affirme Atherton, il est loin d'être évident qu'une grève pour des salaires plus élevés entraîne nécessai-

---

40. Voir sur ce sujet: KELLY, L.A., Contract Rejections: Results Of A Survey, Industrial Relations Centre, Queen's University at Kingston, July 1975 ou MOORES, R.K., Rejets de convention dans les industries relevant de la compétence fédérale (1974), Travail Canada, Ottawa 1975.

rement à long terme une baisse des revenus nets. Nous pouvons facilement constater que plusieurs de ces conflits et des hausses salariales qui les suivent n'engendrent aucune baisse significative d'emploi ou, encore, que les revenus de l'organisation se maintiennent ou continuent à croître même avec une baisse relative du membership à cause de cotisations syndicales fixées en pourcentage. La discussion de l'existence de groupes aux intérêts divergents à l'intérieur de l'organisation et de l'effet de ce phénomène sur l'élaboration d'une politique salariale est un élément de la contribution d'Atherton qu'il nous semble plus pertinent de retenir. Nous reviendrons sur cet aspect au prochain chapitre.

L'autre contribution qui a vu le jour en 1973, quoique moins élaborée que la précédente, nous fournit des éléments de réflexion intéressants sur ce genre de prise de décision syndicale. Albert Rees reconnaît aussi le syndicat comme un organisme aux multiples objectifs et dont le pouvoir est généralement partagé entre les groupes qui le composent et plus particulièrement entre les dirigeants et la base.<sup>41</sup> Il accorde toutefois un rôle stratégique aux leaders dans la détermination des objectifs et des politiques syndicales dont la PSS.

Rees identifie deux grandes difficultés dans la construction d'un modèle de comportement syndical. Il souligne d'abord ce partage du pouvoir entre des dirigeants dont les objectifs sont la survie et le renforcement de l'organisation et leur propre promotion face à des

---

41. The Economics Of Work And Pay, Harper and Row, New York, 1973, chapitre 8.



membres intéressés par la sécurité d'emploi et de meilleures conditions de travail immédiates. L'autre difficulté qu'il mentionne provient du fait que les gains recherchés en négociation collective vont directement aux membres et non à l'organisation qui pourrait les redistribuer par la suite comme le font les gouvernements et les entreprises.

Relativement à ces considérations, Rees précise que la base syndicale est souvent composée de groupes aux intérêts divergents comme ceux des employés spécialisés par rapport à ceux des non-spécialisés. Dans ce contexte, il suggère le niveau de salaire et l'ampleur du membership syndical comme sources d'influence dans la détermination des objectifs de la PSS.

The relative weights to be attached to membership and wages will vary from union to union with more weight given to the size of the membership in industrial unions than is given in craft unions and more weight given to size of membership in unions that are interested in social and political reform than is given in so-called business unions interested largely in advancing the position of their own present members. 42

A. Rees ajoute toutefois qu'il faut distinguer entre l'impact sur l'emploi et celle sur le membership puisque si une politique de haut salaire peut affecter l'emploi des membres actuels, elle peut faciliter le recrutement de nouveaux membres dans d'autres entreprises et ainsi plus que compenser

---

42. Rees, op. cit., p. 130.

le premier effet. Une politique de haut salaire dans ses effets globaux contredirait donc l'hypothèse de maximisation des revenus nets d'Atherton discutée plus haut.

Rees mentionne aussi des facteurs immédiats qui vont jouer un rôle non négligeable dans l'élaboration d'une PSS. Premièrement, le salaire nominal actuel représente généralement un plancher que le syndicat ne laissera pas défoncer même au prix de pertes d'emplois et de membres. Toutefois, la résistance syndicale devient moins forte et moins directe dans le cas d'une baisse du salaire réel même si l'inflation devient un argument courant de négociation et de recrutement syndical. En troisième lieu, il mentionne des objectifs d'équité qui se traduisent par des comparaisons historiques avec certains groupes de salariés ou encore à partir des écarts relatifs parmi les travailleurs syndiqués, spécialisés et non-spécialisés. Finalement, certaines caractéristiques à long terme du marché du travail peuvent faciliter à l'occasion des demandes salariales plus importantes. <sup>43</sup>

La contribution la plus intéressante de Rees est sa brève démonstration de la possibilité pour le syndicat d'imposer certaines règles à l'employeur et de forcer ainsi un déplacement de la demande de travail vers la droite. Les nombreux exemples de "pratiques restrictives" de

---

43. Une pénurie persistante de salariés dans un secteur pourrait être un exemple de ces caractéristiques du marché du travail.

travail (ou "featherbedding") que fournit ce dernier prennent généralement une connotation péjorative même si dans certains secteurs on peut identifier des règles syndicales qui ont aussi et peut-être surtout comme objectif d'assurer une plus grande sécurité au travail, dans le secteur de la construction par exemple, ou d'améliorer la qualité du service offert par une baisse du ratio étudiant/professeur dans le secteur de l'éducation. De toute façon, il nous semble valable de retenir cette contestation de l'hypothèse de l'impact négatif d'une forte demande salariale sur le niveau de l'emploi étant donné son effet contraire probable sur le recrutement syndical et étant donné aussi la possibilité de négocier des règles qui peuvent dans une certaine mesure déplacer la demande de travail vers la droite ou encore la rendre inélastique pour une certaine portion. Ces considérations viennent appuyer dans une certaine mesure les critiques formulées par Ross,

## 2.5 Notre perspective

On reconnaît généralement aux organisations syndicales un comportement bipolaire. Elles peuvent mener leur action selon les circonstances, et elles l'ont fait historiquement, sur les plans économique-professionnel et socio-politique. A chacun de ces deux pôles, elles utilisent des méthodes d'action variées comme la négociation collective, l'action politique partisane ou non-partisane, l'information et la formation ou, encore, la

création de coopératives de production ou de consommation.

Les syndicats sont à la fois des agents de négociation collective et des instruments de transformation sociale.<sup>44</sup>

L'importance que le syndicat accorde aux transformations plus ou moins radicales des structures sociales en faveur de ses membres et de l'ensemble des travailleurs dépend de considérations historiques et idéologiques. La faiblesse de l'analyse de la PSS des observateurs américains réside dans la séparation hermétique des objectifs économique-professionnel et socio-politique de l'action syndicale.<sup>45</sup>

A second limitation of this study is that it is concerned with only one part of union activity: the formulation of goals which the union will try to achieve by bargaining with and putting economic pressure on the employer. Unions also seek to advance their members' interests in other ways: for example, by securing favorable legislation. But this and certain other aspects of trade unionism lie beyond our concerns.<sup>46</sup>

Plusieurs auteurs s'accrochent encore au modèle de comportement pragmatique des syndicats de métier du début du siècle alors que la logique de la revendication ouvrière a connu une évolution que Caire qualifie de "socia-

---

44. DION, G., "La démocratie syndicale" in Le syndicalisme canadien: une réévaluation, Département des relations industrielles, Presses de l'Université Laval, Québec, 1968, p. 81.

45. LECAILLON, J. et VERNIERES, M., dans leur Théorie du salaire, Cujas, Paris 1974, pp. 103-105, soulignent les insuffisances de l'approche américaine. Pour ces derniers "la dimension politique et sociale de l'action syndicale ne peut être éliminée de l'analyse économique conformément à l'hypothèse néo-classique" (p. 105).

46. ATHERTON, W.N., Theory Of Union Bargaining Goals, Princeton University Press, New Jersey, 1973, p. 5.

lisation progressive".<sup>47</sup> Si au début du vingtième siècle le syndiqué basait ses revendications sur l'effort, la peine, voire la "valeur" de son travail, depuis quelques décennies il évalue davantage sa situation relativement aux autres groupes de la société et par rapport à l'évolution de l'ensemble de l'activité économique et des problèmes les plus généraux de la politique économique qui l'accompagnent (e.g. inflation). Ross, Rees et Atherton ont insisté sur l'importance de la comparaison dans l'élaboration de la PSS mais ne semble pas la situer dans la compréhension que le syndicat se fait de l'ensemble de son action.

Dans la présente étude, nous concevons la politique salariale comme une des actions syndicales qui doivent toutes se comprendre dans le cadre de l'orientation idéologique générale de l'organisation. Contrairement à l'économiste, nous ne voulons pas surtout expliquer un niveau de salaire ou d'emploi mais plutôt un des comportements qui cherche à en influencer la détermination. Cette action sociale de l'organisation syndicale doit être perçue comme un comportement politique pour deux raisons fondamentales. Premièrement, le syndicat comme acteur social a des vues plus ou moins articulées sur la société, sur les structures sociales, et est par conséquent nécessairement animé par une orientation idéologique quelconque.

---

47. CAIRE, G., Les syndicats ouvriers, PUF, Thémis, Paris 1971, p. 465. Caire fait référence ici aux travaux de A. Touraine (La société post-industrielle, Denoël, 1969) basés avant tout sur l'expérience française et européenne. Nous croyons cependant que le phénomène de la "socialisation progressive" des revendications salariales s'applique aussi au contexte nord-américain même si à un degré moindre. Les luttes syndicales contre le salaire au rendement, l'utilisation généralisée des comparaisons salariales et des clauses d'indexation soutiennent en partie notre affirmation.

Selon les termes de Claude Durand "nous partons de l'idée que le syndicalisme est un mouvement social, c'est-à-dire qu'il réalise la mobilisation des revendications non seulement comme défense des intérêts, mais également au nom d'une certaine représentation des rapports de production et de la société industrielle".<sup>48</sup> Deuxièmement, à la suite de Ross et Atherton, nous percevons le syndicat comme une entité politique à cause de la dynamique interne des groupes d'intérêts souvent divergents qui le composent et à cause de la concurrence d'organisations rivales.

Nous chercherons donc à expliquer la PSS à partir d'un modèle simple de l'action syndicale. Dans cette démarche nous nous inspirons grandement de l'ébauche de théorie générale du syndicalisme de L.M. Tremblay.<sup>49</sup> Etant donné le contexte, et en particulier la situation de tension économique et le pouvoir relatif qu'elle engendre, la PSS comme type d'action syndicale particulière sera orientée essentiellement par l'idéologie ou la volonté de l'organisation et par le type de solidarité qui l'anime ou, si l'on veut, par la nature des groupes qui la composent.<sup>50</sup>

---

48. Conscience ouvrière et action syndicale, Mouton, Paris 1971, p. 3. Il est évident qu'un mouvement syndical qui ne conteste pas les rapports de production et la société actuelle, endosse par le fait même une orientation idéologique spécifique.

49. Voir Relations Industrielles, Université de Montréal, Ecole des Relations Industrielles, 1972-73, chapitres 9-11.

50. Rees a souligné brièvement ces deux variables, ces deux conditions requises mais les ignore dans l'ensemble de sa discussion de la PSS. Voir plus haut la citation que nous avons reproduite de sa contribution, page 61 de notre texte, référence 42.

Notre orientation se rapproche de la perspective de Ross, Rees et Atherton dans un certain sens puisque nous désirons expliquer la rationalisation d'un choix des éléments dynamiques d'une organisation et non le résultat pécuniaire de ce processus. En considérant les forces du marché ou les variables économiques comme des "conditions prérequisées", nous en reconnaissons l'importance nécessaire mais non suffisante. Par l'intermédiaire des "conditions requises", nous insistons sur la capacité du groupe d'agir sur ces conditions contextuelles et d'en orienter les effets.<sup>51</sup> L'action sociale ne rejette pas les forces du marché, elle implique une capacité de choisir à partir de ces dernières. Notre approche ne nie pas l'importance des conditions économiques sur les demandes salariales, elle en conteste la prédominance et le déterminisme absolu sur le processus d'élaboration de la PSS. Nous rejoignons ainsi la position adoptée par Reynaud, Bernoux et Lavorel que nous avons soulignée au début de la section trois de ce chapitre. Selon ces derniers, l'orientation d'une PSS "n'est pas le simple résultat des circonstances; elle procède bien évidemment d'une volonté. Dans leur action, les fédérations sont guidées par des convictions et visent des objectifs à long terme; elles ont une idéologie propre".<sup>52</sup>

Il ne s'agit donc pas pour nous d'opposer deux groupes de variables quant à leurs effets relatifs sur la PSS mais plutôt de proposer que

---

51. Nous revenons sur ces notions de conditions "prérequisées" et "requises" aux chapitres 3 et 4. Voir aussi TREMBLAY, L.-M., op. cit., chap. 9 et 10.

52. "Organisation syndicale, idéologie et politique des salaires", Sociologie du travail, 4, 1966, p. 369.

cette PSS implique par définition un choix d'actions possibles face aux conditions économiques données. L'originalité de notre approche consiste à relier les objectifs économiques et politiques par la variable "idéologie" et à concevoir la politique salariale comme une rationalisation de l'évolution des niveaux de salaire et de la structure salariale dans la perspective générale de l'action sociale des syndicats.

Cette problématique nous semble des plus pertinentes dans le contexte particulier du secteur public dont nous avons souligné au chapitre précédent certaines différences par rapport au secteur privé. En effet, la nature de l'employeur et du marché du produit dans ce secteur devrait rendre encore plus contestable le lien privilégié entre les demandes salariales syndicales et les variations de l'emploi que nous venons de discuter à travers cette brève revue de la littérature sur la politique salariale syndicale (qui, soit dit en passant, se limite exclusivement au secteur privé de l'économie). Ainsi, l'inélasticité de la demande pour le service public, le caractère monopolisateur de l'Etat-producteur ou le financement de la production assuré par la taxation plutôt que par la vente du produit/service sont autant de particularités du secteur public qui devraient favoriser un relâchement encore plus prononcé du lien entre une variation de salaire et une variation de l'emploi, du quadruple enchaînement qu'implique cette relation selon Ross. Notons aussi que la nature particulière du secteur public accentue le caractère politique des relations de travail et nous justifie d'autant plus de percevoir le syndicat comme un organisme politique avec une volonté et une solidarité qui orientent



son action. En effet, comme la politique salariale de l'Etat-employeur devient un outil d'intervention dans l'économie et comme le pouvoir de sanction économique des syndiqués du secteur public est pratiquement inexistant, la PSS pourra tenir compte de cette dimension interventionniste ou encore prendre en considération le caractère avant tout politique des moyens de pressions qui devront être utilisés.<sup>53</sup>

Maintenant que nous avons précisé la nature et les orientations possibles de la politique salariale syndicale et après avoir situé la perspective "Relations Industrielles" de notre analyse, il nous reste à définir la nature des variables explicatives retenues et à circonscrire le sens des relations entre ces dernières et notre variable dépendante, la PSS. Alors que le prochain chapitre sera consacré aux variables politiques "idéologie" et "solidarité" syndicales, les chapitres 4 et 5 préciseront la nature et l'impact des contraintes du contexte économique sur l'orientation de la PSS.

---

53. Claude DURAND dans son étude du syndicalisme français, Conscience ouvrière et action syndicale, (Mouton, Paris 1971, chapitre VI) en arrive à des conclusions nuancées sur le rôle du secteur public dans la politisation de l'action syndicale. L'impact du secteur public dépend de la forme de politisation, du type de syndicalisme et enfin de la nature du marché considéré. Voir aussi VIDAL, D., Essai sur l'idéologie; le cas particulier des idéologies syndicales, Ed. Anthropos, Paris, 1971 (première partie).

## CHAPITRE 3

### Idéologie, solidarité et action syndicale

- 3.1 Variables explicatives requises
- 3.2 Orientation de l'idéologie syndicale
- 3.3 Nature de l'unité syndicale
- 3.4 Modèle d'action syndicale: première étape

### 3.1 Variables explicatives requises

Nous venons de discuter et de situer la variable dépendante de notre étude, la politique salariale syndicale (PSS). Nous avons précisé que son contenu peut être défini selon une orientation "conjoncturelle" ou "égalitariste" à partir d'une relationalisation particulière des demandes d'augmentation des niveaux de salaire et d'une attitude différente face à l'évolution de la structure salariale dans chaque cas. Nous avons de plus suggéré que si l'orientation de la PSS peut être influencée par le contexte économique, elle est déterminée en dernière analyse par l'idéologie syndicale, c'est-à-dire la volonté syndicale, et par la nature de la composition de l'unité de négociation, c'est-à-dire la solidarité syndicale. Selon la terminologie utilisée par Louis-Marie Tremblay, l'idéologie et la solidarité syndicale deviennent des variables explicatives requises alors que les conditions économiques sont perçues comme des variables explicatives prérequisées à l'action syndicale. Il nous faut préciser que pour ce dernier, les variables prérequisées rendent l'action possible et nécessaire alors que les variables requises en définissent l'orientation et en expliquent la nature et les modalités.<sup>1</sup> Nous rejoignons en quelque sorte la distinction que nous avons déjà soulignée relativement au rôle respectif des variables "économiques" (prérequisées) de Dunlop et "politiques" (requises) de Ross dans l'explication de la politique salariale syndicale.

---

1. TREMBLAY, L.-M., Relations Industrielles, Ecole des Relations Industrielles, Université de Montréal, 1972-73, p. 280.

Notre objectif dans le présent chapitre est double: circonscrire la nature de chaque variable explicative requise et préciser les relations entre ces variables et l'orientation de la politique salariale syndicale. Nous désirons établir "a priori", dans le cadre particulier du secteur public, l'influence de l'orientation idéologique et du degré de solidarité de l'organisation syndicale sur le processus d'élaboration de leur politique salariale étant donné le contexte économique. Le prochain chapitre sera consacré aux variables explicatives prérequisées de l'action syndicale. A partir de la littérature sur la détermination des salaires dans le secteur public, nous discuterons des principales variables économiques à retenir lors de la vérification de la pertinence de nos deux variables requises dites "politiques".

### 3.2 Orientation de l'idéologie syndicale

Le premier problème qui se pose est celui d'une définition conceptuelle et opérationnelle de l'idéologie syndicale. Notre intention n'est pas de reprendre ou de poursuivre la longue discussion sur la nature et les déterminants de l'idéologie.<sup>2</sup> Nous désirons toutefois préciser le

---

2. Sur l'idéologie comme objet de recherche sociologique voir DUMONT, F., Les idéologies, Presses universitaires de France, Collection SUP., Paris 1974, 184 p. ou VIDAL, D., Essai sur l'idéologie: le cas particulier des idéologies syndicales, éditions Anthropos, Paris 1971, 322 p.

plus possible le concept auquel nous nous référons ainsi que la méthode de son évaluation empirique.

Pour les fins de notre étude, nous retiendrons la définition générale de l'idéologie que nous fournit Guy Rocher:

Un système d'idées et de jugements, explicite et généralement organisé, qui sert à décrire, expliquer, interpréter ou justifier la situation d'un groupe ou d'une collectivité et qui, s'inspirant largement de valeurs, propose une orientation précise à l'action historique de ce groupe ou de cette collectivité. <sup>3</sup>

Les idéologies sont souvent classifiées sur la base de plusieurs critères différents et interdépendants en grande partie. Toujours selon Guy Rocher, elles peuvent être circonscrites en fonction de la collectivité ou d'un groupe auquel elles s'adressent et par conséquent en fonction des intérêts particuliers qui définissent ce groupe ou cette collectivité: <sup>4</sup> les intérêts de la classe ouvrière, les intérêts nationaux, les intérêts d'un groupe professionnel ou d'un groupe culturel, etc... Les idéologies peuvent aussi être classifiées sur la base des valeurs dont elles s'inspirent. A titre d'exemple, un groupe peut reconnaître comme un idéal souhaitable une façon d'être ou d'agir commandée essentiellement par les objectifs et les aspirations individuelles plutôt que dictée par des fins et des préoccupations communautaires. Les idéologies libérale et collectiviste reposent

---

3. Introduction à la sociologie générale, Tome 1, HMH, Montréal 1968, p. 114.

4. Ibid., pp. 382-383.

respectivement et en partie sur ces deux types de valorisation. Cette dernière classification correspond à une identification de l'idéologie en fonction de son contenu, de l'analyse et de la solution d'ensemble qu'elle propose relativement à une situation sociale donnée.<sup>5</sup> Un troisième mode de classification consiste à situer un système d'idées et de jugements par rapport à sa perception du pouvoir. Cette perspective politique qui rejoint dans une certaine mesure celle de la nature des intérêts et des valeurs discutée plus haut distingue généralement entre l'idéologie qui protège le pouvoir existant (idéologie dominante), celle qui vise à l'influencer (idéologie des groupes de pression) et celle qui aspire à le renverser et à le remplacer (idéologie d'un mouvement de "libération nationale"). Enfin, les idéologies peuvent être différenciées sur la base de l'orientation de l'action qu'elles proposent au groupe ou à la collectivité visée. Guy Rocher distingue quant aux moyens d'action entre une idéologie réformiste qui propose une transformation graduelle de la situation et une idéologie révolutionnaire qui implique des moyens radicaux, voire violents, de rupture avec une situation donnée.<sup>6</sup>

Ces quelques classifications cherchent à situer les idéologies selon deux perspectives: ce qui explique l'idéologie et ce que l'idéologie explique. D'un côté, le groupe social, les intérêts, les valeurs ou la

---

5. Dans une certaine perspective, selon Fernand Dumont, "Les idéologies seront considérées comme la rationalisation d'une vision du monde (ou d'un système de valeurs) (...) la mise en relation des idéologies avec les visions du monde qui les nourrissent nous renvoie au problème beaucoup plus difficile de leur contenu". Voir "Notes sur l'analyse des idéologies" Recherches sociographiques, vol. 4, no. 2, 1963, p. 163.

6. ROCHER, Guy, op. cit., p. 382. La typologie de l'idéologie suggérée par Guy Rocher ne doit pas être considérée comme idéale ou exhaustive mais plutôt usuelle.

distribution du pouvoir, qui peuvent être identifiés par l'expérience du vécu, de la pratique, servent à la définition de l'idéologie des pouvoirs sociaux. De l'autre côté, l'idéologie devient "un système de représentation (...) qui offre un cadre de référence et d'identification aux membres d'une collectivité", (...) "un cadre normatif qui oriente les comportements et favorise une unanimité de représentation, de motivation et d'action".<sup>7</sup>

Dans la présente étude, nous nous intéressons plus particulièrement à cette seconde perspective, au "caractère volontaire de l'idéologie" qui devient un instrument d'action par la cohésion et la motivation qu'elle veut engendrer.

L'idéologie est "volontaire", c'est-à-dire qu'elle fait appel à une volonté d'action, en proposant des buts à atteindre, en indiquant les moyens d'y parvenir et en élaborant une démarche plus ou moins précise.<sup>8</sup>

Notre objectif ne consiste pas à expliquer cette "volonté d'action commune d'un Nous" mais plutôt à explorer comment l'idéologie revient sur les pratiques du monde réel et sur les rapports sociaux qu'elle implique pour les justifier ou les condamner à travers l'explication syncrétique qu'elle en fournit. Dans ces deux cas, l'idéologie agit sur les situations en cherchant d'un côté à maintenir les structures existantes et de l'autre à les transformer. Dans ce dernier cas, l'idéologie devient "utopie" selon Karl Mannheim.<sup>9</sup> Dans chacun des cas, l'idéologie influence le comportement et

7. GRAND-MAISON, Jacques, Stratégies sociales et nouvelles idéologies, Hurtubise, HMH, 1970, pp. 149-150.

8. ROCHER, Guy, op. cit., p. 378.

9. Idéologie et utopie, traduction française, Rivière, Paris 1956.

oriente l'action de groupes ou de collectivités. Nous rejoignons à nouveau la conclusion à laquelle sont arrivés Reynaud, Bernoux et Lavorel suite à leur enquête auprès de militants syndicaux:

La politique des fédérations n'est pas le simple résultat des circonstances; elle procède bien évidemment d'une volonté. Dans leur action, les fédérations sont guidées par des convictions et visent des objectifs à long terme: elles ont une idéologie propre. 10

L'élaboration d'une politique salariale par les syndiqués du secteur public est le type spécifique d'action que nous désirons étudier. Nous cherchons à vérifier la relation entre l'idéologie et la nature de la politique salariale syndicale. Dans cette perspective, il nous faut définir "a priori" le type d'idéologie susceptible d'avoir un impact quelconque sur cet aspect de l'action syndicale. Nous entrons ainsi dans le problème des idéologies particulières. 11 L'idéologie qui nous intéresse est particulière non seulement à cause de la nature du groupe impliqué, le syndicat, mais aussi, et peut-être surtout, à cause de la dimension de la réalité sociale à l'intérieur de laquelle nous allons pouvoir observer le comportement du groupe en question. L'élaboration d'une politique salariale syndicale s'effectue dans le contexte des relations de travail entre employeurs et employés, contexte qui découle des rapports de production

---

10. "Organisation syndicale, idéologie et politique des salaires", Sociologie du travail, 4, 1966, p. 369.

11. Voir sur ce sujet K. Mannheim, op. cit., pp. 44 et ss.



entre les deux acteurs.<sup>12</sup> Comme nous proposons une définition des idéologies en termes de définitions des situations en vue de l'action, en termes de justifications explicites et systématiques des comportements dans de telles situations, il nous semble pertinent de limiter ici l'idéologie syndicale aux relations impliquées par le système de production économique et, dans un certain sens, par la structure sociale qui maintient ce système de production et les rapports sociaux qu'il implique. Nous n'aborderons pas d'autres domaines idéologiques en partie connexes à celui des rapports de production économique telles que la question nationale, la situation raciale ou la condition féminine.

Nous devons préciser que les idéologies portant sur le système de production économique ne sont pas toutes défendues et endossées par les mouvements syndicaux ou, plus globalement, les mouvements ouvriers. De plus, si certaines idéologies relatives au système de production n'existent que par l'action des mouvements syndicaux et ouvriers, elles trouvent souvent leurs sources d'influence dans la pensée ou la doctrine de certains individus ou organismes extérieurs à ces mouvements.<sup>13</sup> Historiquement, les classes dominantes dont la bourgeoisie contemporaine, certains groupes d'intellectuels et de professionnels souvent antérieurs ou extérieurs au mouvement syndical ont développé et se sont appuyés sur des idées qui ont pu provoquer ou inspirer le développement de l'idéologie syndicale. Nous

- 
12. Nous entendons par "rapports de production" les liens de dépendance économique et les relations d'autorité inhérents au système de production, la spécialisation et la division des tâches et le contrôle des connaissances et des capitaux que ce système implique, en l'occurrence le système de production capitaliste.
13. On peut prendre comme exemple l'influence de l'encyclique "Rerum Novarum" sur l'action sociale catholique ou le mouvement syndical catholique. L'influence de la doctrine sociale de l'Eglise catholique doit être comprise comme une condition nécessaire mais non suffisante.

pensons ici au libéralisme économique, au corporatisme, au "welfare state", au coopératisme ou aux différentes orientations collectivistes. De même, la pratique et la réflexion syndicale ont pu influencer à des degrés divers ces différents courants de pensée et leurs modèles de société. Dans ce champ d'interrelations idéologiques, nous devons aussi souligner que l'idéologie syndicale spécifique à laquelle nous nous limitons est parfois influencée par des idéologies dont la préoccupation explicite n'est pas le système des rapports de production économique comme par exemple les idéologies nationalistes ou religieuses. La réciproque est encore plus évidente dans la perspective marxiste.

Une deuxième précision s'impose avant de rendre opérationnel notre concept d'idéologie syndicale. La notion d'idéologie précède et englobe en même temps celle de "politique d'action". Nous venons de souligner que l'idéologie est à la fois une conception du monde, un jugement et une explication de la situation d'un groupe et un guide général d'action pour ce groupe. Au chapitre précédent, nous avons défini une politique d'action, à savoir la politique salariale syndicale (PSS), comme "une rationalisation plus ou moins explicite et élaborée de l'évolution des niveaux de salaire et de leur structure à partir d'objectifs et de principes généraux ou spécifiques et de leurs modalités d'application". L'idéologie syndicale englobe et oriente à la fois les politiques d'action des organisations syndicales et ainsi les pratiques quotidiennes qui en découlent. Elle est la conscience et la volonté qui commandent l'acte et sa rationalisation.

Nous nous référons donc à une idéologie particulière comme objet sociologique distinct et explicatif des politiques d'action. Dans la perspective d'une explication de la politique salariale syndicale, nous limitons

le concept de l'idéologie syndicale à une évaluation globale du rapport de production et au projet social qui en découle. Cette évaluation proposera de maintenir plus ou moins intégralement le système de production économique en question ou de le transformer plus ou moins radicalement. Les deux types d'orientation de la fonction du leadership syndical du modèle de Louis-Marie Tremblay, l'"accommodation" ou la "transformation" d'une situation de départ, deviennent pour nous deux modèles idéologiques des organisations syndicales qui se définissent dans leurs rapports avec les autres (patronat) en contexte de production.<sup>14</sup> Notre notion d'idéologie syndicale répond aux exigences de notre définition du début. En se fondant sur les intérêts et les valeurs d'un regroupement de syndiqués, elle implique une interprétation et un jugement plus ou moins structuré sur la situation du groupe par rapport à l'employeur et sur l'orientation des politiques d'action qui devront en découler.

Nous proposons la notion d'axe idéologique<sup>15</sup>, une sorte de continuum dont les deux tendances extrêmes et opposées seraient l'idéologie d'accommodation et l'idéologie de transformation qui correspondent en quelque sorte à la polarité traditionnelle réforme-révolution.<sup>16</sup> Nous préférons utiliser le premier couple de concepts parce qu'il renvoie davantage à l'orientation générale de l'action syndicale soutenue par l'idéologie en

- 
14. TREMBLAY, L.-M., Relations Industrielles, Ecole des relations industrielles, Université de Montréal, 1972-73, pp. 275 à 278. Voir aussi Le syndicalisme québécois, Presses de l'Université de Montréal, Montréal 1972, pp. 15 à 20.
15. DOFNY et BERNARD utilise aussi ce mécanisme (i.e. axe) afin d'illustrer les forces opposées de leurs deux concepts "mouvement social-groupe de pression". Voir Le Syndicalisme au Québec: structure et mouvement, étude no. 9, Equipe spécialisée en relations de travail, Bureau du Conseil Privé, Ottawa, 1968, chap. 1.
16. Voir CAIRE, Guy. Les syndicats ouvriers, Thémis, Presses universitaires de France, Paris 1971, pp. 289-293 et 312 à 321. Daniel VIDAL, op. cit., utilise plutôt l'opposition radicalisme-réformisme, pp. 58-61 et pp. 82-83, 85-87.

question plutôt qu'aux modalités de cette action suggérées par les termes réforme-révolution. Nous utilisons de plus l'image du continuum afin d'illustrer la possibilité de degrés d'adhésion différents à l'une ou l'autre des deux tendances idéologiques, vers l'un ou l'autre des deux pôles du même axe. Selon la dimension considérée, les systèmes d'idées et de jugements des organisations syndicales pourront se situer sur un point différent de l'axe. Ainsi, à titre d'exemple, l'idéologie syndicale pourra selon le cas évaluer les intérêts des salariés et des employeurs comme radicalement opposés, comme complémentaires ou à la fois opposés et complémentaires. Elle pourra aussi proposer un système de production dont "l'autorité patronale" serait remplacée, serait partagée ou ne serait qu'encadrée. Bien plus, par les combinaisons de leurs différentes dimensions les idéologies syndicales vont aussi devoir se situer sur des points différents de l'axe de référence. Ainsi, une même évaluation de la nature des intérêts des acteurs peut déboucher sur une vision différente des rapports de production à instaurer qu'expliqueraient par exemple, selon Alain Touraine, les obstacles au développement économique et au contrôle social rencontrés par les mouvements syndicaux.<sup>17</sup> Pour les fins de notre étude, nous nous limitons à une évaluation des tendances idéologiques vers l'un ou l'autre des deux pôles de l'axe que nous nommons "idéologie d'accommodation" et "idéologie de transformation" par référence à l'orientation globale de l'action qui devrait en découler. Nous ne cherchons pas à identifier le point de démarcation entre ces deux tendances idéologiques

---

17. Sociologie de l'action, éditions du Seuil, Paris 1965, pp. 368-382. Ce dernier situe ainsi l'action syndicale sur deux dimensions qui lui permettent de définir quatre types idéaux d'action syndicale: libéral-oppositionnel (A.F.L.-C.I.O.), oppositionnel-révolutionnaire (CGT française), libéral-réformateur (T.U.C. britannique) et réformateur-révolutionnaire (CGIL italienne).

dichotomiques. Il reste maintenant à préciser nos deux concepts et à les rendre plus opérationnels.

L'idéologie syndicale qui s'explique en partie par l'expérience vécue des organisations syndicales et qui oriente en même temps leurs actions futures, peut être identifiée et caractérisée par trois indices complémentaires et interdépendants. Dans la perspective des rapports de production, nous devons premièrement identifier comment le groupe revendicateur se définit relativement aux autres groupes et, plus spécifiquement, comment le groupe de syndiqués en question perçoit ses intérêts par rapport au groupe qui contrôle la production et l'action de travail qu'elle implique. Les intérêts des syndiqués sont généralement perçus de façon extrême comme opposés et conflictuels par rapport à ceux de l'employeur ou, tout en étant différents, comme complémentaires et réconciliables à ces derniers. Ensuite, nous évaluons l'attitude du groupe de syndiqués face à l'autorité patronale dans les rapports de production. Cette reconnaissance d'un pouvoir qui fait obstacle aux projets et aspirations des syndiqués en matière d'organisation et de contrôle du travail est étroitement liée à la perception des intérêts des acteurs mais n'en découle pas nécessairement. Ainsi, à un extrême, nous devrions constater une attitude de rejet ou de remise en question constante de l'autorité dans ses fondements, comme la propriété privée des biens de production ou une décision gouvernementale. À l'autre extrême devrait correspondre une acceptation implicite de l'autorité imposée par le système des rapports de production. Cette acceptation des fondements du pouvoir représente en quelque sorte une négation de l'existence d'une opposition

fondamentale aux aspirations du groupe de salariés quant à la vie de travail. Finalement, ces perceptions et ces attitudes des syndiqués peuvent s'inscrire dans le cadre d'un projet global de système de rapports de production et, par extension, de société. Ce projet traduit des valeurs universelles et supérieures, des grands idéaux auxquels adhère au départ le groupe de syndiqués. A un extrême, le bien-être de l'homme est recherché à partir de la reconnaissance de la primauté de l'intérêt collectif sur l'intérêt individuel et de l'égalité totale et réelle des hommes face au contrôle des biens de production et à la répartition de la richesse qu'ils engendrent. A l'autre extrême, le bien-être de l'homme est basé sur la reconnaissance des libertés individuelles comme source de progrès social, sur les motivations et les initiatives individuelles comme base de la prospérité collective. Nous appellerons le premier projet axé sur la démocratisation des rapports de production, projet collectiviste, et le second basé sur les initiatives individuelles, projet libéral.

Avant de formuler de façon schématique les deux pôles de notre axe idéologique sur la base des indices que nous venons de décrire, nous devons préciser que ces indices s'apparentent en partie aux trois principes qui sont pour Alain Touraine la condition d'existence de tout mouvement social et plus particulièrement de toute "conscience ouvrière".<sup>18</sup> Ce dernier résume les trois "éléments constitutifs" de la conscience ouvrière de la façon suivante:

---

18. TOURAINE, Alain. Sociologie de l'action, Editions du Seuil, Paris 1965, p. 507, et La conscience ouvrière, Editions du Seuil, Paris 1966, p. 397.

En premier lieu, la conscience de soi, le sentiment d'apporter un facteur de production essentiel, le travail. En deuxième lieu, la conscience d'autrui, la reconnaissance d'adversaires. En dernier lieu, la conscience de la société, la conception de l'organisation sociale, comme un système de pouvoir contrôlant l'utilisation du travail et la répartition de son produit. Il existe toujours un principe d'identité, un principe d'opposition et un principe de totalité. <sup>19</sup>

Avec les formes variées d'organisation de la production entraînées par l'évolution historique des sociétés ou constatées dans différents secteurs industriels d'une même société à un même moment, Touraine observe diverses combinaisons de ces trois principes qui se traduisent par des formes diverses de conscience ouvrière. Dans l'"ancienne conscience ouvrière" par exemple, le principe de totalité n'est que le prolongement du principe d'identité (e.g. le métier, les qualifications) ou du principe d'opposition (e.g. l'adversaire). Avec la société industrielle ou la société de masse, la "nouvelle conscience ouvrière" se caractérise par la prépondérance du principe de totalité (e.g. système de valeurs, champ social) sur les deux autres, sans toutefois les nier. Entre les deux se situe la "conscience de classe", une "forme de conscience ouvrière où le principe de totalité s'identifie à la relation d'un principe d'identité et d'un principe d'opposition eux-mêmes complémentaires". <sup>20</sup> A chacun de ces niveaux de conscience "maximum" et pour chacune des trois "phases d'évolution du syndicalisme", Claude Durand propose trois types d'action syndicale qui illustrent bien la nature de la

---

19. La conscience ouvrière, p. 311.

20. Ibid., p. 328.

conscience ouvrière correspondante: le syndicalisme de métier (A<sub>1</sub>), le syndicalisme de classe (B<sub>2</sub>) et le syndicalisme gestionnaire (C<sub>3</sub>).<sup>21</sup>

Si nos indices de l'idéologie syndicale s'inspirent en partie des principes de la conscience ouvrière chez Touraine, les deux concepts ainsi définis ne doivent pas être confondus. Le concept de Touraine est un instrument d'analyse qui explique les transformations de la conscience ouvrière face à l'évolution du travail par les rapports différents de ses trois éléments constitutifs. Notre concept d'idéologie syndicale est plutôt un cadre descriptif et indicatif de l'orientation idéologique d'une organisation syndicale à un moment donné. Cette évaluation de l'orientation idéologique est basée sur la nature des trois indices et non sur la dynamique de leur rapport. Le continuum entre les deux orientations extrêmes s'explique, ainsi que nous l'avons souligné plus haut, par la possibilité d'un message mitigé (et non extrême) de chaque indice ou par les messages contradictoires ou opposés qu'ils peuvent fournir les uns par rapport aux autres. A partir de nos trois indices, nous pouvons maintenant situer de façon schématique les deux pôles de notre axe idéologique.

Pour l'idéologie d'accommodation (réformiste) le système des rapports de production n'est pas remis en question dans ses fondements mêmes. L'idéologie implique une acceptation plus ou moins tacite de la subordination des travailleurs face à la direction dans le processus de production. On reconnaît ainsi la responsabilité presque absolue de la gérance en ce qui

---

21. DURAND, Claude. Conscience ouvrière et action syndicale, Mouton, Paris, 1971, pp. 4 et 5.



concerne la finalité de la production. Cette définition de soi en tant que subordonné repose essentiellement sur l'acceptation d'une autorité imposée au groupe de l'extérieur par le droit de propriété, le monopole de connaissances techniques ou encore par le pouvoir politique.<sup>22</sup> Elle implique une perception des intérêts des parties au processus de production comme complémentaires. Toutefois, ces intérêts peuvent devenir conflictuels face à la détermination des règles du système dans le sens dunlopien du terme, c'est-à-dire les normes elles-mêmes et les mécanismes de détermination de ces normes. Notre notion d'idéologie d'accommodation implique donc une reconnaissance implicite par l'organisation syndicale d'une relation d'autorité imposée au groupe de l'extérieur et non décidée par ce dernier. Par contre, elle peut permettre jusqu'à un certain point une contestation des modalités et des résultats de cette relation de pouvoir du système de production.<sup>23</sup> Dans ce sens, elle devient réformiste. Il n'y a de définition d'un projet global de système économique qu'en autant qu'on précise ses aspirations à des modifications du système existant. L'idéologie d'accommodation accepte donc l'orientation dite "libérale" du système actuel quitte à revendiquer un encadrement plus poussé des initiatives et des libertés individuelles qui le sous-tendent.

---

22. Cette formulation générale peut s'appliquer à un contexte de production d'entreprise publique de régime capitaliste ou socialiste.

23. Par "modalités", nous entendons le niveau de participation à la gestion, la concentration des capitaux, le cadre légal... tandis que les "résultats" réfèrent à la répartition trop inégale des revenus et des richesses, à la pollution, aux maladies et accidents industriels, au chômage, etc. (A la limite, les deux notions peuvent se confondre. Est-ce qu'une modalité n'est pas aussi un résultat?) Plus cette contestation des "résultats" et des "modalités" devient poussée et fondamentale, plus l'orientation idéologique risque de se radicaliser et de remettre en question la répartition du pouvoir social comme source de ces difficultés. On se déplace alors sur l'axe pour tendre vers l'idéologie de transformation.

Avec l'idéologie de transformation (révolutionnaire) les rapports de production sont remis en question non seulement dans leurs modalités et leurs résultats mais dans leurs fondements mêmes. On y conteste les sources extérieures de pouvoir et on prône une relation d'autorité définie par le groupe lui-même, à savoir les syndiqués ou la "classe ouvrière" dans son ensemble. Cette orientation idéologique perçoit les intérêts impliqués dans les rapports de production essentiellement sur une base conflictuelle et irréconciliable. Même si pour des raisons de stratégie et de compromis à court terme l'idéologie de transformation peut tolérer des adaptations aux règles du système, elle est avant tout axée sur des changements politiques de fond, c'est-à-dire dans les rapports de pouvoir au niveau de l'organisation de la production (entreprise) ou au niveau de l'ensemble de la société. Le projet social global qui en découle prône la démocratisation du système de production par la remise de l'autorité sur les finalités et les règles du processus de production à la collectivité de travail ou à l'ensemble de la communauté. La volonté syndicale devient alors révolutionnaire. Cette démocratisation du système productif qui peut s'articuler à travers des mécanismes fort variables repose sur une conception égalitaire de l'homme, sur le rejet de tout privilège de pouvoir découlant de richesses matérielles, de connaissances particulières ou d'un statut institutionnel quelconque, sur une certaine répugnance pour toute subordination de l'homme par l'homme.

Nous résumons dans le tableau suivant les principales caractéristiques de ces deux orientations idéologiques soulignées par la présentation schématique qui a précédé. Nous devons maintenant rendre opérationnel cet outil conceptuel rudimentaire. Nous avons volontairement utilisé la notion

TABLEAU 3.1

## INDICES DES DEUX TENDANCES IDEOLOGIQUES

		Orientations de l'idéologie syndicale	
		Tendance accommodatrice (réformiste)	Tendance transformatrice (révolutionnaire)
Indices ou caractéristiques idéologiques	Perception des intérêts des parties (identité)	Différents mais complémentaires et réconciliables	Opposés et conflictuels
	Attitude face à l'autorité (opposition)	Acceptation tacite des fondements de l'autorité dans le système des rapports de production actuel	Rejet ou remise en question constante des fondements de l'autorité dans le système de production actuel
	Projet global de système de production (totalité)	Projet libéral basé sur la valorisation des initiatives individuelles	Projet collectiviste basé sur la prépondérance de l'intérêt collectif et sur une conception égalitaire de l'homme

d'axe idéologique afin d'insister sur un certain continuum de la "dynamique des idées" entre deux représentations extrêmes du système des rapports de production économique. Nous avons indiqué que cette dynamique est alimentée par des apports externes au groupe social considéré mais avant tout par les leçons des expériences quotidiennes de l'action syndicale. Cet effet de rétroaction n'est pas considéré dans le cadre de ce travail qui se situe dans une perspective statique. Etant donné cette limite de notre étude, l'opérationnalisation de la variable idéologique consiste à définir un outil simple qui nous permet d'identifier à un moment donné l'état de l'orientation idéologique d'un groupe de syndiqués, de la situer en fonction des deux pôles de notre axe. De plus, nous croyons qu'il est suffisant de décrire cet état en terme de tendance plus ou moins prononcée vers l'un ou l'autre des deux pôles. Nous parlerons donc d'orientation idéologique à propension accommodatrice ou transformatrice.

L'observation des caractéristiques ou des indices des orientations idéologiques que nous venons de dégager devrait se faire idéalement à travers une analyse comparative du discours et de l'action syndicales. Si l'expérience de la pratique syndicale est non seulement inspiratrice pour l'idéologie mais aussi orientée par cette dernière, nous pouvons alors supposer que la nature de l'action syndicale est indicatrice de l'orientation de l'idéologie syndicale.<sup>24</sup>

---

24. Nous devons préciser ici que cet indicateur de l'idéologie syndicale peut être souvent trompeur s'il est considéré en lui-même parce que l'action syndicale répond à une volonté qui est soumise aux contraintes conjoncturelles. Pour des "considérations stratégiques", l'action à court terme peut sembler marquer le pas ou s'écarter du projet et de l'intention syndicale à long terme. C'est pourquoi nous disons plus haut que l'évaluation de l'orientation idéologique, de la volonté syndicale devrait idéalement confronter le discours et l'action syndicale dans les différents contextes donnés. Sur la relation entre idéologie et action voir VIDAL, Daniel, op. cit., en particulier les pages 21-41, 229-241 et 294-322.

Toutefois, comme l'objet de notre étude porte sur l'impact possible de l'idéologie sur une action syndicale particulière, nous limitons notre estimation de l'orientation idéologique à une brève analyse du discours syndical, plus particulièrement celui des dirigeants syndicaux.<sup>25</sup> Ce leadership est dans notre modèle un catalyseur qui permet à l'orientation idéologique de s'articuler à travers un manifeste, un rapport moral, ou autres moyens de prise de position officielle. Cette variable nous permet d'expliquer comment certaines conditions prérequisées et requises se traduisent concrètement par des politiques d'action et par des actions spécifiques. Nous concevons le leadership comme une variable intermédiaire, le ciment qui vient relier ensemble les variables déterminantes de notre modèle.<sup>26</sup> Ce qui ne veut pas dire que nous ne lui reconnaissons qu'un rôle passif. Nous reviendrons sur cette variable dans la dernière partie de ce chapitre.

Dans le cadre d'une analyse de cas et à partir de notre conception du leadership syndical comme médium d'articulation de l'orientation idéologique, il nous paraît possible de procéder de deux façons pour observer les indices de l'idéologie dans le discours syndical. Une première méthode consisterait, après avoir circonscrit les dirigeants syndicaux, à procéder par questionnaire ou entrevue d'une partie ou de la totalité des éléments de ce leadership. Ces techniques de cueillette d'opinions en plus d'engendrer des problèmes importants au niveau de la signification de leurs révélations,

---

25. Ibid., pp. 56-58.

26. Dans le modèle de L.M. Tremblay, le leadership syndical est une variable déterminante de l'action syndicale, une condition structurelle requise qui semble assimiler la variable "idéologie". Il parle alors de "leadership d'accommodation" et de "leadership de transformation". Voir Relations Industrielles, Université de Montréal, 1972-73, pp. 275-282.

exigent des ressources techniques et financières hors de notre portée. Dans un premier temps, la méthode de l'enquête risque de nous amener à confondre l'opinion du militant face à l'idéologie du groupe et l'idéologie elle-même ou, encore, à véhiculer notre propre opinion à travers la nature des questions posées et l'interprétation des réponses.<sup>27</sup> A ces obstacles connus mais pas insurmontables s'ajoutent la difficulté et le coût considérable du repérage et du contact avec les militants syndicaux en poste à l'époque de l'action précise que nous désirons analyser. Enfin, le décalage possible entre ce qu'ils pensaient à cette époque et ce qu'ils pensent au moment de l'enquête engendre nécessairement des distorsions importantes. A partir de ces considérations nous optons plutôt pour une étude documentaire, une analyse des résolutions et des textes adoptés par les dirigeants en question pendant les quelques années qui ont précédé l'élaboration de la PSS que nous étudions. Cette seconde méthode comporte certainement des lacunes mais elle a le mérite de nous permettre de circonscrire à un coût peu élevé le type d'idéologie véhiculé "officiellement" par les leaders d'un groupe de syndiqués à un moment précis et dans un contexte particulier.<sup>28</sup> De plus, l'idéologie ne sera pas déformée par l'écran des opinions mais plutôt observée à travers les formulations d'écrits officiels. Les documents que nous envisageons d'analyser sont les suivants: les procès-verbaux des congrès d'orientation et des congrès spéciaux en insistant sur les rapports des présidents tels que présentés ou adoptés et sur les résolutions pertinentes à l'intelligence des tendances idéologiques; les principaux documents politiques produits

---

27. Voir sur ce point VIDAL, Daniel, *op. cit.*, pp. 61-64 ou encore SELLTIZ, WRIGHTSMAN et COOK, Les méthodes de recherche en sciences sociales, H.R.W., 1977.

28. Une des difficultés de cette méthode est de saisir le sens précis du langage utilisé dans la dynamique d'un contexte particulier, langage d'un discours qui cherche à informer l'action.

par ces organisations et qui servent de base aux discussions préalables aux décisions des congrès. Les documents sélectionnés doivent donc refléter l'état d'esprit de l'organisation antérieur à l'action syndicale que nous étudions et avoir été endossés le plus possible par la majorité des leaders du groupe impliqué. <sup>29</sup>

### 3.3 Nature de l'unité syndicale

Dans son modèle préliminaire pour une théorie générale du syndicalisme, Louis-Marie Tremblay nous fournit une seconde variable explicative de l'existence de toute organisation syndicale:

La condition fonctionnelle requise est la solidarité. Cette dernière se développe sur la base de la conviction des travailleurs que l'action syndicale est l'instrument le plus approprié pour éliminer les éléments de tension ou réduire leurs effets. Sans cette solidarité, les membres d'un système social n'entrent pas en relation ou ne continuent pas leur relation. C'est pourquoi la solidarité est une condition qui doit être produite pour l'opération du système. <sup>30</sup>

La solidarité syndicale est d'abord comprise par cet auteur à travers un raisonnement psycho-économique. Selon Tremblay, les participants à un système évaluent les sources de tension et leurs réducteurs possibles (dont le syndicalisme) relativement à "la satisfaction de leurs besoins ou de leurs attentes

---

29. Critère qu'il ne sera pas toujours facile d'évaluer puisque les groupes de syndiqués qui nous intéressent n'ont constitué bien souvent qu'une partie des instances qui ont adopté ou utilisé les documents en question.

30. Relations Industrielles, op. cit., p. 270.

en termes de coût et de profit". Plus l'action syndicale leur paraît un moyen de réduire les tensions (économiques et autres) plus la solidarité syndicale devrait être forte. Louis-Marie Tremblay, propose ensuite une explication de ce désir de réduire la tension par le syndicalisme qui est basée sur les valeurs et les normes de comportement du groupe de salariés impliqués.

La propensité (sic) d'un travailleur envers l'action syndicale varie directement avec le degré où l'association et la participation à l'action syndicale renforcent les liens et les intérêts normaux du groupe, impliquent des pratiques conformes à ses comportements habituels et sont compatibles avec les codes, la philosophie et la croyance qu'il partage avec le groupe. 31

Cette conception de la notion de solidarité est sensiblement différente de celle de Jean-Daniel Reynaud. Pour ce dernier l'action syndicale, la revendication de pouvoir et de dignité qui la caractérise, "exprime la volonté d'un groupe social d'être reconnu à travers ses représentants (...). Plus profondément le syndicalisme naît d'une communauté de situation et d'idées avant d'être une communauté d'intérêts". 32 L'association de salariés repose sur un groupe social réel. Derrière l'organisation syndicale existent des groupes concrets définis en fonction de l'évolution des alignements sociaux et des rapports sociaux. La solidarité à la base de l'action syndicale va prendre des configurations différentes en fonction de l'évolution des sociétés dans le temps et dans l'espace. C'est-à-dire, selon Reynaud, en fonction de la nature et du niveau de développement économique, du caractère des industries

---

31. Ibid., p. 269. L.-M. Tremblay cite ici E.W. BAKKE, "Why Workers Join Unions", Personnel, American Management Association, Vol. 22, no. 1, (July 1945), p. 5. (Traduction de Tremblay).

32. Les syndicats en France, Tome I, Editions du Seuil, Politique, Paris 1975, p. 19.



dominantes ou de l'histoire politique et des traditions de ces sociétés. On aura ainsi une répartition de la population active et une organisation du travail (e.g. nature des tâches et rapports de travail) particulières qui vont expliquer en partie les groupes concrets différents et les solidarités qui les caractérisent. <sup>33</sup>

Dans le cadre de notre étude de la politique salariale syndicale, la notion de solidarité tient compte de ces deux dimensions que nous venons de souligner, la communauté d'intérêts et la communauté de situation. Ainsi, une solidarité plus forte devrait être favorisée par une plus grande propension des salariés à une perception uniforme des sources de tension (condition prérequis) <sup>34</sup> et à une même évaluation de la solution la plus efficace (type d'action). Celles-ci sont à leur tour favorisées par des contextes de travail et de vie plus similaires pour les éléments du groupe. <sup>35</sup> Ce qui revient à dire que l'homogénéité de perception des intérêts et des situations sociales des salariés devrait trouver son explication à travers, par exemple, des traditions, des valeurs, des besoins, des formations, des niveaux de revenu ou des rôles dans le système productif qui sont semblables. Donc plus le groupe de salariés syndiqués est homogène, plus élevé devrait être le degré de solida-

---

33. Dans cette perspective, si la "lutte des classes" peut apporter un certain éclairage à l'action syndicale, elle est une explication insuffisante du pluralisme des solidarités syndicales selon Reynaud. Op. cit., pp. 29-32.

34. Voir les variables du contexte économique au chapitre 4.

35. Guy CAIRE discute longuement les caractéristiques et, ainsi, l'hétérogénéité de la classe ouvrière et des "nouvelles classes ouvrières" en tenant compte de la vie dans le travail et de la vie hors travail. C'est l'étude de la communauté de situation (solidarité) qui est préalable à la communauté de sentiments (idéologie, conscience), toutes deux nécessaires à l'action syndicale. Voir Les syndicats ouvriers, P.U.F., Thémis, Paris 1971, pp. 137-224. Sur la "décomposition" de la classe ouvrière, voir le récent collectif, Crise et avenir de la classe ouvrière, Editions du Seuil, Points, Paris 1979, p. 121.

rité étant donné la nature et l'intensité des tensions de départ.

Cette réduction du concept "solidarité" à la notion d'homogénéité du groupe, de l'unité syndicale considérée, ne répond pas uniquement à des impératifs opérationnels mais, de plus, à la nature politique indéniable du processus de prise de décision syndical face à l'action et, ainsi, face à l'existence et à la continuité du syndicalisme. C'est un peu ce que Louis-Marie Tremblay semble dire lorsqu'il circonscrit la solidarité par l'existence et la poursuite de relations entre les éléments d'un groupe.<sup>36</sup> Partant du prémisses que le processus décisionnel syndical est démocratique, qu'il implique le respect du choix de la majorité, nous pouvons déduire que la tâche des dirigeants sera à la fois plus facile et plus contraignante dans le contexte d'une très forte homogénéité des syndiqués. Par contre le choix des alternatives devrait être plutôt restreint. Dans un contexte d'hétérogénéité de la base, le rôle des dirigeants quant à la traduction des situations de tension, des aspirations et des alternatives pour les sous-groupes devrait être beaucoup plus complexe et actif. Face à cette diversité, les leaders doivent être promoteurs d'unité en cherchant et proposant un dénominateur commun qui devrait s'inscrire dans un cadre beaucoup plus global. Nous reviendrons sur ce point dans la prochaine partie de ce chapitre.

---

36. Op. cit., pp. 269-270.

Il nous reste maintenant à rendre plus opérationnel ce concept de l'homogénéité de l'unité syndicale. Puisqu'il est relatif, qu'il implique une perspective de degré, il peut se comprendre lui aussi à partir d'un continuum de variations possibles entre un pôle d'extrême homogénéité à un pôle d'extrême hétérogénéité. Nous proposons comme indices observables du degré d'homogénéité de l'unité certaines caractéristiques socio-économiques du membership, lesquelles situent la "communauté de situation" et la "communauté d'intérêts" que nous avons discutées rapidement un peu plus haut. Ces caractéristiques doivent nous permettre d'estimer la probabilité d'une perception identique des sources de tension et de leurs réducteurs par les syndiqués et la probabilité que ces derniers soient animés par des valeurs et des normes de comportement semblables, que leurs contextes de vie au travail et de vie sociale soient similaires. Ces caractéristiques doivent traduire essentiellement la nature des obligations et des pouvoirs des syndiqués dans le système de production et jusqu'à un certain point dans l'organisation familiale. Dans cette perspective, nous retenons les caractéristiques suivantes dont les données sont disponibles: l'âge, le statut marital, le sexe, le niveau de salaire, la nature du travail ou de la formation et des qualifications professionnelles, l'affiliation syndicale et la nature de l'employeur ou du secteur de production. <sup>37</sup>

---

37. Claude DURAND dans Conscience ouvrière et action syndicale (Mouton, Paris 1971, p. 259) retient certaines variables qu'il associe à six types d'action syndicale et qui correspondent aux caractéristiques que nous avons retenues: la nature du travail (métier-série-technique) ou le type de qualification (O.S., O.P., Mensuels), le niveau de salaire, l'appartenance syndicale (FEN, CFDT, FO, CGT, CGC) et le type de patronat et de marché. Les études de Kochan et Wheeler, de Gerhart et d'Anderson que nous avons citées au chapitre I soulignent l'importance de caractéristiques syndicales, comme la structure occupationnelle ou la dispersion du membership, pour expliquer la détermination des conditions de travail dans le secteur public.

Nous devons préciser que ces caractéristiques n'ont pas nécessairement la même valeur explicative du degré de solidarité et sont aussi en grande partie interdépendante. Par exemple, le statut civil qui se veut un indice du degré de responsabilité en dehors de la vie au travail et des besoins ainsi engendrés, est dérivée en partie de certains autres attributs dont l'âge. On pourrait aussi souligner les relations entre le niveau de salaire et l'âge, le sexe ou la nature du travail et des qualifications. Même si certaines caractéristiques comme le lieu de résidence ou l'origine ethnique qui ont été utilisées dans d'autres études et pour lesquelles nous n'avons pu obtenir de données nous auraient permis d'évaluer de manière plus complète la "communauté de situation" des syndiqués, les indices retenus devraient nous fournir une estimation acceptable du degré d'homogénéité des groupes considérés. Cette homogénéité (hétérogénéité) de l'organisation syndicale dépendra à la fois du rapport de similitude (différence) pour chaque caractéristique et pour l'ensemble des caractéristiques du membership syndical. Nous expliquerons plus en détail au chapitre 6 l'opérationnalisation de cette variable dont les données nous sont fournies essentiellement par l'Etat-employeur.

Notons en terminant que notre réduction du concept solidarité à la nature de l'unité syndicale semble négliger une dimension de cette variable qui est soulignée de façon différente par Louis-Marie Tremblay et Jean-Daniel Reynaud, à savoir la communauté d'idées et de valeurs qui s'ajoute à la communauté d'intérêts et de situation que nous venons de discuter. C'est en fait au niveau de cette dimension que se rejoignent et se chevauchent les notions de solidarité et d'idéologie. Pour Louis-Marie Tremblay, "le genre prédominant de solidarité (...) s'établit suivant des facteurs culturels et

psychologiques qui donnent lieu à deux grandes orientations générales de base: l'une professionnelle, l'autre de classe".<sup>38</sup> Malgré le fait que Tremblay souligne la nature particulière des idées sous-jacentes à chaque orientation il nous semble évident à la lecture de sa brève explication que chaque type de solidarité est plutôt défini en fonction de la nature des objectifs, des moyens d'action et des intérêts du groupe de salariés. Dans l'analyse de Jean-Daniel Reynaud, l'explication de la solidarité syndicale veut dépasser la nature des objectifs et des intérêts du groupe:

Est-ce bien l'intérêt commun qui constitue le groupe? Assurément les syndicats, dans les négociations, discutent d'objectifs fort concrets: salaires et primes, avantages sociaux et congés payés, indemnités et garanties(...). Mais ces objectifs ne sont pas constitutifs du groupe au même sens que l'octroi d'une aide à l'école confessionnelle l'était de l'Association parlementaire pour la défense de l'école libre. Pour les syndicats professionnels, les objectifs peuvent changer avec les résultats atteints ou avec la politique suivie. La différence ne vient pas seulement à notre sens, du caractère très large de ces objectifs. Elle tient surtout au fait que, dans beaucoup de cas, un groupe réel est à la base de l'association.<sup>39</sup>

C'est dans cette perspective qu'il avance que l'existence du syndicalisme repose sur "une communauté de situation et d'idées avant d'être une communauté d'intérêts".

---

38. Relations industrielles, Université de Montréal, 1972-1973, p. 270.

39. Les syndicats en France, Tome I, Seuil, Politique, Paris 1975, p. 18.

Il est possible de déduire de ces observations que la solidarité s'explique, étant donné le contexte socio-économique, non seulement par la convergence des intérêts et des objectifs d'un groupe de salariés mais aussi et peut-être surtout par les valeurs et les idées découlant de la situation de ce groupe dans le système social. Le degré de solidarité serait donc renforcé par une adhésion plus grande des éléments du groupe considéré à une même orientation idéologique, à un même projet social, à un même niveau de conscience.<sup>40</sup> Pour les fins de la présente étude, nous avons délibérément séparé les deux concepts "solidarité" et "idéologie" malgré la relation suggérée entre les deux. Cette distinction entre les deux notions s'explique par l'utilisation d'un niveau d'analyse différent dans chaque cas. Si nous avons retenu des indices individuels pour estimer la communauté de situation et la communauté d'intérêts, le degré d'adhésion à une même orientation idéologique doit tenir compte du rôle dynamique des dirigeants syndicaux et de l'ensemble de l'organisation et déborder ainsi la simple perspective individuelle. En réalité, nous supposons une orientation idéologique qui est définie essentiellement par les dirigeants syndicaux (au sens large) qui s'assurent un minimum d'adhésion de la base.<sup>41</sup> Etant donné ce minimum de

---

40. Nous avons indiqué au début de ce chapitre que la relation pouvait jouer dans le sens inverse, que l'idéologie pouvait être expliquée par une affinité d'intérêts, par une communauté de situation. Daniel Vidal, op. cit., discute longuement cette interrelation dans son ouvrage et tout particulièrement au chapitre II, "Domaines idéologiques et situation de l'entreprise" et au chapitre III, "Choix idéologiques et situation du militant".

41. Ce qui ne veut pas dire qu'à l'occasion ils ne leur arrivent pas de surestimer le degré d'adhésion des membres et de créer ainsi un décalage idéologique démobilisateur. Certains observateurs expliquent dans ce sens les désaffiliations de la C.S.N. au milieu des années '70. On pourrait fournir des explications semblables des révoltes de la base dans certaines unions internationales du côté de la F.T.Q. et de la défaite d'Yvon Charbonneau à la direction de la C.E.Q. en 1978.

communautés d'idées et de valeurs que nous supposons exister dans la plupart des situations, nous retenons plutôt la nature de l'orientation idéologique (e.g. d'accommodation ou de transformation) de l'organisation syndicale et non le degré d'adhésion de ses membres comme variable explicative importante. L'autre variable explicative requise, la solidarité ou le degré d'homogénéité de l'organisation syndicale, sera donc estimée à partir des indices de communautés de situation et d'intérêts uniquement.

#### 3.4 Modèle d'action syndicale: première étape

Nous avons jusqu'ici défini deux variables explicatives, l'orientation de l'idéologie syndicale et le degré d'homogénéité du membership. Il nous reste à préciser comment elles influencent l'orientation de l'action syndicale. Ou si l'on veut, comment elles affectent l'élaboration d'une politique salariale syndicale (PSS). Ainsi que nous l'avons indiqué à quelques reprises déjà, le lien entre ces deux variables et l'action syndicale passe par l'intermédiaire de la notion de leadership syndical.

La plupart des observateurs des relations du travail dont nous avons souligné la contribution dans les deux derniers chapitres s'entendent pour distinguer entre les dirigeants et les membres d'une organisation syndicale. La distinction repose généralement sur les objectifs plutôt que sur les caractéristiques des deux composantes. Ainsi, selon Ross, Rees et Atherton, les membres recherchent avant tout de meilleures conditions

de travail tandis que les dirigeants sont préoccupés davantage par la survie et la promotion de l'organisation et, en second lieu, par leur avancement personnel au sein de cette dernière.<sup>42</sup> Si nous acceptons cette distinction générale, nous ne partageons pas toutefois l'objectif de maximisation des revenus nets qu'Atherton attribue aux leaders syndicaux et le comportement "conservateur" qui en découle.<sup>43</sup> Au chapitre précédent, nous avons avancé qu'il était facile d'identifier plusieurs situations où l'agressivité des dirigeants est contrecarrée par une attitude plus modérée et plus prudente de la part des membres. D'un autre côté, même si ces dirigeants doivent être plus conscients des réalités financières de l'organisation, il leur est souvent impossible de prévoir à l'avance les coûts et les bénéfices d'une action.<sup>44</sup> Par exemple, une grève déclenchée pour soutenir une demande salariale peut se prolonger non seulement en fonction de l'ampleur des demandes mais aussi à cause de la dynamique du débrayage, des frustrations et durcissements qu'elle engendre. De plus, les coûts et bénéfices d'une action comme la grève ne sont pas uniquement monétaires. Des difficultés d'ordre familial, de nouvelles amitiés, un sentiment de dignité, la maladie... sont d'autres effets possibles d'un conflit ouvert sur la fonction d'utilité du membership.

---

42. Voir chapitre 2, section 2.4 pour les références sur ces auteurs.

43. ATHERTON, W.N., Theory Of Union Bargaining Goals, Princeton University Press, N.J., 1973, p. 71 et ss. Il s'inspire de BERKOWITZ, "The Economics Of Trade Union Organization and Administration", Industrial and Labor Relations Review, Volume 7, (July 1954). Dans le cadre d'une longue discussion sur les chances d'instaurer une plus grande "démocratie" syndicale, S.M. LIPSET souligne différents aspects des relations entre les dirigeants syndicaux et leurs membres aux Etats-Unis. Une de ses conclusions précise que la base est généralement plus conservatrice que les dirigeants. Voir L'homme et la politique, Editions du Seuil, Paris, 1960, chapitre 12.

44. Ce qui ne veut pas dire que le leader syndical ne cherche pas ou ne doit pas chercher à prévoir le plus possible les limites des actions envisagées par une estimation de la combativité de ses membres, par une analyse du rapport de force, etc...



L'objectif de maximisation des revenus nets et surtout l'attitude plus conservatrice qui en découlerait est une hypothèse pour le moins fort discutable et non nécessaire dans le cadre de notre analyse. Nous définissons plutôt le leadership comme l'ensemble des officiers d'une organisation syndicale qui cherchent généralement à influencer le comportement des membres dans un sens ou l'autre par leur implication personnelle.<sup>45</sup> Ces dirigeants doivent répondre en même temps aux aspirations et aux besoins présents du groupe qu'ils représentent. Ils cherchent généralement à définir et, souvent, à modifier graduellement l'orientation des objectifs et des politiques d'action du groupe à l'intérieur de limites définies par les aspirations pas toujours homogènes de leurs membres. Ce qui revient à dire que l'action syndicale, comme l'élaboration d'une PSS, se définit dans le cadre de cette interinfluence, de cette interdépendance entre les dirigeants et la base. Pour Louis-Marie Tremblay, "le leadership est le catalyseur qui va faire réaliser l'interprétation de l'état des conditions fonctionnelles et structurelles prérequis, et de là, déterminer des politiques d'action à l'intérieur de limites acceptables par les membres. Ainsi le leadership est la structure par l'entremise de laquelle s'effectue à l'intérieur du syndicalisme l'élaboration d'une idéologie, la division et stratification des rôles, l'allocation du pouvoir et des responsabilités, d'où procède l'opération du système."<sup>46</sup> Le dirigeant syndical du modèle de Tremblay devient historiquement un leader surtout

---

45. Plus concrètement, ce sont les responsables syndicaux élus ou nommés aux différents postes de responsabilité de l'organisation syndicale, que ce soit la structure verticale (syndicat local, fédération...) ou la structure horizontale (organisme régional, confédération...). Ils composent une grande partie des délégués aux différents congrès de l'organisation syndicale.

46. TREMBLAY, L.M., Relations Industrielles, Université de Montréal, 1972-1973, p. 275. LIPSET, S.M., op. cit., endosse lui aussi cette perception d'un leadership "bureaucratique".

bureaucratique, produit d'une situation, qui "reflète les conditions et les problèmes qui prévalent dans le milieu". Il a un rôle avant tout tactique étant responsable de la formulation des politiques, quant aux objectifs et aux moyens, à l'intérieur de limites acceptables par les membres qui l'ont élu.

Pour notre part, tout en acceptant l'existence de ce type de leadership, nous croyons qu'une partie non négligeable des dirigeants actuels cherchent à déplacer dans un sens ou dans l'autre les limites de leur rôle de catalyseur et d'interprète. Ils tentent non seulement d'articuler mais aussi d'orienter les aspirations et les besoins mêmes d'une partie plus ou moins importante de leur base et, ainsi, de définir une stratégie et une tactique appropriée pour l'ensemble de l'organisation. Plus concrètement, cette influence des dirigeants sur les membres s'exerce entre autre par l'intermédiaire de mobilisations dans le contexte d'actions particulières, par des sessions de formation syndicale ou par la promotion d'un cadre idéologique défini et articulé généralement par ces mêmes leaders. Nous accordons à ce type de leadership une fonction qui nous semble plus dynamique que celle privilégiée par L.M. Tremblay. La discussion qui va suivre tient compte de ces deux conceptions du leadership syndical.

Les limites imposées par les aspirations actuelles <sup>47</sup> des membres dans le contexte d'un syndicalisme démocratique se concrétisent par les dangers

---

47. Comprendre ici des aspirations susceptibles d'être modifiées éventuellement par l'influence des leaders.

auxquels doivent faire face l'organisation et ses dirigeants. Atherton mentionne deux types de danger prenant leur source à l'extérieur du syndicat et deux autres provenant de l'intérieur<sup>48</sup>: i) la perte d'une grève d'organisation ou ii) d'un vote d'accréditation souvent en faveur d'un autre syndicat et iii) la défaite électorale des dirigeants actuels ou iv) simplement la création d'une opposition aux leaders en place, là où elle est absente. Les cas i) et iii) nécessitent l'adhésion d'une majorité des membres contrairement aux cas ii) et iv) où de petits groupes stratégiques peuvent constituer un danger sérieux. Par conséquent, si les aspirations d'une majorité des membres ou d'un groupe stratégique ne trouvent pas de réponses, la survie des dirigeants ou même de l'organisation est en danger.

L'action syndicale se définit dans cette perspective d'interdépendance des membres et des dirigeants. L'influence des leaders peut s'exercer par leur analyse des conditions prérequisées<sup>49</sup> et des alternatives d'action qui en découlent. Cette interprétation de la situation est inspirée par l'orientation idéologique particulière que se donne le leadership et qui varie entre une nécessité de transformation radicale des structures sociales et une attitude d'accommodement à ces dernières. L'influence des membres s'exerce à travers la nécessité pour

---

48. ATHERTON, W.N., *op. cit.*, p. 35. A noter que le premier cas est peu fréquent dans le contexte québécois (e.g. la perte d'accréditation du syndicat CSN à la Commonwealth Plywood). Ces méthodes de contrôle ou de pressions des membres sur leurs dirigeants pour assurer un minimum de fonctionnement démocratique de l'organisation syndicale sont aussi décrites par DUNLOP, J.T. et BOK, D.C., dans Labor And The American Community, Touchstone Book, New-York, 1970, pp. 72 et ss.

49. C'est-à-dire essentiellement celles du contexte économique dans le cadre de la détermination de la PSS.

les dirigeants de satisfaire aux aspirations d'une partie plus ou moins importante de la base étant donné la nature des dangers qui pèsent sur ces dirigeants. Sur une base plus opérationnelle, nous tentons de circonscrire ces aspirations par l'intermédiaire des caractéristiques du groupe ou des groupes qui composent le syndicat et ainsi le degré d'homogénéité de l'organisation.

Le rôle déterminant des orientations idéologiques de l'organisation syndicale et de la nature des aspirations de ses membres sur l'élaboration des politiques syndicales doit donc être compris à travers l'action dynamique des dirigeants syndicaux dans le cadre d'une organisation syndicale démocratique. L'élaboration de la PSS devrait par conséquent être influencée par le degré d'homogénéité des membres et l'orientation idéologique de l'organisation, voire des dirigeants. Considérant pour le moment comme donnés et constants le contexte économique et la nature démocratique du syndicat, nous proposons les deux hypothèses de travail complémentaires suivantes: la politique salariale syndicale devrait être plus égalitariste (conjoncturelle) lorsque i) la composition du groupement syndical est plus hétérogène (homogène) et ii) lorsque l'idéologie syndicale est surtout axée sur la transformation (accommodation) des structures sociales.<sup>50</sup>

---

50. REES, A., dans The Economics Of Work And Pay, Harper and Row, 1973, a déjà formulé une hypothèse qui se rapproche des nôtres: "The relative weights to be attached to membership and wages will vary from union to union, with more weight given to the size of the membership in industrial unions than is given in craft unions, and more weight given to size of membership in unions that are interested in social and political reform than is given in so-called business unions interested largely in advancing the position of their own present members". (p. 129).

La première hypothèse s'explique par la difficulté pour les dirigeants syndicaux de saisir les aspirations différentes et parfois divergentes de leur base lorsque les groupes qui la composent sont plus nombreux et plus différents. La probabilité que les dangers pour leur survie et celle de l'organisation se concrétisent est par conséquent plus difficile à estimer lorsque les besoins des membres sont plus hétérogènes et complexes. Dans les circonstances, les leaders ont tendance à rechercher une formule universelle, un dénominateur commun comme base de rationalisation de la PSS. De plus, ils visent avant tout à satisfaire les aspirations des groupes les plus importants numériquement et, ensuite, celles des groupes les plus stratégiques, c'est-à-dire plus qualifiés et plus essentiels au processus de production.<sup>51</sup> Une PSS égalitariste répond à la prudence des dirigeants dans ces circonstances. En effet, l'évolution des indicateurs macroéconomiques, comme le taux de croissance de la production ou de la productivité nationale (voire d'un secteur industriel), peuvent servir de dénominateurs communs acceptables pour les "groupes stratégiques" tandis qu'une majorité de membres trouvent avantage à un écrasement de la structure salariale puisqu'une plus grande proportion des salariés se retrouvent généralement dans la partie inférieure de la hiérarchie des salaires. Les pressions du groupe majoritaire étant les plus fortes, un certain avantage relatif devra être consenti à cette majorité alors qu'on cherchera à garantir un minimum

---

51. Il n'est pas toujours facile de répondre adéquatement aux besoins des groupes stratégiques minoritaires face aux aspirations de la majorité des membres. On assiste ainsi, parfois, à la concrétisation des dangers énumérés plus haut. On peut penser aux révoltes récentes de ces groupes stratégiques à l'intérieur des grands syndicats industriels comme les Travailleurs Unis de l'Automobile (T.U.A.) pour défendre leurs avantages salariaux relatifs.

de statut aux groupes stratégiques par une protection de leur pouvoir d'achat ou, même, par une participation à l'enrichissement collectif. Cette démarche rend très difficile une comparaison des groupes stratégiques, généralement les mieux payés, avec des groupes extérieurs, si cette comparaison compromet les chances d'améliorer la situation relative de la majorité.

Dans la situation inverse d'un membership très homogène, le dirigeant syndical perçoit plus facilement les aspirations des syndiqués et les contraintes beaucoup plus directes et précises qu'elles impliquent. Cette situation peut s'assimiler à l'extrême à celle des syndicats de métier ou des syndicats de professionnels.<sup>52</sup> Le marché du travail prend ici une signification particulière puisqu'il est plus facile à identifier par la tâche ou les qualifications spécifiques du groupe considéré. Les comparaisons salariales seront alors privilégiées pour justifier un certain rattrapage ou maintenir un avantage historique.<sup>53</sup> La structure salariale n'est pas contestée et est même parfois renforcée puisqu'elle concrétise en termes monétaires les perspectives de promotion pour l'ensemble du groupe. Dans ces circonstances, les demandes salariales devraient reposer sur une PSS de nature plutôt conjoncturelle.

---

52. Voir la discussion de Claude Durand en ce qui concerne les six types de syndicalisme définis à partir de la nature de leur action et confrontés à leur contexte de travail dans Conscience ouvrière et action syndicale, Mouton, Paris, 1971, pp. 36-38 et 85-99.

53. La structure salariale de ces groupes homogènes est souvent fort réduite, voire un salaire unique. La PSS implique alors le maintien ou l'élargissement d'écart de salaire avec d'autres groupes de salariés extérieurs à l'unité considérée.

Cette PSS est reliée à l'évolution du marché du travail (qui peut être défini plus ou moins extensivement) par l'importance qu'elle accorde à la protection et à l'amélioration de la situation relative de l'ensemble des membres en les situant par rapport aux autres groupes du marché et en cherchant à exploiter au maximum les contextes de "marché serré".

La seconde hypothèse ne se comprend pas surtout par les dangers qui pèsent sur les leaders mais à partir de notre postulat que ces dirigeants perçus globalement cherchent à agir sur les aspirations des membres du syndicat et à articuler les choix qui s'offrent à ces derniers.<sup>54</sup> Ces dirigeants adhèrent dans l'ensemble ou majoritairement à une idéologie qu'ils ont eux-mêmes définie plus ou moins explicitement. En fait, à travers notre seconde hypothèse, nous cherchons à vérifier le degré d'adhésion réelle à une idéologie par son impact sur l'action concrète. Ainsi, des dirigeants qui épousent une idéologie de transformation devraient favoriser une distribution plus égalitaire des revenus dans les demandes salariales étant donné les valeurs qui sont à la base de leur orientation, étant donné le projet social qu'ils défendent. Pour les mêmes raisons et parce qu'ils se perçoivent fondamentalement en conflit d'intérêt avec la partie patronale qui fonde ses positions sur la loi du marché, les leaders axés sur les transformations

---

54. L'étude de Daniel Vidal semble soutenir notre hypothèse mais d'une façon beaucoup plus nuancée. Voir Essai sur les idéologies, éditions Anthropos, Paris 1971, les chapitres VI et VII. Voir aussi Claude Durand, op. cit., p. 91-92 qui souligne l'"effet d'idéologie dominant" dans l'option d'un syndicalisme de classe (B<sub>2</sub>). Voir, enfin mais peut-être surtout, l'étude un peu moins récente mais plus directement pertinente à notre sujet de J.D. Reynaud, P. Bernoux et L. Lavorel, "Organisation syndicale, idéologie et politique des salaires", Sociologie du travail, 4, 1966, pp. 368-389.

•

sociales tendraient plutôt à appuyer leurs revendications sur la performance globale du système économique, soulignée par l'évolution des principaux indicateurs macroéconomiques, et les positions relatives qui en découlent pour chacune des parties. Les conditions exceptionnellement favorables d'un marché du travail peuvent être utilisées en complément à la condition qu'elles avantagent un groupe défavorisé et qu'elles ne servent pas au contraire à accentuer les disparités salariales à l'intérieur même de l'unité syndicale.

Les leaders à tendance accommodatrice ne rejettent pas fondamentalement la division et la complémentarité des rôles dans le système économique et, par conséquent, la "loi de l'offre et de la demande" comme base de la rémunération des composantes du système. C'est dans cette perspective que la PSS va privilégier les comparaisons salariales et ainsi se lier à l'évolution des conditions du "marché du travail". De plus, selon les circonstances, elle fera valoir une pénurie ou un besoin de main-d'oeuvre dans le secteur impliqué afin d'améliorer la situation relative des membres de l'unité. La hiérarchie salariale ne devrait pas être remise en question puisqu'on adhère à un ordre social basé sur les valeurs de l'initiative et de la promotion individuelle. Si la structure salariale doit être modifiée, elle le sera généralement dans le sens d'une accentuation des disparités salariales à cause de la logique du marché qui fixe un prix plus élevé pour les ressources plus rares et plus coûteuses par leur formation et leur production. Dans ce sens, une idéologie d'accommodation devrait favoriser



une PSS conjoncturelle.<sup>55</sup>

Ces deux hypothèses semblent acceptables "a priori". Une unité de négociation homogène (hétérogène) et une idéologie d'accommodation (de transformation) devraient se conjuguer pour favoriser l'élaboration d'une PSS conjoncturelle (égalitariste). Etant donné que nous avons défini nos variables comme les tendances extrêmes d'un certain continuum, nous avons par le fait même souligné une dimension de degré dans le caractère explicatif de nos variables solidarité et idéologie. C'est pourquoi la formulation originale de nos deux hypothèses insiste non seulement sur l'effet conjugué de nos deux variables mais aussi sur leur force d'explication respective de la nature de la PSS.

Hypothèse 1) Plus hétérogène (homogène) est la composition du groupement syndical, plus la politique salariale syndicale devrait être égalitariste (conjoncturelle).

Hypothèse 2) Plus l'idéologie syndicale est axée sur la transformation (accommodation) des structures sociales, plus la politique salariale syndicale devrait être égalitariste (conjoncturelle).

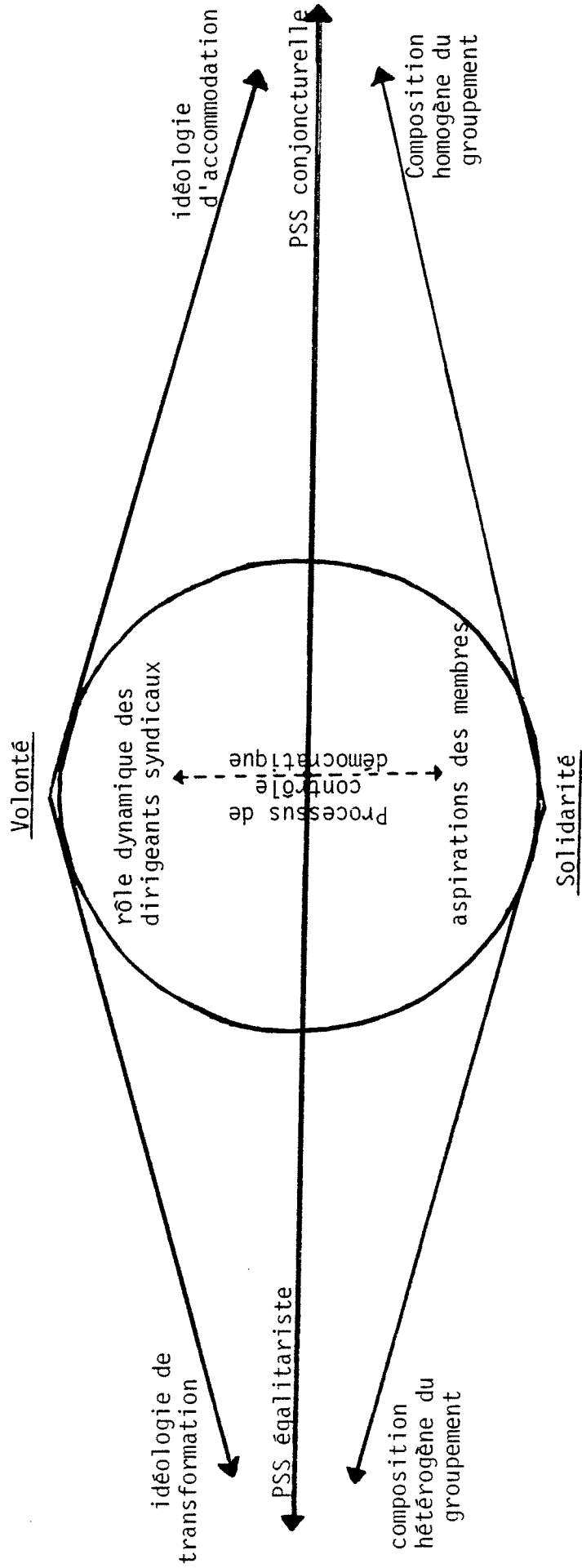
---

55. A la limite, une idéologie d'accommodation peut favoriser une PSS égalitariste si son caractère réformiste est très poussé, si sa remise en question des modalités et des résultats du système est fondamentale, comme par exemple une contestation soutenue d'une répartition trop inégale des revenus et des richesses. Elles se rapproche alors d'une remise en question des sources du pouvoir social et économique et d'une idéologie égalitariste. On se déplace ainsi vers le centre de l'axe idéologique. Afin de simplifier la discussion, nous avons choisi de nous limiter aux situations plutôt extrêmes et de ne pas considérer les situations intermédiaires (Voir la référence 23 sur cette question un peu plus haut).

GRAPHIQUE 3.1

MODELE D'ACTION SYNDICALE

Variables explicatives requise de la P.S.S.



Cette perspective de degré ne facilite en rien l'évaluation empirique de ces variables plutôt "qualitatives". Nous reviendrons sur ce point lorsque nous discuterons plus en détail l'opérationnalisation de nos variables explicatives aux chapitres 6 et 7.

Il est important de préciser de nouveau, pour conclure ce chapitre, que nos hypothèses ne présupposent aucune relation entre les variables idéologie et solidarité. S'il peut sembler acceptable de proposer qu'une adhésion plus intégrale à une même orientation idéologique puisse favoriser un degré plus élevé de solidarité syndicale, la nature même de cette orientation idéologique ne nous permet pas de supposer "a priori" le degré de solidarité qui en découlerait. Inversement, le caractère plus homogène ou plus hétérogène de l'unité syndicale ne nous assure aucunement de la nature de l'orientation idéologique défendue par les dirigeants syndicaux. Ainsi, un regroupement syndical plutôt hétérogène n'entraîne pas nécessairement une idéologie de transformation des structures sociales si on se fie sur l'exemple de l'action revendicative du controversé syndicat des Teamsters. "Cette véritable structure de confédération syndicale" peut pousser à la grève une catégorie de travailleurs au profit d'une autre à partir d'une philosophie strictement "gompériste" basée sur le libre jeu des rapports de forces et une recherche d'avantages maxima permis par la conjoncture.<sup>56</sup> Plusieurs exemples de syndicats

---

56. Voir COT, J.-P. et MOUNIER, J.-P., Les syndicats américains: conflit ou complicité?, Flammarion, Paris, 1977, chapitre IX. Voir aussi BOK, D.C. et DUNLOP, J.T., Labor And The American Community, Touchstone Book, New-York, 1970, pp. 58 et ss. et p. 156. Il faut noter toutefois, malgré la diversité de la composition de l'"International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America" (ind.), que les camionneurs constituent souvent la force de frappe, le noyau stratégique du syndicat dans les luttes soutenues par celui-ci.

industriels américains ou canadiens pourraient être fournis afin d'illustrer la coexistence possible d'une idéologie à tendance accommodatrice et une base syndicale plutôt hétérogène. Le cas du Congress of Industrial Organizations (CIO) des années 1938-1955 peut être suggéré ici.<sup>57</sup> D'un autre côté, il est aussi possible mais plus difficile de trouver des organisations syndicales plutôt homogènes qui sont animées par des orientations idéologiques de transformation des structures sociales.<sup>58</sup> Nous pensons à la "Western Federation of Miners", un regroupement plutôt homogène qui participe au début du siècle à la création d'un mouvement radical, les "Industrial Workers of the World". Il faut indiquer toutefois que le mouvement des IWW préconise alors l'organisation des travailleurs sur une base industrielle.<sup>59</sup>

Ces précisions sur l'absence de relations entre nos deux variables explicatives requises impliquent qu'on pourra observer quatre situations ou plutôt quatre combinaisons possibles de ces variables:

- idéologie d'accommodation et base homogène
- idéologie de transformation et base hétérogène
- idéologie d'accommodation et base hétérogène
- idéologie de transformation et base homogène

---

57. Voir DOFNY, J. et BERNARD, P., Le syndicalisme au Québec: structure et mouvement, Equipe spécialisée en relations de travail, Etude no. 9, Imprimeur de la Reine, Ottawa, 1970, pp. 32 et ss.

58. Même si on associe généralement le syndicalisme de métier ( $A_2$ ) et de défense professionnelle ( $C_1$ ), dont la base est homogène, au premier niveau de conscience ouvrière où le principe d'identité l'emporte. Voir DURAND, Claude, op. cit., pp. 1 à 57.

59. Voir MACKINTOSH, Margaret, Exposé historique du mouvement syndical en Grande-Bretagne, aux Etats-Unis et au Canada, Ministère du Travail du Canada, (Octobre 1938), Janvier 1946, pp. 16 et ss.

Les deux premières combinaisons que nous avons discutées plus haut (voir graphique 3.1) supposent un renforcement mutuel des forces déterminantes de nos deux variables explicatives sur la PSS. Les deux autres situations possibles impliquent plutôt un effet compensateur des forces opposées de nos deux variables sur la PSS. L'impact de ces deux dernières combinaisons des variables explicatives requises sur la PSS est par conséquent indéterminé.<sup>60</sup> Ce sera la tâche des recherches empiriques de vérifier non seulement la fréquence de ces deux dernières situations mais aussi l'importance relative de leurs deux effets opposés. Notre étude de cas des chapitres 6 à 10 cherche d'abord à vérifier la pertinence de nos hypothèses, du sens de la relation entre l'idéologie et la PSS et entre la solidarité et la PSS.

Avant de passer à cette vérification, nous devons compléter notre modèle. Ainsi, dans les deux derniers chapitres de cette première partie, nous expliquerons les conditions prérequisées de l'action syndicale (chapitre 4) et nous spécifierons l'orientation prévisible de leurs effets sur le comportement syndical dans le cadre du processus d'élaboration d'une PSS (chapitre 5).

---

60. On rencontre une indétermination semblable dans la théorie économique du consommateur avec les effets opposés (possibles) de substitution et de revenu suite à une variation du prix relatif d'un bien.

## CHAPITRE 4

### Contexte économique et action syndicale

- 4.1 Variables contextuelles ou prérequis
- 4.2 Perspective particulière du marché du travail
- 4.3 Perspective générale de l'économie
- 4.4 Contexte économique et action syndicale

#### 4.1 Variables contextuelles ou prérequis

Au chapitre précédent, nous avons associé la nature de l'unité syndicale et l'orientation idéologique syndicale aux conditions fonctionnelles et structurelles requises du modèle préliminaire de l'action syndicale proposé par Louis-Marie Tremblay<sup>1</sup>. Nous désirons, dans le présent chapitre, préciser la nature des variables qui correspondent aux conditions prérequis de ce modèle. La première partie du prochain chapitre examinera pour sa part les relations entre ces variables prérequis et l'orientation de la politique salariale syndicale et proposera certaines hypothèses sur le sens de ces relations.

Il est important de rappeler que pour Louis-Marie Tremblay les conditions prérequis rendent l'action syndicale nécessaire et possible tandis que les conditions requises en définissent l'orientation, en expliquent la nature et les modalités<sup>2</sup>. L'action syndicale devient nécessaire par l'existence d'un état de tension dans l'environnement socio-économique et devient possible avec le pouvoir généré par les conditions socio-économiques de l'environnement. La première condition prérequis est circonscrite de la façon suivante:

- 
1. Voir Louis-Marie TREMBLAY, Relations Industrielles, Université de Montréal, 1972-73, chapitre 10.
  2. Nous rejoignons ici nos conclusions du chapitre 2 sur l'explication de la PSS.

La condition fonctionnelle prérequise est présente lorsqu'il existe dans la situation ouvrière un état de tension ou de "stress". Cet état est nécessaire pour la motivation à joindre les syndicats et à agir à l'intérieur des structures syndicales. Autour des structures de rôle et de personnalité se développe un ensemble d'attentes qui concernent les besoins économiques, sociaux, culturels et psychologiques des travailleurs pris individuellement et collectivement dont la satisfaction doit provenir des interrelations des rôles industriels. Or, le milieu formel du travail par sa nature même exerce des pressions sur les besoins. C'est pourquoi de la tension se développe lorsque des attentes considérées légitimes sont frustrées. Plus cette frustration globale sera forte, plus la motivation pour la recherche d'un réducteur de tension, dont le syndicalisme, sera forte. 3

A titre d'illustrations, indiquons que les besoins fondamentaux de subsistance et de sécurité sont souvent menacés par la concurrence internationale, les changements technologiques ou l'inflation, que les besoins de sociabilité et d'accomplissement personnel sont affectés par la nature du travail ou par les rapports d'autorité dans l'entreprise. Les sources de tension peuvent aussi provenir indirectement, à travers l'interdépendance des rôles sociétaires des salariés, des attaques à leur système de valeurs, de contraintes nouvelles à leurs libertés politiques ou de menaces à leurs droits culturels.

Dans la logique du modèle de Louis-Marie Tremblay, l'existence de syndicats n'est toutefois possible et durable que si une "capacité d'agir efficacement dans le sens désiré" est présente et que si la possibilité d'imposer des sanctions existe réellement.

---

3. TREMBLAY, *op. cit.*, pp. 266-67. Pour une discussion élargie voir les pages 262-266. Le caractère conflictuel et opposé des intérêts des agents de production comme générateur de tension n'est pas discuté comme tel par l'auteur.



Le pouvoir est la condition structurelle prérequis du syndicalisme. Sans pouvoir l'existence permanente de syndicats est impossible. En effet, sans pouvoir les objectifs poursuivis ne peuvent être atteints, car l'utilisation efficace des moyens et méthodes d'action exige la possession d'un pouvoir. Le pouvoir global qui soutient le syndicalisme comporte deux aspects: le pouvoir économique qui dépend de variables économiques; le pouvoir non-économique qui est fonction de variables sociologiques, culturelles et politiques. Le premier se manifeste sur le marché du travail alors que le second se matérialise dans le droit. <sup>4</sup>

Le pouvoir économique se concrétise par une position stratégique des salariés sur le marché du travail. Cette position s'explique surtout par la place occupée dans le processus de production, défini lui-même en grande partie par l'évolution technologique, et par la nature du marché du produit. Le pouvoir non-économique ou "politique" est défini de manière assez vague par Louis-Marie Tremblay. Il découlerait, dans la perspective dunlopienne, de l'organisation de la société et de la répartition du pouvoir au sein de cette dernière et se traduirait dans les statuts légaux et juridiques des travailleurs et de leurs organisations. Le modèle cherche donc à situer le pouvoir politique plutôt qu'à l'expliquer. <sup>5</sup>

Cette contribution de Louis-Marie Tremblay nous permet d'esquisser un modèle de comportement simple qui est propre au phénomène syndical contrairement à plusieurs économistes qui cherchent une explication de l'action

---

4. Ibid., p. 271.

5. Cette explication pourrait reposer en grande partie sur l'évolution du pouvoir économique, sur les luttes sociales et politiques pour le contrôle des ressources productives... des appareils gouvernemental et militaire, du système d'éducation et des valeurs qu'il véhicule.

syndicale à travers leur analyse de l'entreprise. Le contexte économique devient une variable explicative importante en autant qu'il contribue à créer une situation de tension et un pouvoir réel pour un groupe de salariés donné. De plus, ces deux conditions prérequisées sont générées aussi par le contexte socio-politique et permettent donc de déborder une compréhension strictement économique de l'action syndicale. Dans le cadre de notre étude, nous croyons nécessaire toutefois de délimiter davantage ces conditions prérequisées pour plusieurs raisons. Premièrement, notre recherche porte sur un type d'action syndicale, la PSS, et non sur l'action syndicale en général. Ce type d'action a pour objet immédiat l'évolution du niveau de salaire et de la structure salariale des membres de l'organisation. Cette action particulière est de plus circonscrite dans le temps et l'espace. Finalement, notre analyse vise le secteur public et par conséquent les distinctions que nous avons faites entre la nature de l'employeur public et celle de l'employeur privé au début de ce travail doivent être prises en considération.

Dans cette perspective, la situation de tension qui rend nécessaire la PSS découle avant tout des aspirations économiques du travailleur face à l'évolution des conditions du marché du travail et du marché du produit qui prennent dans le secteur public une signification toute particulière ainsi que nous le verrons un peu plus loin dans ce chapitre. Une situation de tension propre au secteur public peut aussi être exacerbée par le rôle politique du salarié ou, plus exactement, de son organisation syndicale qui cherche à influencer les conditions de travail de l'ensemble des

salariés de l'économie et, en particulier, ceux du secteur privé non-syndiqué. Nous suggérons donc "a priori" que la situation de tension découle essentiellement de l'évolution des conditions salariales d'autres groupes de salariés ou de l'ensemble des salariés, de l'évolution du coût de la vie et de la demande pour le service public (ou de l'emploi) dans ce secteur économique. Cette tension sera d'autant plus forte que les besoins des syndiqués seront affectés par une baisse de leur salaire réel et de leur salaire relatif ou, encore plus fondamentalement, par une réduction de leur sécurité d'emploi et de leur possibilité d'avancement qui résulterait d'une détérioration de la demande pour leur service. Ces tensions de sources économiques peuvent être accompagnées de tensions de sources sociales et politiques comme par exemple l'élection d'un parti politique dont l'un des objectifs principaux serait une compression marquée des dépenses et des activités économiques du secteur public. Nous retenons ces autres sources de tension en autant qu'elles se traduisent par une détérioration des conditions salariales et de stabilité d'emploi des syndiqués et, ainsi, qu'elles puissent influencer directement leur PSS.

En ce qui concerne la seconde condition prérequise, le pouvoir syndical, nous avons souligné au premier chapitre que la capacité de sanction économique des syndiqués du secteur public est à toute fin pratique inexistante. Leur pouvoir repose donc avant tout sur leur capacité plus ou moins grande d'imposer des sanctions politiques. Dans la perspective macroscopique et à long terme retenue par Louis-Marie Tremblay, le pouvoir

politique des syndicats découle d'une certaine reconnaissance sociale, de l'organisation de la société et de la répartition du pouvoir au sein de celle-ci. Il est sanctionné souvent avec un certain décalage par le droit positif.<sup>6</sup> Nous considérons cette source de pouvoir comme donnée et constante dans la présente étude malgré certaines modifications apportées au droit du travail, malgré les législations spéciales dans les secteurs de l'éducation et de la santé et malgré la centralisation très poussée des négociations et la consécration du rôle de premier plan de l'Etat comme employeur.<sup>7</sup> En effet, si la situation de la période considérée (1971-1976) implique un décalage évident par rapport au contexte du début des années soixante, les initiatives législatives de la première moitié des années soixante-dix n'ont pas engendré à notre avis de modifications majeures au pouvoir relatif des parties entre les rondes de 1971-72 et de 1975-76.

- 
6. TREMBLAY, L.M., *op. cit.*, p. 273. Les travaux récents de ANDERSON, J.C. (1979), GERHART, P.F. (1976) et KOCHAN, T.A. et WHEELER, H.N. (1975), que nous avons soulignés à la fin du chapitre 1, ne distinguent pas entre pouvoirs économique et politique des parties mais tentent plutôt de faire ressortir les principales sources du pouvoir en général. Le pouvoir s'explique, selon ces derniers, par les caractéristiques de l'environnement ou des différents contextes économique, légal, politique et celui de la nature des parties et de leur processus de négociation. Ainsi, le cadre légal est une variable explicative importante en autant qu'il puisse varier d'une situation ou d'un secteur de négociation à un autre.
7. Voir à ce sujet BOIVIN, Jean, The Evolution of Bargaining Power in the Province of Quebec Public Sector (1964-72), Département des Relations Industrielles, Université Laval, 1975, pp. 39-43; et le Rapport de la Commission d'étude et de consultation sur la révision du régime des négociations collectives dans les secteurs publics et parapublics, Montréal, 15 février 1978, Introduction et chapitre I, (Rapport Martin-Bouchard).

Nous suggérons ici que le pouvoir politique syndical dépend davantage, dans une perspective microscopique et à court terme, de la capacité de résistance de l'employeur aux pressions des syndiqués.<sup>8</sup> Cette capacité de résistance est essentiellement fonction de la situation politique de l'Etat-employeur au début de chaque ronde de négociations et de sa marge de manoeuvre sur le plan économique, à savoir sa "capacité de payer" et ses besoins en main-d'oeuvre étant donné la situation générale du marché du travail. En ce qui concerne la situation politique d'un gouvernement, les observateurs des relations du travail dans le secteur public ont suggéré plusieurs facteurs qui peuvent permettre une évaluation de la force ou de la faiblesse relative de l'Etat-employeur.<sup>9</sup> Mentionnons à titre d'exemples les facteurs suivants: le niveau gouvernemental considéré, la proximité d'une élection, la majorité gouvernementale, l'opinion publique, la cohésion de l'équipe patronale, la structure administrative ou le processus budgétaire impliqué. La prise en considération de ces facteurs nous

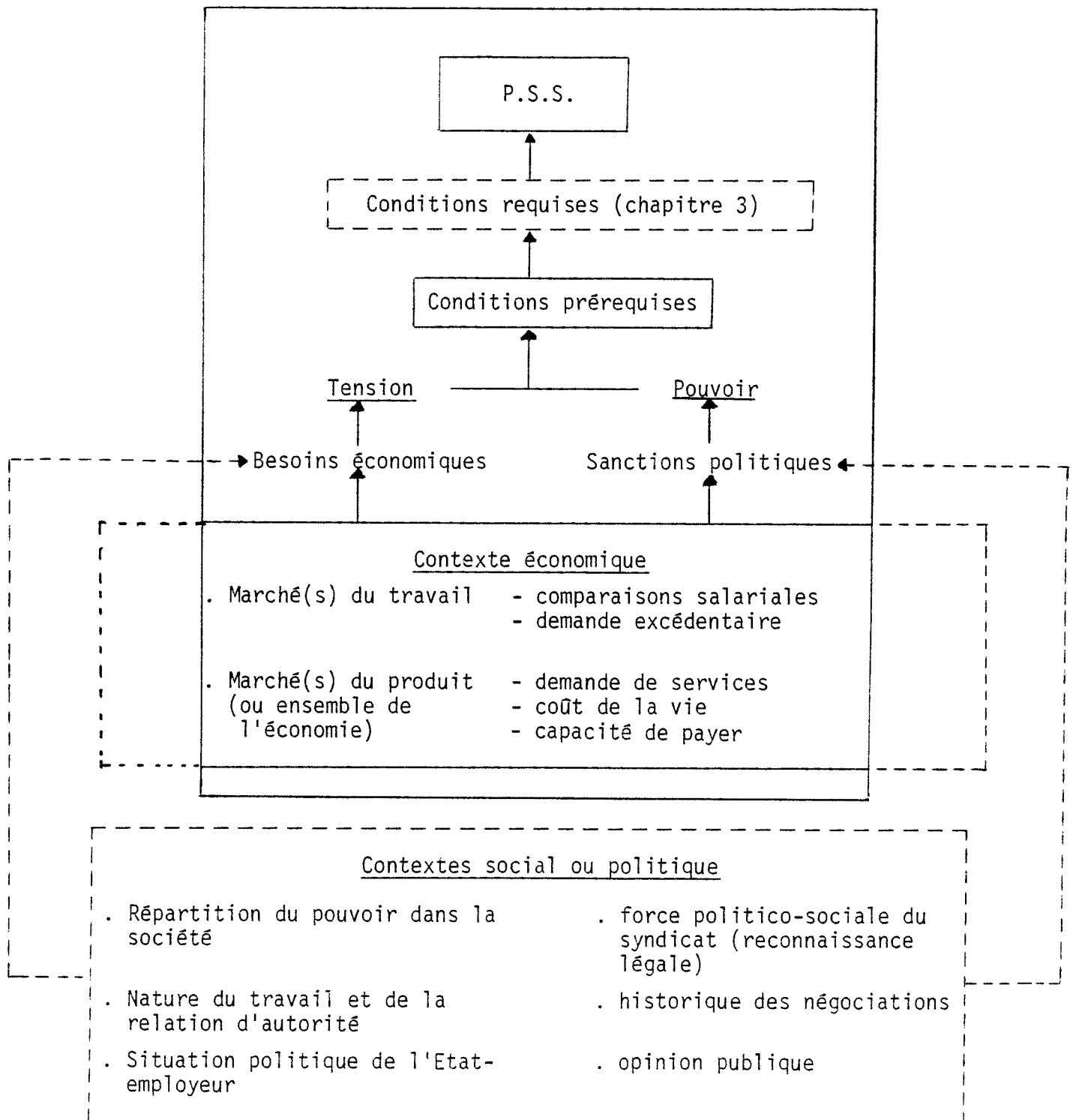
- 
8. Voir la notion "employer's concession schedule" chez J.R. HICKS, Theory of Wages, MacMillan, New York 1966, chapitre 7, section 3. Pour une discussion plus complète du "pouvoir de négociation" voir N.W. CHAMBERLAIN et J.W. KUHN, Collective Bargaining, McGraw-Hill, New York, 1965, 2e ed., chap. 7, et ARMSTRONG K.J., et al., "The Measurement of Trade Union Bargaining Power" in British Journal of Industrial Relations, Vol. XV, no.1, (mars 1977), p. 91. Le pouvoir relatif des syndiqués est aussi fonction de facteurs intrinsèques à l'organisation syndicale que nous avons discutés en partie au chapitre précédent comme le degré de solidarité et de militantisme syndical.
9. Voir sur ce point J. BOIVIN, op. cit., pp. 7-32; T.A. KOCHAN, "City Government Bargaining: A Path Analysis" in Industrial Relations, Vol. 14, no.1, February 1975, p. 90; BELASCO, J.A., "Municipal Bargaining and Political Power", in Collective Bargaining in Government, J.J. LOEWENBERG and M.H. MOSKOW (ed.), Prentice-Hall, N.J. 1972, pp. 235-248; M. DERBER, "Management Organization for Collective Bargaining in the Public Sector" in Public-Sector Bargaining, I.R.R.A. Series, Madison, 1979, p. 80-117. Voir aussi les travaux de ANDERSON J.C., de GERHART, P.F., et de KOCHAN T.A. et WHEELER, H.N. que nous avons soulignés à la fin du chapitre 1.

obligerait à déborder considérablement les ambitions et les possibilités de notre étude. En effet, le nombre de variables, le caractère embryonnaire de leur conception et la complexité des relations qu'elles suggèrent sont quelques-unes des raisons qui nous amènent à nous limiter aux principaux facteurs du contexte économique qui prévalent au début de chacune des négociations. Nous privilégions par conséquent cette seconde explication de la capacité de résistance de l'employeur aux demandes salariales possibles des syndiqués. Ainsi le "coût politique" de résistance de l'Etat-employeur aux revendications salariales est plus élevé lorsque ses besoins en main-d'oeuvre sont plus importants dans un marché du travail serré et lorsque sa capacité de payer augmente.

En résumé, nous ramenons les conditions prérequisées de tensions et de pouvoir à l'une de leurs sources principales ainsi que le souligne le diagramme de la page suivante. Nous retenons donc dans la présente étude les conditions des marchés du travail et du produit (ou de l'ensemble de l'économie) comme variables contextuelles privilégiées. Ce qui ne signifie pas que les contextes social et politique sont sans importance. Mais étant donné la problématique définie au chapitre premier ainsi que la perspective particulière de notre recherche, nous estimons légitime et acceptable de nous limiter aux facteurs du contexte économique. L'objectif de ce chapitre consiste donc à préciser la nature des variables économiques retenues sans discuter pour le moment leur impact probable sur l'orientation de la PSS. Le sens de ces relations sera plutôt suggéré au début du prochain chapitre.

TABLEAU NO 4.1

Conditions prérequis dans la perspective d'une action spécifique:  
l'élaboration d'une politique salariale syndicale (PSS) dans le sec-  
teur public



#### 4.2 Perspective particulière du marché du travail

Une revue de la littérature nord-américaine sur la détermination des salaires dans le secteur public nous révèle une perception générale d'un secteur public qui dépend ou devrait dépendre économiquement du secteur privé.<sup>10</sup> Que ce soit par le biais du marché du travail ou dans la perspective plus large de l'ensemble de l'activité économique, la plupart des auteurs n'accordent aucun rôle dynamique au secteur public dans la détermination des conditions salariales. Cette approche découle d'une reconnaissance des forces de l'offre et de la demande comme explications prédominantes du salaire dans un système économique de type libéral. Le secteur public n'étant pas soumis à la discipline du marché (du produit) doit donc s'en remettre aux performances du secteur privé pour fixer sa structure salariale.<sup>11</sup> Les résultats des études empiriques sur les variables explicatives des salaires du secteur public sont cependant divergents. Ainsi, pour le Canada, les travaux de Cousineau et Lacroix et de Christensen suggèrent une faible influence du marché du travail sur la détermination des salaires publics contrairement à la situation du secteur privé.<sup>12</sup> D'autres chercheurs ne trouvent pas de différences significatives dans les

- 
10. Voir la bibliographie sur la détermination des salaires dans le secteur public et en particulier GUNDERSON, Morley, Public Sector Wage Determination: A Review of the Literature, Institute for research on public policy, Montréal, 1977.
11. Pour un exemple de ce type de position, voir CHRISTENSEN, Sandra, Unions and The Public Interest: Collective Bargaining In The Government Sector, The Fraser Institute, Vancouver, 1980, pp. 42-45.
12. COUSINEAU, J.M., et LACROIX, R., La détermination des salaires dans le monde des grandes conventions collectives: une analyse des secteurs privé et public, Conseil Economique du Canada, Ottawa, 1977, et CHRISTENSEN, Sandra, "The Effect of Collective Bargaining on Pay Determination for Employers in Provincial Public Administration", Discussion Paper, School of Business Administration and Economics, Simon Fraser University, B.-C., 1980.



facteurs explicatifs des salaires des deux secteurs, sauf lorsque l'on ne considère que les salaires négociés. Alors les salaires publics seraient plus sensibles aux forces du marché que les salaires du secteur privé.<sup>13</sup> Pour quelques observateurs toutefois, le secteur public peut (ou doit) jouer un rôle plus dynamique sur la structure salariale d'une collectivité parce qu'il est responsable de la production d'une partie importante de la richesse nationale ou parce qu'il aspire à une distribution plus équitable, voire plus égalitaire, des revenus de la nation.<sup>14</sup>

Quelque soit l'optique retenue par l'employeur public, qu'il se soumette au rendement du secteur privé ou qu'il cherche à en influencer les conditions, l'évolution des principales composantes du reste de l'économie vont affecter sa politique salariale, dynamique ou passive. La littérature étudiée nous indique que cette influence du secteur privé sur le secteur public est transmise essentiellement par deux canaux: le marché du travail et la performance générale de l'économie. Ce sont en définitive les tensions économiques et les sources du pouvoir économique que nous avons soulignées au début de ce chapitre. Il nous faut maintenant dégager les principales facettes de ces conditions prérequis.

---

13. AULD, D., CHRISTOFIDES, L., SWIDINSKY, R. et WILTON, D., The Determinants of Negotiated Wage Settlements in Canada (1966-1975), Anti-Inflation Board, Ottawa-Hull, 1979, et "The Impact of the Anti-Inflation Board on Negotiated Wage Settlements", Canadian Journal of Economics, Vol. 12, no. 2, 1979, pp. 195-213.

14. Voir par exemple SWIMMER, G. et WILLIAMS, C.B., "The Relationship Between Public and Private Sector Wages in Alberta", Relations Industrielles, Québec, Vol. 30, numéro 2, 1975, p. 217. Ces derniers soutiennent que les rondes de négociations de 1969 et 1972 du secteur public provincial Albertain ont eu une influence positive marquée sur les traitements des employés de bureau de l'entreprise privée et des municipalités. COUSINEAU et LACROIX, op. cit., vont plus loin et affirment que l'évolution des salaires du secteur public peut avoir un impact considérable sur l'emploi, l'inflation et la capacité concurrentielle du secteur privé et ceci via un marché du travail commun (voir chapitre 4).

#### 4.2.1 Les comparaisons salariales

Le marché du travail est généralement circonscrit par des considérations géographiques et surtout par la nature du travail et les qualifications qu'il requiert.<sup>15</sup> Ces qualifications peuvent être exigées par le type de processus de production ou encore par les coutumes propres à l'industrie ou à l'entreprise dans certains cas. Ces qualifications différentes vont impliquer des degrés variables de formation, plus technique ou plus générale selon le cas.<sup>16</sup> Le marché du travail est un concept analytique qui permet d'expliquer le prix du travail et son allocation par l'interaction de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre. Les limites de ce marché sont extensibles en fonction essentiellement du degré de mobilité occupationnelle et géographique des travailleurs. Par exemple, dans notre contexte nord-américain, l'anglophone célibataire qui possède une formation générale très poussée se situe dans un marché du travail beaucoup plus vaste que la francophone mariée, peu scolarisée et technicienne spécialisée dans un secteur industriel surtout localisé dans une région excentrique du Québec.

Le marché du travail et son output, le prix du travail et le niveau d'emploi, doivent se comprendre à partir de ce qui peut limiter la mobilité du travailleur, à savoir, entre autre, l'hétérogénéité des tâches, des

---

15. Voir BLOOM et NORTHRUP, Economics of Labor Relations, Irwin 1977, chapitres 8 à 10. Pour une analyse plus "critique" du marché du travail voir SILVESTRE, J.J., Les inégalités de salaires, Presses Universitaires de France, 1978, p. 306, ou GISLAIN, J.J., "Théorie économique et marché du travail", dans Interventions critiques en économie politique, no. 6, 1980, pp. 125-169.

16. Nous pensons ici aux positions de l'école de la théorie du capital humain et de celle de la théorie du double marché du travail qui sont résumées dans MARSHALL, CARTTER et KING, Labor Economics, IRWIN, 1976, pp 240-295.

conditions de travail et des qualifications requises, une transmission imparfaite de l'information, le coût social et économique d'un déplacement géographique ainsi que les obstacles institutionnels à la mobilité comme les règlements des corporations professionnelles, les législations, certains articles de convention collective ou certaines coutumes et pratiques à l'intérieur d'une entreprise ou d'un secteur industriel. Ces imperfections du marché du travail ajoutées à la conjoncture variable du marché du produit expliquent en grande partie les variations observées au niveau de son output à savoir les disparités salariales et les niveaux différents de chômage ou de postes vacants. <sup>17</sup>

Les forces du marché sur la détermination des conditions de travail se concrétisent en partie par le phénomène d'imitation, par le processus des comparaisons salariales, de leurs niveaux ou de leurs taux d'évolution. Ce processus s'est en quelque sorte institutionnalisé avec l'apparition du syndicalisme et de la négociation collective. <sup>18</sup> En réalité, les comparaisons salariales impliquent plus que la reconnaissance d'un marché, voire l'interdépendance des marchés. Ainsi, les comparaisons vont s'effectuer sur au moins deux plans: les comparaisons entre les conditions absolues de salaire de groupes occupationnels semblables et les comparaisons entre les conditions relatives de salaire de groupes occupationnels différents. Ces comparaisons devront être nuancées pour tenir compte de considérations

---

17. Pour une discussion plus poussée de cette question, voir GALLAWAY, L.E., Manpower Economics, IRWIN, Illinois, 1971 ou BURTON et al. (ed.) Readings in Labor Market Analysis, Holt, Rinehart and Winston, New York, 1971. Voir aussi SILVESTRE, J.J. ou GISLAIN, J.J. dont nous avons cité les ouvrages un peu plus haut.

18. Voir MARSHALL, et al. Labor Economics, IRWIN, 1976, pp. 356-360 et REES, A., The Economics of Work and Pay, Harper and Row, 1973, pp. 131-133.

propres au marché du produit (type d'industrie), à la productivité des employés (expérience ou niveau moyen de la formation) ou à certains autres facteurs comme l'éloignement d'un lieu de travail ou le coût de la vie relatif de la région considérée.

Nous avons déjà indiqué au premier chapitre que le secteur privé représente environ 80% de l'activité économique canadienne et qu'il se différencie du secteur public par la rationalité et les forces économiques à la base de son fonctionnement. Sur le marché du travail, le secteur public serait en concurrence plus ou moins parfaite avec le secteur privé qui est, lui, en compétition sur le marché du produit avec plusieurs entreprises étrangères. A cause de cette interdépendance des marchés, il est devenu évident pour certains observateurs et la plupart des gouvernements nord-américains que la détermination des salaires du secteur public ne peut se faire sans tenir compte de l'évolution du niveau de salaire et de la structure salariale du secteur privé.<sup>19</sup> Il devient donc nécessaire que le

---

19. Voir en particulier les contributions de CHRISTENSEN, Sandra, Unions and the Public Interest: Collective Bargaining in The Government Sector, The Fraser Institute, Vancouver, 1980 et de LEWIN, David: "Aspects of Wages Determination in Local Government Employment", Public Administration Review, 34 (mars-avril 1974), pp. 149-155, "Wage Determination in The Public Sector", Industrial and Labor Relations Review, 27 (April 1974) pp. 410-431 et "The Prevailing-Wage Principle and Public Wage Decisions", Public Personnel Management (Nov.-Déc. 1974), pp. 473-485. Les gouvernements Québécois, Canadien et Américain ont adopté cette approche: voir Bâtir le Québec, Gouvernement du Québec 1979, pp. 139-141 et l'Exposé à la table centrale de la politique de rémunération dans les secteurs public et parapublic et les offres gouvernementales au Front Commun, Gouvernement du Québec, 8 août 1979; pour le Fédéral voir le BILL C-28 de mars 1978, Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (article 6) et le BILL C-22 de novembre 1978, La Loi modifiant la loi sur les relations de travail dans le secteur public et instituant la Commission Nationale de recherche sur les salaires. Pour le gouvernement des Etats-Unis au niveau fédéral, voir Report to the President of The President's Panel on Federal Compensation, Washington, D.C., U.S. Government Printing Office, December 1975.

gouvernement-employeur paie des salaires "comparables" à ceux reçus par les employés du secteur privé accomplissant des tâches similaires.

La règle semble équitable et efficace puisque les employés publics non soumis à la discipline du marché du produit recevront une rémunération non inférieure à celle de leurs confrères du secteur privé et puisque, d'un autre côté, l'employeur public n'aura pas à payer plus cher que l'employeur privé pour attirer une main-d'oeuvre aux capacités productives similaires. Ce "principe du salaire prépondérant" selon les termes de Lewin, repose donc sur deux constatations majeures: i) l'importance prépondérante du secteur privé dans les économies mixtes, et ii) l'absence de la discipline du marché du produit pour orienter la détermination des salaires des employés publics.

Cependant, dans son application, le "principe du salaire prépondérant" soulève plusieurs problèmes importants.<sup>20</sup> Premièrement, il faut déterminer la base d'application du mécanisme de comparaison, à savoir choisir entre le rythme d'augmentation des salaires ou des coûts de main-d'oeuvre et l'évolution de la structure salariale. La comparaison salariale avec le secteur privé peut chercher à relier d'un côté la croissance de la masse salariale du secteur public aux taux de croissance des prix, de la

---

20. L'article de LEWIN, D., "The Prevailing-wage Principle And Public Wage Decisions" Public Personnel Management, (Nov.-Déc. 1974) est consacré presque exclusivement aux problèmes de l'application pratique de ce principe, à savoir l'identification du salaire prépondérant sur le marché (sa cueillette) et sa transposition dans la structure salariale gouvernementale. Voir aussi LEVINE, G. "Public vs Private Sector Compensation", Relations Industrielles, Université Laval, Québec, Vol. 35, no. 1, 1980, pp. 128-136.

production et des revenus de l'économie privée et, de l'autre côté, l'évolution de la structure salariale gouvernementale à celle des niveaux de salaire pour des emplois similaires dans le secteur privé. La première partie de l'exercice tient compte de la capacité de payer de l'économie que nous discuterons un peu plus loin.<sup>21</sup> La seconde partie qui nous intéresse plus particulièrement ici vise à ajuster la structure salariale gouvernementale sur la situation du secteur privé, à aligner sur les échelles salariales de ce secteur le salaire de certains postes-clés auxquels sont reliées les autres fonctions par des techniques d'évaluation des tâches. Il est inutile d'insister sur l'ampleur des problèmes engendrés par cette application de taux déterminés par le "marché externe" à une structure occupationnelle reposant aussi sur les forces du "marché interne" du travail.<sup>22</sup>

- 
21. Voir la section 4.31. Cette première technique de détermination des salaires publics est à notre connaissance moins utilisée en Amérique du Nord comparativement à l'expérience Européenne comme celle des entreprises publiques françaises: voir DELAMOTTE, Y., "Les tendances récentes de la négociation collective en France", Revue Internationale du Travail, vol. 103, no 4 (avril 1971), pp. 399-417 ou LYON-CAEN, G., "La convention sociale d'EGF et le système français des relations professionnelles", Droit Social, no. 4, (avril 1970), pp. 162-171. Aux Etats-Unis et au Canada, la performance générale de l'économie est plutôt utilisée en pratique comme un élément d'argumentation, plus ou moins explicite, relié à la capacité de payer.
22. Sur ces notions, voir DUNLOP, J.-T., "The Wage Structure: Job Clusters and Wage Contours" in Perspectives on Wage Determination, McGraw-Hill, pp. 191 et ss et DOERINGER et PIORE, Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Heath Lexington Books, 1971.

Le "principe du salaire prépondérant" implique avant tout des difficultés en ce qui concerne la détermination du point de comparaison avec la partie du secteur public que l'on désire évaluer. Le problème consiste à identifier dans le secteur privé des occupations similaires selon les qualifications exigées et la nature de la tâche à accomplir. Il s'agit en fait de circonscrire le marché du travail pour ce type d'emploi. Pour plusieurs raisons, dont les imperfections du marché indiquées plus haut, on obtient pour chaque emploi un éventail de taux de salaire et non un taux unique. Quel taux sera alors retenu pour l'employé public? Quel secteur industriel, quelle grandeur d'entreprise ou quelle région économique doivent être retenus pour des fins de comparaison? Est-ce que l'Etat qui cherche par d'autres politiques à réduire les inégalités de revenus et à favoriser la syndicalisation doit retenir le secteur non syndiqué ou le "marché secondaire" du travail comme base de comparaison pour ses employés? <sup>23</sup> C'est en fait se demander à quel type d'employeur doit s'identifier le gouvernement. Le meilleur employeur? Un bon employeur? Ou un employeur moyen? <sup>24</sup>

- 
23. Plusieurs auteurs ont constaté un biais à la hausse pour la partie inférieure de l'échelle salariale du secteur public par rapport à la structure salariale du marché privé. Ces observations d'une structure salariale plus égalitaire du secteur public sont soulignées par GUNDERSON, M. dans sa revue de la littérature sur les études empiriques des différentiels de salaire entre les secteurs public et privé, Public Employment and Compensation in Canada: Myths and Realities, Foot D.L. (ed.) Institut de Recherches politiques, Butterworth, Canada, 1978, pp. 174-188. Pour les Etats-Unis, il cite en particulier les travaux de Fogel et Lewin (1974), Field et Keller (1976) et S. Smith (1976 et 1977). Pour le Canada, il reprend les conclusions de Cousineau et Lacroix (1977) et les siennes (1977).
24. GIROUX, R., dans Pay Determination In The Canadian Public Service, (Mémoire de Maîtrise, Université d'Ottawa, 1969) discute rapidement la question du "bon employeur" au chapitre 3. Voir aussi WILKINS, T.J., Etablissement des traitements et des avantages sociaux dans la Fonction Publique du Canada, préparé pour le Séminaire de l'Institut de l'Administration Publique du Canada sur les négociations collectives dans la Fonction Publique, Cap-Rouge, Québec, 15-18 juin 1972.

Enfin, comme dernier type de problème, on peut se demander comment appliquer le principe de la comparaison salariale lorsque certaines caractéristiques sont propres au secteur public, lorsque, par exemple, le marché du travail est pratiquement limité au secteur public comme c'est le cas pour les policiers et les pompiers.<sup>25</sup> Ou encore, comment peut-on tenir compte de certaines conditions de travail particulières au secteur public comme une plus grande stabilité d'emploi? Existe-t-il d'autres facteurs qui compensent négativement ce type d'avantages?<sup>26</sup>

Malgré ces difficultés, nous retenons comme condition prérequis la situation du marché "externe" du travail (à savoir celle du secteur privé le plus souvent) pour deux raisons principales. Premièrement, même si ce principe de la comparaison salariale soulève plusieurs problèmes importants au niveau de son application, il a été reconnu et appliqué par les différents gouvernements nord-américains depuis plusieurs années déjà.<sup>27</sup>

- 
25. Le Bureau de la recherche sur la rémunération du Conseil du Trésor du Québec précise dans son étude, Comparaison de la rémunération entre les secteurs public et parapublic et le secteur privé du Québec, 1er juillet 1978- 30 juin 1979 (15 décembre 1978), que seulement 35% de l'ensemble des employés du secteur public sont comparables à ceux du secteur privé quant à la nature de leur travail et que moins de 24% ont été effectivement comparés.
26. Voir FOGEL et LEWIN, "Wage Determination in the Public Sector", Industrial and Labor Relations Review, 27(April 1974), pp. 410-431.
27. Voir WILKINS, T.J., "Wage and Benefit Determination in the Public Service of Canada," in Négociations collectives dans la Fonction Publique du Canada, Toronto 1973, pp. 57 et ss., pour la situation Canadienne; et LESKIN, G., The Prevailing Wage Concept in Public Sector Collective Bargaining, Los Angeles Institute of Industrial Relations, University of California, Los Angeles, 1977, 161 p., pour le contexte américain.



Deuxièmement, malgré certaines controverses, l'influence du secteur privé sur le secteur public américain a été soutenue par plusieurs études empiriques aussi bien au niveau municipal<sup>28</sup> que celui des gouvernements supérieurs.<sup>29</sup> Dans le contexte canadien de l'Alberta, Swimmer et Williams en arrivent à la conclusion que les salaires du secteur privé et des municipalités affectent positivement ceux du secteur public provincial mais qu'en même temps, l'influence des niveaux de salaire du secteur public se fait de plus en plus sentir sur ceux du secteur privé.<sup>30</sup>

En tenant compte de ces considérations, nous proposons que le marché du travail "externe" peut non seulement influencer la détermination des salaires du secteur public mais aussi l'orientation de la politique salariale des parties impliquées dans les négociations collectives de ce secteur. Cette influence peut se transmettre par une comparaison des niveaux de salaire du marché ou de leurs taux de croissance. Même si nous retardons au début du prochain chapitre notre discussion de la relation entre la situation des salaires sur le marché et la PSS, nous croyons utile de préciser immédiatement comment nous allons circonscrire de façon opérationnelle cet aspect de l'influence du marché du travail.

---

28. Voir FREUD, V.L., "Market and Union Influence on Municipal Employee Wages", Industrial and Labor Relations Review, 27 (Avril 1974), et SCHMENNER, R., "The Determination of Municipal Employee Wages", Review of Economics and Statistics, 55 (février 1973). Le premier évalue cette influence du secteur privé en se basant sur les taux de variation des salaires alors que le second utilise plutôt les niveaux de salaire.

29. ANNABLE, J.E., "A Theory of Wage Determination in Public Employment", Quarterly Review of Economics and Business (Winter 1974), arrive à la conclusion que l'évolution des salaires des employés des Etats et des municipalités américaines est reliée positivement à celle des salaires du secteur privé mais avec un coefficient inférieur à un.

30. Voir la note 14 un peu plus haut.

Ainsi, après avoir identifié les catégories occupationnelles du secteur public et leurs effectifs respectifs, nous dégagons les plus importantes numériquement ou les plus "stratégiques" dans le processus de production. Dans une première étape, ces fonctions clé sont partagées en deux catégories: celles dont le marché du travail s'étend au secteur privé ou public municipal et celles qui sont propres aux secteurs publics provincial ou fédéral. Nous limitons l'étendue du marché du travail à l'ensemble du Québec lorsque la comparaison est interindustrielle ou intersectorielle et à la province de l'Ontario (ou à la moyenne canadienne) lorsque la comparaison se limite pratiquement au secteur public des deux paliers gouvernementaux supérieurs pour des catégories de salariés qualifiés. Sur la base des données sur les taux ou les niveaux de salaire recensées par des organismes publics ou privés autres que les parties impliquées dans les expériences étudiées, nous cherchons à identifier les groupes occupationnels clé du secteur public québécois avantagés ou désavantagés par rapport à leur marché du travail respectif.

Dans une seconde étape, nous analysons l'évolution des écarts relatifs entre l'ensemble des fonctions du secteur public étudié. Nous espérons pouvoir faire ressortir l'évolution de la situation salariale de chaque groupe du marché "interne" de travail qui peut être lui-même relié au marché "externe" par les fonctions clé identifiées dans la première étape. Pour y arriver, nous comparons l'évolution du salaire le plus bas de chaque catégorie occupationnelle pour une période équivalente à la durée des deux derniers contrats, soit cinq ou six ans. Ce processus d'observation en deux étapes devrait nous permettre de dégager les principales

sources de tension et de pouvoir générées par cette première facette du marché du travail.<sup>31</sup> Nous traiterons maintenant d'une autre source de tension et de pouvoir reliée au deuxième output du marché du travail, la situation de l'emploi.

#### 4.2.2 Demande excédentaire ou chômage sectoriel

Nous avons expliqué au début de ce chapitre que le comportement des parties à des négociations collectives pouvait être affecté par la situation globale du marché du travail "externe" à un moment donné,<sup>32</sup> à savoir l'éventail des salaires qui y prévaut et les taux de chômage ou de postes vacants qui le distinguent. Cette influence sur les syndiqués et les employeurs s'explique par l'impact de cette situation globale sur les degrés de tension et de pouvoir relatif de ces deux acteurs du système de relations de travail. A cette influence du marché du travail s'ajoute celle du marché du produit qui explique la demande dérivée de main-d'oeuvre de l'entreprise ou de l'organisme gouvernemental impliqué. Dans la prochaine section de ce chapitre, nous abordons cette dernière source d'influence qui a été privilégiée par la grande majorité des observateurs de la détermination des salaires dans le secteur public.

---

31. Les comparaisons des groupes historiques soulignées par REES, A., (Voir la fin de la section 2.4 de notre étude) devraient être comprises dans nos types de comparaisons, celles du marché externe et du marché interne du travail.

32. Elle affecte ainsi la détermination des conditions salariales.

Après avoir situé la question des comparaisons salariales comme facteur de tension et de pouvoir, il nous reste à expliquer la nature du second facteur qui découle aussi de la situation globale du marché du travail, à savoir le niveau de postes vacants ou de chômage. Peu d'auteurs se sont préoccupés de vérifier le degré de tension (demande excédentaire) ou de relâchement (offre excédentaire) sur le marché du travail. J.L. Freund dans son étude des influences déterminantes sur les salaires des employés municipaux est, à notre connaissance, l'un des rares observateurs à avoir retenu le taux de chômage régional, avec un succès mitigé par ailleurs.<sup>33</sup> Des chercheurs canadiens ont préféré utiliser l'indice des postes vacants pour l'ensemble de l'économie nationale ou régionale selon le cas.<sup>34</sup> J.-M. Cousineau et R. Lacroix rejettent le taux de chômage comme indicateur de l'évolution de la demande excédentaire de travail parce que ce dernier ne reflète plus que de façon erratique l'évolution de la conjoncture telle qu'indiquée par les autres indicateurs macroéconomiques et parce que certains changements structurels et institutionnels, comme les modifications importantes dans la composition démographique de la population active ou dans le régime d'assurance chômage, ont affecté le taux de chômage global ces dernières années.

- 
33. FREUND, J.L. "Market and Union Influence on Municipal Employee Wages", Industrial and Labor Relations Review, Vol. 27, avril 1974, pp. 391-404. Pour des résultats en contexte canadien mais aussi peu concluants, voir ANDERSON, J.C., "Determinants of Bargaining Outcomes in the Federal Government of Canada", Industrial and Labor Relations Review, Vol. 32, no. 2, Janvier 1979.
34. COUSINEAU, J.M. et LACROIX, R., La détermination des salaires dans le monde des grandes conventions collectives: une analyse des secteurs privé et public, Conseil Economique du Canada, Ottawa, 1977, pp. 33-36. Voir aussi CHRISTENSEN, S., The Effect of Collective Bargaining on Pay Determination for Employees in Provincial Public Administration, Discussion Paper 80-02-2, School of Business Administration and Economics, Simon Fraser University, 1980, p. 23. Cette dernière calcule son indice à partir des données de l'Enquête sur les postes vacants de Statistique Canada alors que Cousineau et Lacroix le calcule à partir de l'indice d'offre d'emploi du Ministère des Finances (Revue Economique).

Dans la perspective d'une analyse d'expériences particulières de négociation, nous sommes davantage préoccupé par le problème d'identification d'indices révélateurs de la situation de marchés du travail plus spécifiques que par le dilemme taux de chômage -vs- taux de postes vacants comme indice privilégié de la conjoncture du marché du travail global.<sup>35</sup> Nous posons au départ qu'il n'y a pas nécessairement correspondance entre la situation d'un marché du travail particulier et celle du marché du travail de l'ensemble d'une économie. Le degré d'étanchéité entre les deux perspectives peut être suggéré par les données du tableau suivant qui indiquent une sous-estimation importante du chômage du marché secondaire de travail et une surestimation des chômeurs des catégories plus qualifiées par l'indice global ou général du taux de chômage.

---

35. Pour une discussion de la relation entre chômage et postes vacants au Canada voir GREEN, C. et COUSINEAU, J.M., Chômage et programmes d'assurance chômage, Conseil Economique du Canada, Ottawa, 1976 (chapitre 4). Voir aussi HOLDEN, K. et PEEL, D.A., "Measuring Unemployment and Vacancies", International Journal of Social Economics, Vol. 2, no. 3, 1975, pp. 206-214 ou REID, F. et MELTZ, N., "Causes of Shifts in the Unemployment Vacancy Relationship", Review of Economics and Statistics, 61, août 1979, pp. 470-475.

TABLEAU 4.2

Taux de chômage par profession au Canada 1961-1973

(Moyenne des moyennes annuelles)

Employés de bureau et professionnels*	Transports	Services et loisirs	Employés du secteur primaire**	Hommes de métier, travailleurs à la production et as- similés	Manoeuvres et travailleurs non qualifiés (autres que secteur primaire)
2.2%	6.7%	4.6%	5.1%	6.5%	15.7%

Taux de chômage global au Canada 1961-1973: 5.2%

\* Emplois administratifs, professionnels et techniques, emplois de bureau, de la vente et des services de communication.

\*\* Agriculteurs et travailleurs agricoles, pêcheurs, trappeurs, chasseurs, bûcherons et travailleurs assimilés, mineurs, et autres.

Source: Conseil Economique du Canada, Des travailleurs et des emplois, Ottawa, 1976, p. 258.

Dans ce sens, les indices opérationnels d'une demande excédentaire de main-d'oeuvre (ou d'une offre excédentaire) pour une catégorie occupationnelle particulière doivent tenir compte idéalement de l'évolution des postes vacants ou du niveau de chômage pour le groupe de salariés concernés dans la région étudiée. Toutefois, pour les salariés moins qualifiés, le marché du

travail est à la fois moins spécifique et plus vaste et rend ainsi les indices occupationnels plus discutables à cause de la mobilité occupationnelle et inter-industrielle plus élevée de ces travailleurs peu qualifiés.<sup>36</sup> A la limite un indice plus global ou plus agrégé des postes vacants ou du chômage serait par conséquent acceptable étant donné leur importance relativement élevée dans l'ensemble des sans-emploi.

Une dernière observation s'impose relativement à cet aspect du contexte économique. Comme les facteurs qui nous intéressent sont ceux qui vont entraîner des modifications significatives aux situations de tension et de pouvoir relatif des acteurs en négociation, la conjoncture du marché du travail spécifique ou général aura un impact significatif sur ces situations en autant qu'elle soit caractérisée par des fluctuations marquées à la hausse ou à la baisse par rapport à la tendance passée et par rapport à la tendance générale en ce qui concerne les marchés du travail plus particuliers. Pour chacune de nos analyses de cas de la seconde partie de l'étude, nous retiendrons l'importance des variations des niveaux ou des taux de postes vacants ou de chômage, sur une base sectorielle ou occupationnelle le plus possible, par rapport à la tendance des dernières années plutôt familière aux parties. Plus ces variations sont marquées et plus elles sont propres à un marché du travail particulier, plus elles devraient influencer le degré de tension ou de pouvoir relatif des acteurs en situation de négociation. Nous reviendrons au début du prochain chapitre sur le

---

36. Mobilité entre les occupations moins qualifiées d'une industrie à l'autre, généralement à l'intérieur du "marché secondaire du travail".

sens de la relation spécifique entre l'évolution de l'offre d'emplois ou du niveau de chômage et l'orientation de la politique salariale syndicale. Au chapitre 8, nous préciserons davantage la nature des indices opérationnels de l'évolution des postes vacants et du chômage.

#### 4.3 Perspective générale de l'économie

Ainsi que nous l'avons souligné au début de ce chapitre, les conditions prérequisées de "tension" et de "pouvoir" se traduisent respectivement par les aspirations économiques qu'éveille l'évolution de la demande pour le produit et par la position stratégique relative des acteurs qui découle de cette situation. Dans le secteur public, y compris les sous-secteurs de l'éducation et de la santé qui nous intéressent plus particulièrement ici, la demande du produit va jouer un rôle prédominant sur l'évolution de la demande dérivée de travail puisqu'à moyen terme le taux de substitution des facteurs de production (capital et travail) et la capacité d'introduire des changements technologiques peuvent être considérés comme faibles. Cette demande de travail est alors déterminée essentiellement par la capacité de payer de l'employeur et par ses besoins en main-d'oeuvre dérivés de la demande du produit ou du service et compte tenu de l'évolution du coût de la vie.



#### 4.3.1 La "capacité de payer"

Dans le secteur privé la capacité de payer de l'employeur est généralement associée au taux de profit ou encore au degré de facilité avec lequel un employeur peut transformer une hausse de salaire en une hausse du prix du produit. Etant donné les caractéristiques des secteurs public et parapublic que nous avons dégagées au chapitre premier, ces deux indices nous semblent peu pertinents dans le cadre de la présente étude.

Nous proposons que la capacité de payer de l'employeur public soit définie à partir de sa capacité à assumer une masse salariale étant donné une certaine combinaison du niveau de salaire et d'emploi (e.g. demande de travail). Cette capacité s'explique essentiellement à un moment donné par l'influence combinée de trois éléments: l'évolution des revenus, le coût de la main-d'oeuvre sur le coût total de production et la productivité du travail. Les deux derniers éléments contribuent à situer la fonction de production, la combinaison entre les facteurs de production et le coût impliqué par un certain niveau de production. Dans le secteur public, les revenus de l'organisation ne sont plus reliés que dans une très faible mesure au niveau de production par le système des prix sur le marché du produit. Ce niveau d'output est lui-même fonction de considérations que nous apprécierons dans la prochaine section de ce chapitre. Il est toutefois important de préciser que la capacité de payer de l'Etat-employeur peut être influencée considérablement par les choix politiques qui président à la répartition de sa production de biens et services. Ainsi une décision

d'accroître les paiements de transfert à la population peut se faire au détriment de certains services offerts à cette dernière et impliquer un affaiblissement relatif de la capacité de payer les salariés qui produisent les services en question, tout le reste étant égal par ailleurs. Nous reviendrons rapidement sur ce dernier point à la fin de cette section.

Etant donné un certain niveau de production à atteindre, les syndiqués devraient pouvoir évaluer la capacité de payer de l'employeur public proportionnellement à la croissance envisagée des revenus de taxation et de la productivité du travail <sup>37</sup> et de manière inversement proportionnelle au coût de la main-d'oeuvre par rapport au coût total. Dans ce contexte, l'évaluation de l'impact d'un accroissement de la capacité de payer sur le niveau et la structure des salaires est compliquée par l'évolution anticipée du niveau d'emploi qui est lui-même fonction du niveau de production et de la productivité du travail étant donné le taux de substitution des facteurs de production.

La variable la plus difficile à circonscrire est cette notion de productivité du travail. <sup>38</sup> Elle implique à la fois une variation de la quantité et de la qualité des outputs par unité de travail (input). Une augmentation quantitative de la productivité peut signifier une baisse

---

37. Plus le travail est efficace, moins il coûte cher par unité d'output et, par conséquent, plus grande devrait être la capacité de payer de l'employeur (e.g. déplacement de la courbe de demande de travail vers la droite).

38. Certains efforts ont été faits dans cette direction ces dernières années: voir Productivity in the Public Sector: an Annotated Bibliography, New York, Center for productive public management, John Jay College, 1976, 78p. ainsi que GREENBERG, Leon et Al., Collective Bargaining and Productivity, Industrial Relations Research Association, U.S.A., 1975, 194 p. et HOLZER, M. (ed.), Productivity In Public Organizations, Kennikat Press, Washington, N.Y., 1976, p. 328.

de la qualité du service et réciproquement. Dans le cadre du processus d'élaboration d'une PSS, les principales variations de productivité envisagées par les syndiqués sont celles qui découlent des demandes syndicales de réduction de tâche et d'accroissement d'effectifs ou des transformations administratives déjà entreprises ou annoncées par l'employeur et qui visent à accroître la tâche des syndiqués et à en réduire le nombre. Nous pensons plus particulièrement aux demandes syndicales de réduction du ratio étudiants/maître ou des heures de travail qui ont un impact sur les effectifs et la masse salariale et, ainsi, sur la capacité de payer les hausses salariales.

Le coût relatif du travail par rapport à l'ensemble des coûts d'opération d'un service nous semble une variable explicative importante de la capacité de payer de l'employeur.<sup>39</sup> Parmi les auteurs préoccupés par la détermination des salaires dans le secteur public très peu s'intéressent toutefois à ce facteur probablement parce que la majorité de ces derniers se sont penchés sur les salaires de l'ensemble du secteur public à un niveau ou à un autre et que le coût relatif du travail y est plutôt constant.<sup>40</sup>

---

39. MARSHALL, A. Principles Of Economics, 8th ed. Macmillan Co., 1920, pp. 383-386.

40. ANNABLE, J.E. "A Theory Of Wage Determination In Public Employment", Quarterly Review of Economic and Business, Winter 1974 et BOIVIN, Jean, The Evolution of Bargaining Power in the Province of Quebec Public Sector (1964-1972), Département des Relations Industrielles, Université Laval, Québec 1975, p. 27. Ces deux auteurs soulignent rapidement l'importance de cette variable dans leur modèle.

de la qualité du service et réciproquement. Pour les fins de notre analyse, nous ne pouvons retenir que la relation positive entre la capacité de payer et la productivité "quantitative", qu'elle soit ou non accompagnée par une variation de la productivité "qualitative". Dans le cadre du processus d'élaboration d'une PSS, les principales variations de productivité envisagées par les syndiqués sont celles qui découlent des demandes syndicales de réduction de tâche et d'accroissement d'effectifs ou des transformations administratives déjà entreprises ou annoncées par l'employeur et qui visent à accroître la tâche des syndiqués et à en réduire le nombre. Nous pensons plus particulièrement aux demandes syndicales de réduction du ratio étudiants/maître ou des heures de travail qui ont un impact sur les effectifs et la masse salariale et, ainsi, sur la capacité de payer les hausses salariales.

Le coût relatif du travail par rapport à l'ensemble des coûts d'opération d'un service nous semble une variable explicative importante de la capacité de payer de l'employeur.<sup>39</sup> Parmi les auteurs préoccupés par la détermination des salaires dans le secteur public très peu s'intéressent toutefois à ce facteur probablement parce que la majorité de ces derniers se sont penchés sur les salaires de l'ensemble du secteur public à un niveau ou à un autre et que le coût relatif du travail y est plutôt constant.<sup>40</sup>

---

39. MARSHALL, A. Principles of Economics, 8th ed. Macmillan Co., 1920, pp. 383-386.

40. ANNABLE, J.E. "A Theory of Wage Determination in Public Employment", Quarterly Review of Economic and Business, Winter 1974 et BOIVIN, Jean, The Evolution of Bargaining Power in the Province of Quebec Public Sector (1964-1972), Département des Relations Industrielles, Université Laval, Québec 1975, p. 27. Ces deux auteurs soulignent rapidement l'importance de cette variable dans leur modèle.

Nous proposons pour notre part que plus ce coût relatif du travail est faible par rapport à l'ensemble des dépenses de l'employeur, plus la capacité de payer de ce dernier apparaît importante aux yeux des syndiqués, le reste étant égal par ailleurs. Ce facteur est cependant très peu variable dans le temps, d'une négociation à l'autre et pour un groupe donné. Nous croyons nécessaire toutefois de pondérer par ce facteur la capacité de payer pour les groupes de syndiqués considérés dans nos analyses de cas de la seconde partie de cette étude, si ce coût du travail relatif varie d'une négociation à l'autre ou d'un groupe de syndiqués à l'autre.

La capacité de payer repose donc essentiellement à court terme sur l'évolution des revenus de l'employeur étant donné la productivité du travail et son coût relatif. Dans les secteurs public et parapublic les revenus varient en fonction du rendement des différents types de taxes, à savoir l'évolution combinée du taux de taxation et de l'assiette fiscale.<sup>41</sup> L'évolution des revenus publics dépend donc essentiellement de deux types de décision: les décisions "politiques" des gouvernements relativement au choix de la base et des taux d'imposition; et l'ensemble des décisions "économiques" des consommateurs et des entrepreneurs quant à l'achat et à la production de biens et services dans les secteurs public et privé. Ce qui revient à dire que l'évolution des revenus publics et, ainsi, la capacité de payer de l'Etat dépendent en très grande partie de choix politiques et du dynamisme du secteur privé qui se traduit par la croissance de la production et des revenus nationaux.

---

41. Pour une présentation sommaire du régime fiscal canadien, voir RAYNAULD, A., et LEROY, V., Institutions économiques canadiennes, Beauchemin, Montréal, 1977, chapitre 16. Dans le contexte canadien, les accords fiscaux entre le fédéral et les provinces vont influencer considérablement l'évolution des revenus de ces dernières. Nous soulignons clairement ce point au chapitre 8.

Un peu dans la même perspective, la littérature sur la détermination des salaires dans le secteur public nous suggère deux approches. La première cherche à expliquer les salaires des employés publics par l'évolution des capacités de l'économie, voire celles du secteur privé. Les indices retenus dans cette optique sont les taux de croissance des principaux indicateurs macroéconomiques comme le revenu national et le produit national per capita ou le salaire moyen du secteur manufacturier ou de l'ensemble de l'économie.<sup>42</sup> La seconde approche veut plutôt relier l'évolution de la masse salariale à la croissance réelle des revenus du gouvernement employeur. Certains auteurs utilisent comme variable opérationnelle des revenus gouvernementaux la valeur monétaire des différentes sources de taxation du niveau gouvernemental étudié pondérée par la croissance de l'I.P.C. ou par celle de la population.<sup>43</sup> Ainsi que nous l'avons souligné au premier chapitre, d'autres auteurs de cette seconde approche vont compléter le concept de capacité de payer (taxes per capita) par celui de l'effort fiscal ("willingness to pay") qui se mesure par le rapport entre l'ensemble des revenus ou des dépenses effectives d'un gouvernement et la valeur véritable de l'assiette fiscale (ex.: impôts sur le revenu/revenu national).<sup>44</sup>

- 
42. Voir par exemple EHRENBERG, R.G., "The Demand For State and Local Government Employees", in A.E.R., Vol. 53, no. 3 (June 1973) ou BROWN, T.A., "Have Collective Negotiations Increased Teachers Salaries? (...)", Journal of Collective Negotiations in The Public Sector, Vol. 4, no. 1, 1975.
43. Voir ANNABLE, J.E., "A Theory of Wage Determination in Public Employment", Quarterly Review of Economics and Business, (Winter 1974). Voir aussi les contributions de REDER, M.W. et ASHENFELTER et EHRENBERG dans Labor in The Public And Nonprofit Sectors, Princeton University Press, 1975.
44. Voir LIPSKY, D.B. et DROTNING, J.E., "The Influence of Collective Bargaining on Teachers Salaries in New York State", Industrial and Labor Relations Review (oct. 1973), LANDON and BAIRD, "Monopsomy in the Market for Public School Teachers", A.E.R., Vol. 61, no. 5. Lipsky et Drotning vont en plus utiliser une troisième variable pour mesurer cette capacité de payer et cet effort fiscal, la dette per capita de l'Etat employeur.

Cette seconde approche tient donc compte des décisions politiques qui peuvent entraîner une croissance des recettes publiques inférieure ou supérieure à celle de l'activité économique.<sup>45</sup> Ce qui implique une élasticité moyenne de perception des impôts plus petite ou plus grande que l'unité respectivement.<sup>46</sup>

Notre analyse opérationnelle de la capacité de payer de l'Etat (chapitre 8) nous amènera à évaluer et à situer le coût relatif du travail par rapport aux dépenses totales du niveau gouvernemental considéré et à situer les variations possibles de la tâche de travail ou de l'emploi/production dans le secteur public étudié. Nous évaluerons en plus l'évolution des revenus et des dépenses gouvernementales par rapport à la croissance des principaux indicateurs de l'activité économique. Nous retiendrons aussi l'évolution de la dette per capita comme indice supplémentaire de la situation de la capacité de payer de l'Etat et nous examinerons rapidement l'évolution de la répartition des dépenses budgétaires. Cette dernière partie de l'exercice vise à identifier les changements qui pourraient affecter de façon significative cette capacité de payer les employés publics qui produisent les services à la population, aussi bien à la fonction publique que dans les domaines de l'éducation et de la santé. Toutefois, avant de passer à cette analyse opérationnelle de la capacité de payer,

---

45. Dans une perspective politique un peu différente, la capacité de payer est influencée aussi par les choix budgétaires, par les décisions historiques relativement à la répartition des dépenses gouvernementales d'une activité à l'autre.

46. Pour le contexte québécois voir LEBEL, Jean-Guy, "A la recherche d'un équilibre des pouvoirs fiscaux" présenté au Colloque de l'Association des économistes québécois, avril 1976.

nous devons préciser (au début du chapitre 5) la relation entre cette variable explicative et l'orientation de la PSS.

#### 4.3.2 Les besoins en main-d'oeuvre

Le marché du produit devrait aussi avoir un impact sur la demande de main-d'oeuvre par le biais de la demande des services gouvernementaux. Ces variations de demande de main-d'oeuvre sont elles-mêmes source de tension et de pouvoir pour les employés publics. Nous posons dès le départ que l'élasticité de la demande de travail à court terme est faible <sup>46</sup> dans les secteurs qui nous concernent, essentiellement la fonction publique et les sous-secteurs de la santé et de l'éducation. Cette demande inélastique de travail s'explique en grande partie par la nature plutôt essentielle des services publics et parapublics et par la difficulté de substituer d'autres facteurs de production aux travailleurs de ces secteurs. <sup>47</sup>

La grande majorité des interventions gouvernementales impliquent des services personnalisés où il est difficile de réduire le rôle prédominant du salarié. De plus, l'activité des gouvernements s'est surtout développée dans les secteurs jugés "essentiels" pour la population et dont

---

46. Voir ASHENFELTER, O.C. and EHRENBURG, R.G., "The Demand for Labor in The Public Sector" in Labor in the Public and Nonprofit Sectors, Princeton University Press, 1975, p. 55 et EHRENBURG, R.G., "The Demand for State and Local Government Employees", American Economic Review, Vol. 53, no. 3, (June 1973).

47. ASHENFELTER, O.C., "The Effect of Unionization on Wages in the Public Sector: the Case of Fire Fighters", Industrial and Labor Relations Review, Vol. 24, no. 2, (Janvier 1971), p. 192.



les substituts sont souvent imparfaits. Nous pensons ici à la préparation et à l'application des lois, à la protection contre le feu et le crime, à l'éducation, à la santé, au transport ou à l'énergie. A cause des "mérites" ou des "externalités" économiques et sociales de la production de ces biens et services, les gouvernements ont souvent entrepris de les offrir "gratuitement" ou à un prix de beaucoup inférieur au coût réel de production, éliminant ainsi toute véritable concurrence du secteur privé. Un autre type d'intervention pour lequel optent certains gouvernements mais qui déborde le cadre de notre étude consiste à subventionner l'entreprise privée afin qu'elle puisse offrir le service à un prix réduit. <sup>48</sup>

Parce que le gouvernement comme employeur est souvent un quasi-monopole sur le marché du produit et parce que la nature du travail exige des qualifications particulières pour un service souvent propre au secteur public, la mobilité de plusieurs groupes d'employés de ce secteur est grandement réduite (e.g. les policiers, les pompiers, les enseignants, les infirmières). Le caractère monopsonistique de l'Etat-employeur favorise aussi par conséquent une demande plus inélastique. <sup>49</sup> Toutes ces considérations

---

48. Cette alternative entraîne généralement une situation de monopole sur laquelle l'Etat se doit d'exercer un contrôle dans l'intérêt du public. Pour une discussion plus poussée sur la notion de secteur public et les raisons de sa croissance: MUSGRAVE, R.A., The Theory of Public Finance, McGraw Hill, Ed. 1959, chap. 1 et SHOUP, C.S., Public Finance, Aldine Ed. 1969, chap. 4. Voir aussi BEAUCAGE, A., Les moyens de pression des syndiqués du secteur public, Mémoire de maîtrise, Université McGill, Montréal 1972, Chap. 1, (non publié).

49. Voir LANDON, J.H. et BAIRD, R.N., "Monopsony in the Market for Public School Teachers", A.E.R., Vol. 61, no. 5, (Déc.1971), pp. 966-971 et "The Effects of Collective Bargaining on Public School Teachers' Salaries. Comment". Industrial and Labor Relations Review (Avril 1972), pp. 410-423; THORNTON, R.J., "Monopsony and Teachers' Salaries: Some Contrary Evidence. Comment", in Industrial and Labor Relations Review, (Jul. 1975), pp. 574-577; et HALL, W.C. et VANDERPORTEN, B., "Unionization, Monopsony Power and Police Salaries", Industrial Relations, Vol. 16, no. 1, (February 1977), pp. 94-100.

nous amènent à poser le postulat d'une demande inélastique de travail qui facilite une politique salariale syndicale plus audacieuse.

Toutefois, plus que l'élasticité de la demande, les fluctuations de la demande proprement dite (à cause de facteurs autres qu'une variation des prix) retiendront plus particulièrement notre attention dans les analyses qui vont suivre. Considérant l'élasticité de la demande comme constante d'une négociation à l'autre, certains facteurs démographiques, politiques ou autres peuvent entraîner des variations de la demande pour le produit ou le service et ainsi des déplacements de la demande dérivée de travail. Au niveau de la fonction publique, la demande de services gouvernementaux devrait être reliée à la croissance de la population et, probablement davantage, à l'évolution du rôle de l'Etat comme intervenant socio-économique. La définition de ce rôle toutefois est elle-même fonction de facteurs économiques et politiques fort complexes dont l'étude déborde largement le cadre de notre analyse. Dans le secteur de l'éducation, la demande varie essentiellement avec l'évolution de la structure démographique et, dans certains cas, suite à l'adoption de nouvelles politiques comme la hausse de l'âge de la scolarité obligatoire ou la mise sur pied de certains services plus accessibles (création du réseau de collèges publics). Dans le secteur hospitalier, la demande pour les services de santé va aussi évoluer en fonction du facteur démographique, du vieillissement ou rajeunissement de la population, ou après l'adoption de certaines politiques comme un régime national d'assurance-maladie qui assure une accessibilité pratiquement intégrale aux soins médicaux. L'analyse de l'évolution démographique et des principales modifications en matière de politiques d'éducation et de santé

sera privilégiée afin d'évaluer les déplacements de la demande de main-d'oeuvre dans ces principaux sous-secteurs du secteur public. Nous reviendrons sur la dimension "opérationnelle" de cette variable au chapitre 8.

Nous proposons en terminant que, de façon générale, la demande pour les services publics devrait augmenter en période de prospérité économique, si nous ne tenons pas compte de l'évolution des paiements de transfert, des investissements publics et des dépenses gouvernementales en biens et services qui devraient plutôt fluctuer de façon contra-cyclique dans la perspective des politiques keynésiennes. En effet, la décision politique d'accroître de façon "permanente" certains services publics à la population, et ainsi augmenter la demande de main-d'oeuvre dans le secteur en question, devrait être facilitée par une conjoncture économique favorable à savoir lorsqu'il y a croissance de la production globale et de la richesse nationale. Dans la situation contraire d'une conjoncture de contraction économique, il semble beaucoup plus difficile et risqué pour un gouvernement de promouvoir et d'appliquer une telle politique d'expansion du secteur public.

#### 4.3.3 Coût de la vie

L'évolution du coût de la vie est généralement reconnue comme un des principaux critères de la croissance des salaires, non seulement du secteur public mais aussi du secteur privé. Le syndicat comme organisation est bien informé sur les variations des différents indices du coût de la vie.<sup>50</sup>

---

50. BELLEMARE, Marcel, L'inflation et la négociation des salaires, Institut de recherche appliquée sur le travail, Bulletin no. 3, Montréal, Mai 1975, p. 39.

Malgré certaines faiblesses, les données statistiques sur l'évolution des prix sont plus fidèles et plus accessibles que la plupart des autres données pertinentes aux négociations. Par conséquent, les variations du coût de la vie constituent un des arguments économiques fréquemment utilisés en négociation collective, surtout en période d'inflation continue.<sup>51</sup> Si certains économistes pouvaient suggérer une certaine tendance à "l'illusion monétaire" pour l'individu salarié, très peu à notre connaissance attribuent ce phénomène aux organisations syndicales contemporaines.<sup>52</sup>

Pour certains observateurs, cet effet de l'évolution générale des prix est transmis par le mécanisme des comparaisons salariales.<sup>53</sup> Si cette observation est pertinente en ce qui concerne la détermination des salaires en général, il nous semble que les principaux indices de l'évolution du coût de la vie doivent être retenus dans le cadre de notre analyse de la dynamique de l'élaboration d'une PSS. L'évolution de ces indices, et en particulier l'indice des prix à la consommation pour l'ensemble du Canada ou pour certaines de ses régions, reçoit de nos jours une attention constante des différents médias d'information. Par conséquent, non seulement les responsables syndicaux mais aussi une forte proportion des syndiqués sont désormais sensibilisés à l'érosion de leur pouvoir d'achat et de leur revenu

---

51. REES, Albert, The Economics of Trade Unions, revised edition, the University of Chicago Press, 1977, chapitres III à V.

52. Pour une brève discussion de cette question, voir REES, A., The Economics of Work and Pay, Harper and Row, New York, 1973, chap. 16. Voir aussi KEYNES, J.M., The General Theory of Employment, Interest and Money, Macmillan, Papermac 12, London 1967, chap. 2 et chap. 19.

53. Voir FREUND, J.L., "Market and Union Influences on Municipal Employee Wages", Industrial and Labor Relations Review, 27(Avril 1974), et SCHMENNER, R., "The Determination of Municipal Employee Wages", in Review of Economics and Statistics, 55(février 1973). Certains syndicats retiennent aussi l'évolution de la part salariale dans le Revenu National pendant les périodes de forte inflation

réal. De plus, pour différentes raisons discutées plus haut, certains syndicats se refusent ou ne peuvent utiliser les comparaisons salariales et s'en remettent aux performances générales de l'ensemble de l'économie pour déterminer leur position relative.

Pour les fins de nos analyses de cas, nous retiendrons donc comme variable contextuelle génératrice de tension et de pouvoir économiques les variations du coût de la vie pour la période qui nous intéresse relativement aux années antérieures. Sur une base plus opérationnelle, nous analyserons l'évolution des indices de prix à la consommation, pour l'ensemble du Canada et de la région de Montréal des années 1970-76 par rapport à la situation des années soixante.<sup>54</sup>

#### 4.4 Contexte économique et action syndicale

Les économistes cherchent généralement à expliquer l'évolution des salaires et de l'emploi à partir de facteurs objectifs qui définissent l'offre et la demande de travail. Leurs variables dépendantes résultent de l'interaction des comportements anonymes des employeurs et des salariés sur le marché du travail. Sans vouloir remettre en cause la pertinence de ce type d'analyse économique, nous croyons qu'une étude spécifique du comportement de l'un des deux acteurs doit déborder les considérations reliées strictement aux forces du marché et, en particulier, lorsque nous nous penchons sur un organisme "politique" comme le syndicat.

---

54. Notons que l'IPC de la région de Québec n'est calculé que depuis 1969.

Ainsi que nous l'avons souligné au début de ce chapitre, les facteurs qui sont sources de tension et de pouvoir rendent l'action syndicale possible et nécessaire sans pour autant en expliquer les orientations et les modalités. Des comparaisons salariales très avantageuses, une demande excédentaire sur le marché du travail, une hausse appréciable des revenus de l'employeur et un coût relatif du travail peu élevé, une forte croissance de la demande pour le service public et une hausse soutenue de l'I.P.C. sont autant de facteurs qui devraient engendrer des besoins plus élevés ou une position stratégique augmentant le pouvoir politique de l'organisation syndicale. On devrait donc s'attendre à des demandes salariales globales relativement plus considérables sans toutefois pouvoir anticiper la nature de l'orientation de la PSS telle que définie au chapitre 2. De plus, comme le contexte économique nous indique le plus souvent des tendances diverses et parfois opposées de ses composantes, comme par définition l'organisation syndicale doit répondre à certaines conditions requises pour être capable de canaliser cette tension et ce pouvoir, à savoir une certaine volonté de ses dirigeants et un minimum de solidarité de ses membres, un modèle explicatif de la politique salariale syndicale doit intégrer des variables qui vont nous permettre de prédire et d'expliquer les choix de l'organisation face à un contexte économique souvent complexe. Ces facteurs propres à l'organisation syndicale ne sont pas nécessairement perçus comme une opposition mais plutôt comme un mécanisme d'intégration des forces du contexte économique.

The unionization of an industry does not lead to the replacement of economic by political forces in the setting of wages; rather, the economic forces are filtered through political groupings, which can delay or redirect them but not reverse their flow. 55

Nous cherchons à expliquer dans cette étude non seulement un niveau de salaire ou un taux d'augmentation demandé par les syndiqués, mais aussi la nature de la structure salariale envisagée par le syndicat et surtout la rationalisation plus ou moins explicite élaborée par ce dernier pour expliquer et justifier ses demandes. Comme nous l'avons indiqué au chapitre 2, la PSS est la rationalisation de choix dans un contexte économique particulier. Par exemple, dans une situation de contraction économique qui implique une faible croissance des revenus de l'Etat et de sa capacité de payer et face à une demande fortement excédentaire pour un petit groupe de membres qualifiés et des comparaisons salariales peu favorables au reste de son membership, le syndicat peut soit tenter d'obtenir le maximum pour le premier groupe ou plutôt tenter de redistribuer ce maigre accroissement des revenus de l'Etat en faveur de ses membres moins favorisés sur le marché du travail. Les variables économiques que nous avons dégagées dans ce chapitre délimitent d'une certaine façon le champ des choix possibles. Les variables "politiques" du chapitre 3 veulent nous permettre d'expliquer le choix effectivement retenu par l'organisation syndicale, à savoir la PSS adoptée.

---

55. REES, Albert, The Economics of Trade Unions, Revised edition, the University of Chicago Press, 1977, p. 61.

Avant de passer aux analyses de cas, nous allons, dans le prochain chapitre, résumer notre modèle conceptuel. L'exercice consistera en fait à intégrer de façon succincte et explicite les variables retenues dans les discussions des derniers chapitres. Il nous obligera de plus à préciser la nature des relations entre les variables du contexte économique et les deux orientations de la PSS que nous avons définies au chapitre 2. Nous expliquerons ensuite brièvement la méthodologie que nous voulons suivre pour la vérification de la vraisemblance des hypothèses de notre modèle.



## CHAPITRE 5

### Modèle d'analyse et méthodologie

5.1 Synthèse du modèle conceptuel

5.2 Méthodologie

## 5.1 Synthèse du modèle conceptuel

A travers les discussions des trois derniers chapitres, nous avons privilégié certaines variables et proposé des relations particulières entre quelques-unes de ces dernières, à savoir les variables requises de l'idéologie et de la nature du membership syndical, et la variable dépendante, la politique salariale syndicale (PSS). Ces relations sont contenues dans les deux hypothèses suggérées à la fin du chapitre 3:

Hypothèse 1: Plus hétérogène (homogène) est la composition du groupement syndical, plus la politique salariale syndicale devrait être égalitariste (conjoncturelle).

Hypothèse 2: Plus l'idéologie syndicale est axée sur la transformation (accommodation) des structures sociales, plus la politique salariale devrait être égalitariste (conjoncturelle).

Il nous reste à intégrer les variables prérequisées à l'intérieur du modèle simple suggéré par ces deux premières hypothèses et, ainsi, situer les relations entre le contexte économique et l'orientation de la PSS. Nous éclaircirons par la même occasion nos conclusions du chapitre 2 sur le rôle respectif des facteurs économiques et des facteurs "politiques" quant à la détermination de la PSS.

Rappelons que la PSS est un choix d'objectifs et de sous-objectifs et des modalités pour les atteindre. Ce choix concerne à la fois l'évolution des niveaux et de la structure des salaires. Le contexte économique circonscrit à un moment donné un certain éventail de choix possibles alors que les variables "politiques" requises déterminent la nature du choix retenu. La troisième et dernière hypothèse suggère donc que les variables économiques n'indiquent pas clairement l'orientation à adopter ou, encore, qu'elles en privilégient une qui n'est pas nécessairement retenue par l'organisation syndicale. Dans le premier cas, les différents indicateurs économiques favorisent (ou défavorisent) aussi bien une PSS conjoncturelle qu'égalitariste et abandonnent ainsi le choix des objectifs et de l'orientation de la PSS aux facteurs intrinsèques de l'organisation syndicale. Dans la seconde alternative, les syndiqués par leur volonté et la nature de leur solidarité vont favoriser des objectifs qui ne correspondent pas à l'orientation privilégiée par le contexte économique.

Cette troisième hypothèse implique qu'il existerait "a priori" une relation particulière entre le contexte économique et l'orientation de la PSS dans l'optique opposée d'un déterminisme économique. Suite à notre discussion de la nature de la PSS au chapitre 2 et du contexte économique au chapitre 4, nous suggérons l'hypothèse alternative ou nulle d'un déterminisme économique qui nous permettra d'infirmier ou de confirmer notre troisième hypothèse: une conjoncture particulièrement favorable du marché du travail pour certains groupes de syndiqués ou même pour l'ensemble des syndiqués de l'unité de négociation devrait entraîner une PSS conjoncturelle alors qu'une variation marquée et à la hausse des indicateurs macroéconomiques devrait favoriser une PSS plutôt égalitariste. Si la

situation du marché du travail est défavorable, l'influence des indicateurs macroéconomiques devrait être déterminante, peu importe le caractère de leurs variations, et engendrer ainsi une PSS égalitariste. Par contre, si les deux types de facteurs sont favorables, l'influence de la conjoncture du marché du travail devrait être prépondérante et favoriser une PSS conjoncturelle.

Nous avons souligné au chapitre précédent que le marché du travail (e.g. taux de chômage) est en général relativement plus serré pour les groupes de salariés plus qualifiés que pour les catégories de travailleurs les moins qualifiés sur le marché. Ainsi, lorsque les conditions du marché du travail sont avantageuses en termes de comparaisons salariales ou de demande excédentaire, elles devraient donc l'être davantage pour les salariés plus qualifiés et ainsi favoriser une PSS qui perpétue ou même accroît les écarts de salaire. Les comparaisons salariales avantageuses vont augmenter les aspirations des salariés qualifiés et ainsi exacerber un climat de tension qui incite à des revendications qui leur sont relativement plus favorables. La pénurie de main-d'oeuvre qualifiée va augmenter le pouvoir de négociation relatif de ces employés, étant donné les besoins en main-d'oeuvre qualifiée dans le secteur public considéré. Ce pouvoir de négociation accru devrait favoriser lui aussi des demandes salariales relativement plus avantageuses pour ces catégories d'employés plus qualifiés. Dans cette perspective, un marché du travail plus serré devrait entraîner une PSS conjoncturelle qui s'appuie essentiellement sur des comparaisons salariales avantageuses et qui favorise le maintien ou l'élargissement des écarts de salaire entre les plus qualifiés et les moins qualifiés.

Dans la situation opposée d'un marché du travail défavorable caractérisé par un taux de chômage à la hausse ou une baisse sensible des postes vacants et par des comparaisons salariales désavantageuses, les aspirations et le pouvoir de négociation des salariés qualifiés et non qualifiés sont fort réduits. Le climat de tension qui en découle favorise des revendications plutôt globales qui ne discriminent pas pour les sous-groupes de l'unité de négociation. Dans ce contexte, les syndiqués devraient se rabattre davantage, sinon essentiellement, sur les conditions du marché du produit, voire de la demande de travail. Comme nous nous intéressons ici au secteur public, ces conditions du marché du produit se ramènent à la performance de l'ensemble de l'économie qu'elle soit bonne ou médiocre. Elle va permettre une base de revendication acceptable pour l'ensemble du groupe de syndiqués impliqués puisqu'elle reflète des conditions générales qui s'appliquent à l'ensemble des agents économiques. Il est donc improbable que cette base de revendication favorise un élargissement des écarts de salaire et ainsi une PSS conjoncturelle.

Lorsque ces conditions générales de l'économie fluctuent de façon marquée <sup>1</sup>, elles ont tendance à déplacer les sources de tension et de pouvoir vers des préoccupations plus collectives. Ainsi, le contexte d'une forte poussée inflationniste accompagnée d'une croissance exceptionnelle de la production, des revenus et de la part des profits dans l'ensemble

---

1. Nous pensons ici à des fluctuations importantes de la conjoncture économique par rapport à la moyenne des dernières années. Il nous restera à évaluer dans chaque cas ce que nous entendons par fluctuations "marquées" ou "importantes" de l'ensemble de la conjoncture économique.

des revenus devrait centrer les préoccupations des syndiqués et de leur organisation sur la protection de leur part du Revenu National et de leur salaire réel (e.g. conditions de tension). Cette situation d'expansion économique devrait entraîner une croissance de la capacité de payer de l'Etat-employeur et de ses besoins en main-d'oeuvre <sup>2</sup> et ainsi une augmentation du pouvoir de négociation relatif de l'ensemble des syndiqués. La PSS devrait reposer par conséquent sur les performances générales de l'économie. Toutefois, les préoccupations des syndiqués, sans nécessairement garantir un écrasement de la structure des salaires comme objectif formel de la PSS, devraient tout au moins le favoriser étant donné l'impact plus dramatique d'une forte inflation sur les bas salariés <sup>3</sup> et la capacité de l'économie de permettre une certaine redistribution des revenus sans

- 
2. Nous avons souligné au chapitre 4 que ces besoins en main-d'oeuvre dépendaient davantage de considérations démographiques et politiques. Toutefois, étant donné le facteur démographique, la croissance des interventions gouvernementales et de ses besoins en main-d'oeuvre semble reliée positivement à la prospérité de l'économie.
  3. Nous pensons ici à l'impact sur les dépenses de consommation des "petits salariés" à un moment donné et non à l'effet de l'inflation sur l'évolution des revenus et leur distribution (Voir BOYER, M. et GARCIA, R., "L'effet redistributif de l'inflation de 1969 à 1975 sur les ménages canadiens", Canadian Public Policy/Analyse de politiques, Vol. 4, no. 2, printemps 1978, pp. 193-212). Selon Statistique Canada (catalogue nos 62-544 et 62-549) sur les Dépenses des familles au Canada (1974 et 1978), les dépenses pour l'alimentation et le logement des familles avec un revenu de moins de \$6,000.00 représentaient entre 50% et 60% de leurs dépenses courantes comparativement à 25% - 30% pour les familles aux revenus les plus élevés. Entre 1961 et 1979, la croissance de l'indice des prix des aliments (209%) et du logement (155%) ont été les deux composantes de l'indice général des prix à la Consommation qui ont augmenté le plus rapidement. L'indice général a augmenté pour sa part de 155% pour la même période (Statistique Canada, Prix et indices des prix, no. cat. 62-002). Il semble évident, dans ce contexte, que les hausses importantes de l'I.P.C. ces dernières années ont davantage affecté le pouvoir d'achat des bas salariés et exercé des pressions plus fortes sur ces derniers (climat de tension). Voir aussi McCracken, M.C. et Ruddick, E., Pour mieux comprendre l'indice des prix à la consommation, Conseil Economique du Canada, Ottawa, 1980, p. 38.

pénaliser les hauts salariés en terme de salaire réel.<sup>4</sup> Chez les bas salariés, la tension plus forte qui est engendrée par une rapide augmentation de la croissance des prix les incite à revendiquer une meilleure protection de leur pouvoir d'achat qui devrait se traduire par une PSS égalitariste.

Si on ajoute à cette conjoncture macroéconomique, à la fois expansionniste et inflationniste, une conjoncture très favorable du marché du travail, on revient alors à un contexte qui incite à une PSS conjoncturelle. En effet, comme nous l'avons souligné plus haut, cette conjoncture favorable du marché du travail accentue les tensions chez les hauts salariés (plus qualifiés) et augmente en même temps leur pouvoir de négociation. Elle favorise donc des pressions de leur part pour une PSS qui maintient ou même augmente leur position salariale relative. Dans ce contexte, la PSS, tout en protégeant le salaire réel des bas salariés, devrait promouvoir une amélioration du salaire réel et relatif des hauts salariés en s'appuyant sur l'évolution des conditions du marché du travail.

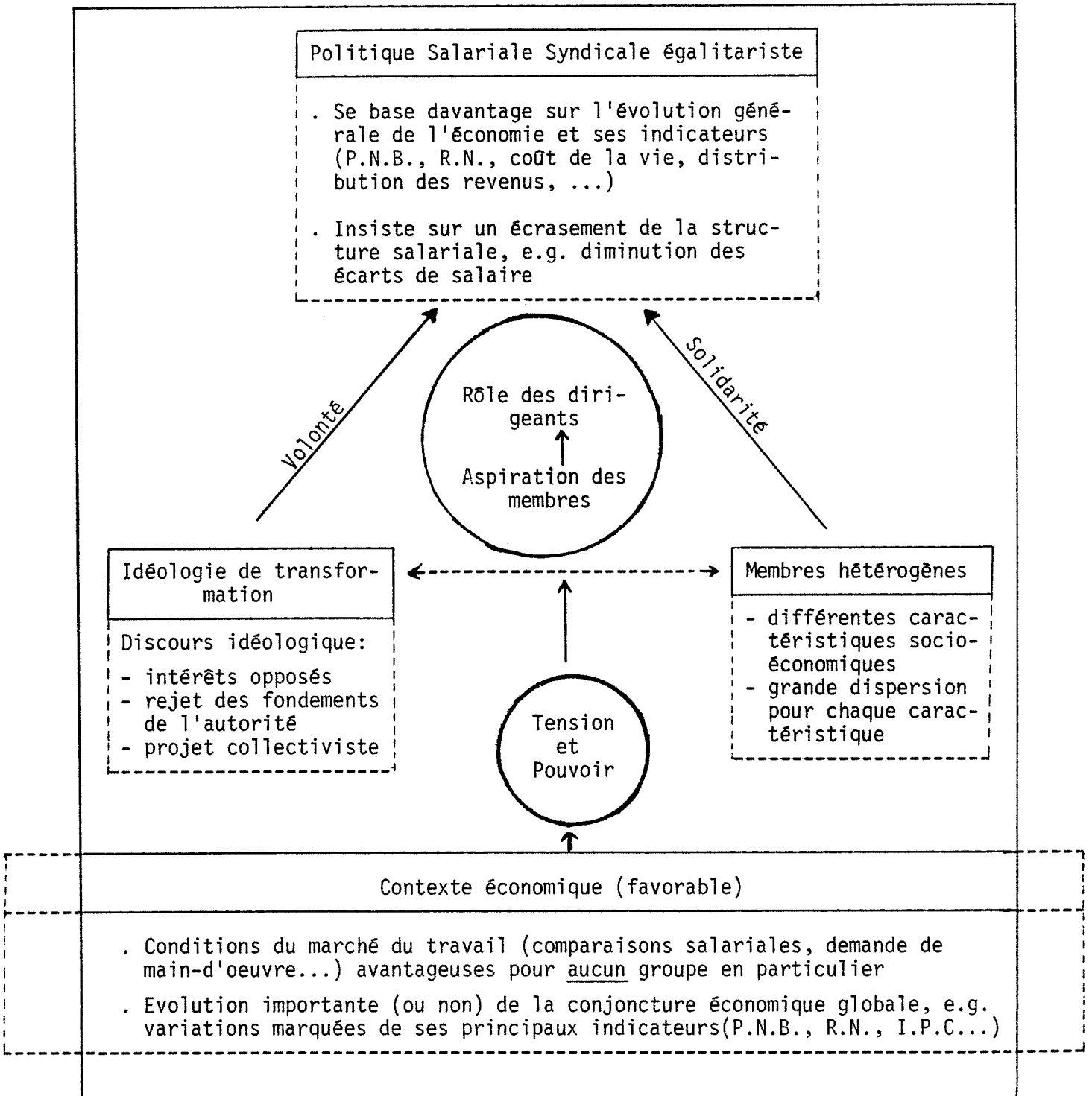
Cette hypothèse alternative d'un déterminisme économique, l'opposé en quelque sorte de notre troisième hypothèse, est intégrée dans les deux schémas des pages suivantes qui résument les conditions requises et prérequis

---

4. Cette hypothèse pourrait être soutenue en partie par (ou encore expliquer) les résultats de l'étude de Cousineau et Lacroix en ce qui concerne l'élasticité des salaires publics à l'inflation et la faible relation entre l'évolution de ces salaires et la situation du marché du travail. La période étudiée, soit 1967-1975, recoupe deux "plateaux" dans l'évolution de la croissance marquée de l'I.P.C. par rapport à la période antérieure, à savoir 1966-1972 par rapport à 1960-1965 et 1973-1975 par rapport à 1966-1972. Voir La détermination des salaires dans le monde des grandes conventions collectives: une analyse des secteurs privé et public, Conseil Economique du Canada, Ottawa, 1977, chap. 3. Notons de plus que les auteurs observent une atténuation des disparités de salaire dans le secteur public pour la même période.

TABLEAU no. 5.1

Modèle intégré de la PSS égalitariste (incluant la perspective d'un déterminisme économique)



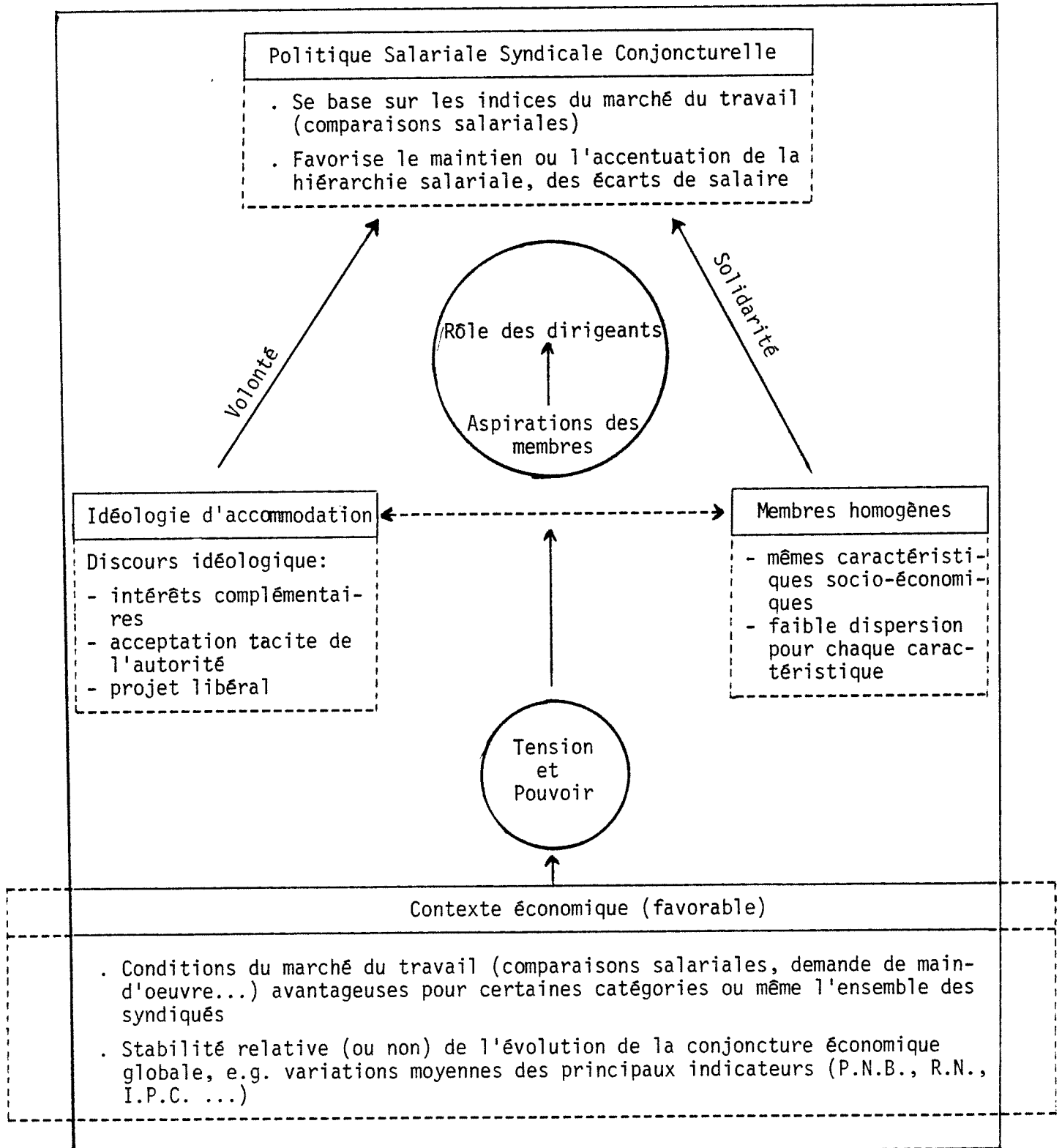
N.B.



: variable et relation étudiées



Modèle intégré de la PSS conjoncturelle (incluant la perspective d'un déterminisme économique)



favorables "a priori" à l'une ou l'autre des deux orientations de la PSS. L'intégration de cette hypothèse alternative à notre modèle simple d'élaboration d'une PSS veut permettre une appréciation de la validité de notre troisième hypothèse. Cette dernière hypothèse sera jugée pertinente si nous pouvons observer des cas de PSS conjoncturelle (égalitariste) qui correspondent à une idéologie d'accommodation (de transformation) et à un membership homogène (hétérogène) dans un contexte économique défavorable défini en fonction de l'hypothèse alternative. Nous songeons par exemple à l'adoption par les syndiqués d'une PSS égalitariste malgré des conditions particulièrement avantageuses du marché du travail ou à l'élaboration d'une PSS conjoncturelle lorsque les conditions du marché du travail sont défavorables. <sup>5</sup>

Nous devons préciser que la troisième hypothèse n'est pas la plus importante malgré l'espace relativement plus considérable que nous lui avons consacré. Notre difficulté à l'articuler est accentuée par le caractère "qualitatif" de notre approche alors que ce type de relation a généralement été l'objet d'études économiques essentiellement "quantitatives". Les économistes ont davantage été préoccupés par les variations des salaires moyens que par l'évolution de la structure salariale et, surtout, par la nature différente des objectifs qui ont pu mener à la limite à une même variation de salaire. Notre intention ici, et de là notre difficulté

---

5. Nous avons souligné au chapitre 2 qu'une conjoncture défavorable du marché du travail n'empêche pas nécessairement l'élaboration d'une PSS conjoncturelle. En effet, un syndicat peut baser sa politique de salaire sur le préservation d'un écart historique avec un groupe de salariés non seulement à l'extérieur de l'unité de négociation mais appartenant en plus à un "autre" marché du travail où les augmentations salariales furent plus intéressantes ces derniers temps. Pour le syndicat, il s'agit d'élargir ou de déborder un marché du travail immédiat afin de trouver des bases de comparaison plus intéressantes et non changer l'orientation de sa PSS comme on pourrait s'y attendre.

consiste à introduire dans le modèle des variables requises "politiques" considérées comme données ou encore exclues de l'analyse économique et à évaluer la nature de leur impact sur l'orientation des demandes salariales syndicales, sur le fondement des augmentations demandées et sur l'attitude syndicale face à l'évolution de la structure salariale.

## 5.2 Méthodologie

A partir d'une revue étendue mais non-exhaustive de la littérature sur la détermination des salaires dans le secteur public, sur la politique salariale syndicale et sur l'action syndicale, nous avons, dans les trois derniers chapitres, déduit certaines relations entre l'orientation de la PSS et quelques variables explicatives requises et prérequisés dans le contexte particulier du secteur public. Ces relations entre les variables retenues, une fois regroupées et reliées entre elles, forment un modèle conceptuel simple (i.e. statique) qui nous permet de proposer une explication rudimentaire de la nature de la PSS. Un modèle ne devient une (des) théorie(s) que lorsque les relations ou les hypothèses qu'il suggère sont vérifiables empiriquement et que la logique déductive qui les soutient est valide.<sup>6</sup> L'analyse que nous poursuivons dans cette étude aspire humblement à poser quelques jalons qui devraient faciliter l'élaboration d'une théorie plus complète de la PSS dans le secteur public à partir d'une "perspective Relations Industrielles". Les réflexions de cette première partie de

---

6. Sur ces notions de modèle, théorie et hypothèse, voir HENEMAN, H.G. et YODER, D., Labor Economics, second edition, South-Western Publishing, Cincinnati, 1965, chapitre 4 et appendice A. Voir aussi SELTZ, C. et AL., Les méthodes de recherche en sciences sociales, (traduit par D. Bélanger), Editions HRW, Montréal 1977, chapitre 2.

L'étude nous ont permis non seulement de dégager trois hypothèses mais aussi de suggérer certains indices ou variables opérationnelles qui devraient nous permettre d'observer les relations impliquées par nos hypothèses. Ces variables opérationnelles seront davantage précisées dans les chapitres de la prochaine partie de la thèse.

Cet exercice "a priori" qui s'est traduit par un modèle conceptuel va favoriser des analyses de cas plus structurées et plus systématiques, c'est-à-dire centrées sur quelques variables privilégiées. Réciproquement, ces analyses en profondeur de quelques expériences vont nous permettre de revenir sur nos hypothèses, sur la nature des relations et des variables qu'elles impliquent, et d'en apprécier la vraisemblance. Dans ce sens, notre recherche s'apparente grandement à ce que C. Selltitz et al. qualifient d'"études d'exploration".

Plusieurs études d'exploration ont pour but de poser un problème en vue de l'analyser de façon plus précise ou de formuler des hypothèses. L'étude d'exploration peut toutefois avoir d'autres fonctions: rendre les chercheurs plus familiers avec le phénomène qu'ils se proposent d'étudier au cours d'une étude subséquente, mieux structurée, ou avec le milieu dans lequel ils ont l'intention de faire cette étude; clarifier les concepts; poser les priorités pour les recherches à venir; recueillir des renseignements sur les possibilités pratiques de faire la recherche dans des milieux naturels; servir d'inventaire des problèmes considérés urgents par ceux qui travaillent dans un domaine particulier de relations sociales. 7

---

7. SELLTIZ, C. et al., op. cit., p. 91.

Non seulement notre recherche rejoint la notion d'"étude d'exploration" par la nature de ses objectifs mais, aussi, par la méthodologie qui la caractérise. En fait, nous utilisons à des degrés différents les trois méthodes que Selltitz et al. considèrent comme particulières à ce genre d'étude: une recension et une analyse de la littérature pertinente, une enquête auprès de ceux qui ont eu une expérience pratique du problème étudié et une analyse approfondie d'exemples choisis qui "provoquent les intuitions".<sup>8</sup>

Ainsi que nous l'avons souligné un peu plus haut, la première méthode a été utilisée dans la première partie de notre étude pour développer un modèle conceptuel. La seconde partie de notre recherche, à savoir la vérification de la vraisemblance des hypothèses de notre modèle, sera basée sur l'analyse systématique et en profondeur de deux expériences d'élaboration d'une PSS dans le secteur public. Nous avons choisi les expériences du Front Commun intersyndical (CEQ-CSN-FTQ) des secteurs public et parapublic québécois de 1971-72 et 1975-76 pour les raisons principales suivantes: la qualité et la diversité de la documentation disponible sur la période de préparation de la PSS, notre expérience passée à titre de militant syndical lors de la ronde de 1971-72, nos recherches antérieures sur les relations de travail dans le secteur public québécois<sup>9</sup> et, surtout, le caractère particulier et expérimental pour l'Amérique du Nord de ces expériences de

---

8. Ibid., pp. 92-101.

9. BEAUCAGE, André, Les moyens de pression des syndiqués du "secteur public", Thèse de maîtrise soumise à la Faculté des Etudes Supérieures de l'Université McGill, département d'Economique, Montréal 1972, 268 p. (non publiée). En 1970, j'ai travaillé comme assistant de recherche de Mme S. Goldenberg de l'Université McGill qui s'intéressait plus particulièrement à l'évolution des relations de travail dans les secteurs public et parapublic québécois.

négociation sectorielle très centralisée au niveau provincial (ou de l'Etat).

Ces deux études de cas vont reposer essentiellement sur l'analyse d'une documentation très variée et très importante d'inspiration avant tout syndicale, mais aussi gouvernementale, journalistique et universitaire. Cette analyse documentaire est ensuite complétée par une série de rencontres avec quelques (8) responsables syndicaux en fonction lors de ces deux expériences.<sup>10</sup> L'objectif principal des entrevues consiste à vérifier l'exactitude des faits rapportés et la vraisemblance de l'interprétation que nous en faisons. La procédure particulière des entrevues que nous avons adoptée mérite d'être soulignée rapidement ici: une première version des chapitres 9 et 10 portant sur l'analyse des expériences d'élaboration des PSS de 1971 et 1976 est d'abord envoyée aux responsables syndicaux que nous avons rencontrés par la suite individuellement afin de recueillir leurs impressions et leurs commentaires sur cette analyse préliminaire. Il est par conséquent important de retenir le caractère de complémentarité et de vérification générale de ces entrevues qui se sont déroulées de façon non-structurée ou informelle, sans questionnaire préalablement conçu.

A cause de l'orientation de ses objectifs et de la nature de sa méthodologie, notre étude peut être classée dans ce qu'il est désormais convenu d'appeler la "recherche qualitative".<sup>11</sup> Cette approche ne doit

---

10. Ces huit responsables ont été sélectionnés en fonction de deux critères principaux: l'importance et la nature de leur rôle (politique ou conseiller technique) de même que leur appartenance syndicale (CSN, FTQ, CEQ). Pour la liste des responsables rencontrés voir l'annexe A.

11. Pour une discussion à la fois poussée et multidisciplinaire de la "recherche qualitative", voir le numéro spécial du Administrative Science Quarterly, Graduate School of Business and Public Administration, Cornell University, Vol. 24, no. 4, (December 1979), intitulé "Qualitative Methodology".

pas être perçue comme une démarche opposée à la recherche quantitative mais plutôt complémentaire à cette dernière. Nous avons opté pour une recherche qualitative pour les deux raisons fondamentales suivantes: l'importance relativement minime de la réflexion et de la recherche en Relations Industrielles sur la PSS, en particulier dans le secteur public, et l'inexistence de séries statistiques sur le sujet. Plutôt que d'investir à combler cette dernière lacune, nous avons jugé préférable dans une perspective interdisciplinaire de proposer une réflexion quelque peu différente de la PSS, sujet réservé presque exclusivement jusqu'ici à quelques économistes. Ainsi, nous réduisons l'emphase mise sur les niveaux de salaire pour insister davantage sur les objectifs différents qui vont fonder ces niveaux de salaire et sur l'ensemble de la structure salariale dont l'évolution implique une croissance variable des différents niveaux de salaire. Peut-être plus fondamentalement encore, nous tentons d'intégrer cette action particulière des syndicats, la PSS, dans l'action syndicale en général comprise dans une perspective plus socio-politique.

Pour les fins de nos deux analyses de cas qui font l'objet de la seconde partie de notre étude, les premiers chapitres, soit les chapitres 6, 7 et 8, seront consacrés à l'examen des variables requises et prérequis pour chacune des deux rondes de négociation alors que le chapitre 9 portera sur les contenus des PSS de 1971 et de 1975 et le chapitre 10 sur la nature des relations observées entre les variables explicatives et l'orientation des PSS. Comme le processus d'élaboration des PSS s'achève au niveau intercentrale et qu'elles sont négociées en Front Commun intersyndical,

nous avons choisi de nous limiter au comportement de chaque centrale.<sup>12</sup>  
Nous obtenons ainsi, au départ, trois PSS pour chaque période considérée de même que trois discours idéologiques et trois ensembles d'effectifs syndicaux à étudier. Nous commençons la seconde partie de l'étude par une analyse de cette dernière variable.

---

12. Une étude plus poussée avec des moyens plus considérables aurait pu (ou dû) tenir compte des comportements des principaux groupes (fédérations, syndicats, etc...) à l'intérieur de chacune de ces trois centrales syndicales.



## PARTIE II

### LES ANALYSES DE CAS

## CHAPITRE 6

### Les effectifs des fronts communs de 1971 et de 1975

6.1 Les limites de l'analyse

6.2 Les résultats de l'analyse

6.3 Conclusions

## 6.1 Les limites de l'analyse

L'objectif de ce chapitre consiste à situer le plus possible le degré d'homogénéité des effectifs du Front Commun intersyndical du secteur public lors des rondes de 1971 et de 1975. Au chapitre 3, nous avons avancé l'hypothèse qu'une unité de négociation plus homogène (hétérogène) devrait favoriser une politique salariale plus conjoncturelle (égalitariste). Dans les pages qui vont suivre, nous cherchons à circonscrire la nature des effectifs syndicaux pour chacune des périodes considérées et en même temps nous tentons d'évaluer s'il y a eu une variation appréciable du caractère homogène ou hétérogène du groupe de salariés impliqués par les négociations des Fronts Communs de la première moitié des années soixante-dix.

Nous croyons important de souligner dès le départ les limites de notre analyse. Les données que nous avons pu obtenir proviennent non seulement de sources différentes, mais sont aussi le résultat de méthodes de compilation souvent divergentes. Ainsi les données des tableaux 6.1 et 6.2 proviennent directement ou indirectement des organismes syndicaux et ont été calculées sur des bases variables (ensemble des membres ou les membres cotisants seulement) ou pour des périodes sensiblement différentes.<sup>1</sup>

---

1. Les statistiques des tableaux 6.2a et 6.2b ont été calculées à partir des données d'un document du Bureau de la recherche sur la rémunération du Conseil du Trésor du Québec. Ces deux tableaux nous permettent de vérifier la vraisemblance d'une partie des informations du tableau 6.2.

Les statistiques contenues dans les tableaux 6.3 à 6.6 ont été calculées sur la base des données de deux études non publiées réalisées pour le Conseil du Trésor du Gouvernement du Québec, soit par la Direction Générale de la Recherche (DGR) en 1971 et par le Bureau de recherche sur la rémunération (BRR) en 1976-77. Les données pour 1976-77 couvrent plus de catégories professionnelles, par rapport à celles de 1971, mais les résultats ne sont pas désagrégés par sous-catégories. Par conséquent, la réconciliation que nous avons tentée dans les tableaux 6.3 et 6.4 a été entreprise en fonction de la méthode de compilation de 1976-77. Le parallèle que suggèrent ces tableaux entre les deux périodes doit par conséquent être considéré avec certaines réserves étant donné que la méthodologie des deux enquêtes et de la compilation de leurs résultats n'a pu être obtenue et semble varier légèrement d'une période à l'autre.

Les données que nous présentons dans les tableaux qui suivent doivent donc être comprises comme les résultats d'enquêtes différentes, à des moments différents, sur les salariés des secteurs de l'éducation et de la santé essentiellement. Le tableau 6.5 porte sur les salariés syndiqués de la fonction publique et de la SAQ en 1971 et 1976 et vient compléter les effectifs des deux premiers Fronts Communs. Les deux premiers tableaux, en plus des divergences internes entre les données, nous fournissent aussi des résultats sectoriels globaux légèrement inférieurs à ceux des tableaux 6.3 à 6.5.<sup>2</sup> Toutefois, la principale difficulté

---

2. Cette différence est attribuable en partie au fait que les tableaux 6.3, 6.4 et 6.5 englobent les salariés syndiqués et non seulement les syndiqués. Il faut également noter que les données de ces tableaux se rapportent aux "équivalents temps plein" et non au nombre de personnes réellement impliquées. Finalement, il est utile de préciser qu'une petite minorité de salariés des tableaux 6.3 à 6.6 sont membres de syndicats qui ne font pas partie du Front Commun CSN-FTQ-CEQ.

rencontrée a été le niveau d'agrégation trop élevé des données sur l'affiliation syndicale pour les deux périodes et sur les caractéristiques socio-économiques des effectifs de 1976 par rapport aux données sur les caractéristiques des effectifs de 1971. Cette différence dans la méthode de compilation des données constitue une limite non négligeable à notre analyse de l'homogénéité des effectifs ainsi que nous le précisons un peu plus loin.

Une deuxième difficulté importante que nous devons rencontrer se situe au niveau de la mesure même de ce concept d'homogénéité. Quand une unité de négociation devient-elle plus homogène ou passe-t-elle de l'homogénéité à l'hétérogénéité? Quel pourrait être l'étalon de mesure de cette variable? Etant donné le caractère plus complexe et technique de cet aspect de l'opérationnalisation de la nature de l'unité syndicale, nous avons choisi au chapitre trois d'en reporter la discussion au présent chapitre.

Comme l'homogénéité se conçoit d'un ensemble dont les éléments constitutifs sont de même nature, nous avons tenté de faire ressortir le plus possible le degré de ressemblance pour chacune des caractéristiques socio-économiques des composantes des Fronts Communs de 1971 et 1975.<sup>3</sup> Si nous croyons suffisantes les caractéristiques pour lesquelles nous

---

3. Ces caractéristiques sont l'affiliation syndicale, la nature du travail (catégorie occupationnelle et type d'employeur), les années d'expérience, l'âge, le salaire, le sexe et le statut civil. Ces deux dernières caractéristiques nous fournissent deux types d'information sur le degré d'homogénéité ainsi que nous le verrons plus loin.

avons pu obtenir des données, notre analyse aurait pu être plus précise et probablement plus révélatrice si nous avions pu la baser sur le profil d'éléments moins agrégés, à la limite sur celui de chaque salarié, plutôt qu'à partir des moyennes des quelques vingt-six et dix-neuf catégories d'occupations retenues pour les années 1970 et 1976 respectivement. Ainsi pour chacune de ces catégories, nous avons comme seules informations le nombre total de salariés et la moyenne générale pour chaque caractéristique. Nous n'avons aucune information sur la distribution de ces caractéristiques à l'intérieur de chaque catégorie, soit sur une base de sous-groupe ou sur une base individuelle. Cette lacune est considérable dans le cas des enseignants des commissions scolaires qui représentent, pour les années 1970 et 1976, 74% et 68% respectivement des effectifs du secteur de l'éducation. Nous devons donc estimer les variations de chaque caractéristique sur la base de ces moyennes catégorielles pondérées par l'importance relative des effectifs de chaque groupe occupationnel. Notons aussi que les relations entre l'affiliation syndicale (tableaux 6.1 et 6.2) et les caractéristiques socio-économiques des syndiqués (tableaux 6.3 à 6.6) devront être envisagées avec beaucoup de circonspection étant donné la nature différente de ces deux séries de données.

Afin de pouvoir comparer le degré d'homogénéité d'une caractéristique à l'autre, nous avons opté pour une mesure de dispersion relative qui est fréquemment utilisée, le coefficient de variation.<sup>4</sup>

4. Voir SHAO, S.P., Statistics for Business and Economics, Merrill, second edition, 1972, pp. 175-194.

C'est-à-dire le quotient de l'écart-type divisé par la moyenne arithmétique d'une distribution donnée:

$$V = \frac{S}{\bar{X}} = \frac{\sqrt{\sum_{j=1}^k f_j (X_j - \bar{X})^2 / N}}{\sum_{j=1}^k f_j X_j / N}$$

pour un ensemble  $X_1, X_2 \dots X_k$   
dont les fréquences respectives  
sont  $f_1, f_2, \dots f_k$  et où  $N = \sum_{j=1}^k f_j$

Les distributions des tableaux 6.3 à 6.6 sont composées de valeurs  $X_i > 0$  et ont un N de 225,577 et de 237,376 pour les années 1970 et 1976 respectivement.<sup>5</sup>

Si nous pouvons évaluer de façon relative le degré d'homogénéité absolue où  $S = 0$ , donc  $V = 0$ , nous ne pouvons pas à l'aide de notre coefficient de variation situer la frontière entre l'homogénéité et l'hétérogénéité d'une distribution puisque S peut être supérieur à  $\bar{X}$ , donc V supérieur à 1.<sup>6</sup> Une situation d'hétérogénéité absolue serait celle d'une population parfaitement partagée entre groupes égaux pour une caractéristique donnée: par exemple, un groupe de cent personnes partagé en deux, cinquante individus de sexe masculin et le même nombre de sexe féminin. Dans ce cas, V est égal à 1. Une autre situation pourrait être celle d'une population distribuée inégalement mais de manière extrême quant à une

---

5. Nous ne tenons pas compte des salariées de l'hydro-Québec qui ont participé de façon mitigée à l'élaboration de la politique salariale et qui ont quitté le Front Commun au plus chaud de l'expérience. Voir PIOTTE et al., Les travailleurs contre l'Etat bourgeois, L'Aurore, 1975, p.187.

6. Nous avons considéré tout coefficient de variation inférieur à environ 10% ( $V \lesssim .10$ ) comme un indice d'une distribution homogène.

caractéristique comme l'âge: soit à titre d'exemple une population de salariés regroupant à la fois une proportion importante de très jeunes et de très vieux employés (distribution en forme de U). Dans ce dernier cas  $V$  peut facilement être supérieur à 1. En résumé, plus une distribution est étendue par rapport à sa moyenne et plus ses extrémités prennent de l'importance, plus le coefficient de variation sera élevé.

Toutefois, comme la notion d'homogénéité d'un ensemble doit tenir compte à la fois des différents niveaux des caractéristiques des éléments de cet ensemble et de la distribution relative de ces niveaux pour chaque caractéristique, notre mesure de dispersion relative qui illustre surtout le premier aspect doit être complétée par une mesure de concentration qui fait ressortir la forme de la distribution étant donné sa dispersion. Ainsi l'exemple de notre population de salariés concentrés aux deux extrêmes de l'échelle d'âge pourrait nous fournir un coefficient de variation identique à une distribution de salariés très concentrés à une extrémité avec le reste de la distribution s'étalant progressivement jusqu'à l'autre extrême (distribution en J). Le premier cas est notre exemple d'hétérogénéité presque parfaite et le second serait un exemple d'homogénéité. Ce qui revient à dire que plus une distribution est concentrée (leptokurtique) pour un même degré de variation plus l'ensemble est homogène et, inversement, plus elle est aplatie (platykurtique) plus elle tend vers l'hétérogénéité. Le coefficient d'aplatissement de Fisher ou la mesure de "Kurtose" relative basée sur le quatrième moment par rapport à la moyenne divisé par le carré de la variance est une mesure de concen-



tration qui nous semble acceptable dans le cadre de notre analyse des effectifs du secteur public.<sup>7</sup>

$$a_4 = \frac{m_4}{s^4} = \frac{\sum f (X_i - \bar{X})^4 / n}{(s^2)^2}$$

Et puisque pour la distribution normale le coefficient d'aplatissement est égal à trois, tout  $a_4 < 3$  nous indiquera une courbe plutôt aplatie, i.e. hétérogène, et tout  $a_4 > 3$  devrait nous suggérer l'inverse, si nous acceptons bien entendu la distribution normale comme point milieu de l'échelle d'homogénéité.

En résumé, notre discussion de la nature homogène ou hétérogène des caractéristiques des groupes de salariés des Fronts Communs de 1971 et 1976 tient compte de ces deux mesures relatives de dispersion et de concentration en fonction des possibilités suivantes:

	V tend vers 0 ( $\leq 1$ )	V relativement $> .1$
$a_4 < 3$	I impossible	II hétérogène
$a_4 > 3$	III homogène	IV indéterminée (souvent distribution en J)

7. Voir SHAO, S.P., op. cit., pp. 199-211.

Même si elle se base sur ces coefficients relatifs, notre appréciation du degré d'homogénéité est en partie qualitative puisque nous devons évaluer, à partir de l'ensemble de nos observations, quand notre mesure de variation est relativement grande ou petite. De plus, la possibilité IV qui met en contradiction les messages de nos deux coefficients devra être interprétée si elle se présente.<sup>8</sup> Finalement, la situation globale sera définie en fonction des observations relatives à chacune des caractéristiques étudiées. Cette appréciation globale ne pourra être que subjective puisque les résultats pour chacune des caractéristiques retenues n'ont pas nécessairement la même importance.<sup>9</sup> Par conséquent, les mesures de dispersion et de concentration que nous avons retenues doivent être perçues comme des indices qui nous aident à saisir plus facilement le profil de nos deux unités de négociation lors des rondes respectives de 1971 et 1975.

- 
8. La possibilité IV, un  $V$  relativement élevé et un  $a_4 > 3$ , se traduit souvent par une distribution en  $J$  dont le caractère homogène doit être estimé subjectivement selon le cas, selon l'importance relative de la concentration de la distribution.
  9. A cause de l'interdépendance certaine de nos variables les mesures de covariance sont différentes de zéro: comme la  $\text{Var}(X+Y) = \text{Var}(Y) + 2 \text{COV}(X,Y)$ , si  $X$  et  $Y$  ne sont pas indépendants, la  $\text{COV}(X,Y) > 0$ . Etant donné que nous n'avons pas d'informations sur les distributions conjointes (ex.: niveau de salaire selon le groupe d'âge ou le sexe) nous ne pouvons calculer les covariances et ainsi agréger nos coefficients de variation ou nos degrés de Kurtose.

EFFECTIFS (%)<sup>5</sup> DU FRONT COMMUN DE 1971-72 PAR SECTEUR ET AFFILIATION SYNDICALE

TABLEAU 6.1

Secteurs/Affiliation	CSN	FTQ	CEQ	Indépendants	TOTAL
I. Hôpitaux/Santé Ensemble des salariés -professionnels -infirmières et techn. -nursing, para-médic. -métiers -clérical -service	59,266 *(67) 600* (FICQ) <sup>1</sup> 58,666* (FNS)	15,000**(17) 15,000** -SCFP1 -MUA -UES -District 50		14,000**(16) 8,500** (COPS: SPIQ1 APTMO, etc., 3,500**-FIIUM 2,000**-MCHS	88,266 (100)
II. Education Ensemble des salariés -prof. élém. et secon. -prof. CEGEP et Privé -professionnels non- enseignants -employés de soutien <sup>4</sup> clérical service métiers	12,417* (13) 4,180* (FNEQ)	3,700** (4) 3,700** -SCFP -MUA -UIEPB -UES -AIM -District 50	62,930(68) 60,930* 500** 1,500**	13,439 (15) 6,645* (PAPT)3 4,294* (PACT)3 500** 2,000*(FEMSQ)	92,486 (100)
III. Fonction publique Ensemble des salariés -fonctionnaires -ouvriers -professionnels -enseignants de l'Etat -agents de la paix	37,740* (98) 31,740* <sup>2</sup> (SFPQ) 3,300* (FICQ) 400* (FNEQ) 2,300* (SAP)			8,000* (2) 800*	38,540 (100)

TABLEAU 6.1 (suite)

Secteur / Affiliation	CSN	FTQ	CEQ	Indépendants	TOTAL
IV. <u>Hydro-Québec</u> Ensemble des salariés -métiers (loc. 1500) -bureau (loc. 2000) -techniciens (local 957)		8,500** (100) 4,300** 3,500** (SCFP) 700**			8,500 (100)
V. <u>Société des alcools</u> Ensemble des salariés -fonctionnaires -ouvriers	2,300** (100) 1,500** 800** (FESP)				2,300 (100) 1,500 800
TOTAL	111,723 (49) 111,723 (53) 6	27,200 (12) 27,200 <sup>7</sup> (13) 6	62,930 (27) 62,930(30) 6	28,239 (12) 10,939 (5) 6	230,092 (100) 212,792 (100)

NOTES SUR LES SOURCES

Les données de ce tableau sont tirées de BOIVIN, Jean, The Evolution of Bargaining Power in the Province of Quebec Public Sector (1964-1972), Département des relations industrielles, Université Laval, Québec, janvier 1975, p. 339 et 344-345(\*) et de HÉBERT, G., La négociation provinciale du secteur public et parapublic au Québec en 1971-72, Ecole des Relations Industrielles, U. de M., octobre 1972, non publié (\*\*). Les données que l'on peut obtenir pour cette période varient sensiblement d'une source à une autre pour différentes raisons et, en particulier, pour des bases de calcul différentes, i.e. l'ensemble des membres, les membres cotisants, les effectifs de décembre 1971, la moyenne de 1971, etc...

Il faut donc considérer ce tableau comme un profil approximatif acceptable de la situation des effectifs syndicaux pendant cette période.

1. ABREVIATIONS:Confédération des syndicats nationaux (CSN):

- FICQ : Fédération des ingénieurs et cadres du Québec: deviendra la Fédération des professionnels salariés et des cadres du Québec, FPSCQ.
  - FNS : Fédération nationale des services qui deviendra la Fédération des affaires sociales (FAS) un peu plus tard
  - FNEQ : Fédération nationale des enseignants québécois.
  - FESP : Fédération des employés de service public.
  - SAP : Syndicat des agents de la paix.
  - SFPQ : Syndicat des fonctionnaires de la province de Québec.
- Fédération des travailleurs du Québec (FTQ):
- SCFP : Syndicat canadien de la Fonction publique.
  - MUA : Métallurgistes unis d'Amérique.
  - UIEPB: Union internationale des employés professionnels et de bureau (local 57).
  - UES : Union des employés de service (local 298).
  - AIM : Association internationale des machinistes.
  - District 50 du "Allied and Technical Workers of the United States and Canada".

Indépendants:

- UFN : United Federation of Nurses.
- PAPT : Provincial Association of Protestant Teachers.
- PACT : Provincial Association of Catholic Teachers.
- COPS : Cartel des organisations professionnelles de la santé.
- APTMQ: Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec.
- SPIQ : Syndicat professionnel des infirmières du Québec.
- FEMSQ: Fédération des employés municipaux et scolaires du Québec.
- FIIUM: Fédération des infirmières et infirmiers unis de Montréal.

2. De ce nombre le tiers sont des ouvriers et les deux tiers des fonctionnaires.
3. Les effectifs de la PAPT et de la PACT sont des enseignants anglophones représentés au Front Commun par l'intermédiaire de la CEQ, i.e. cartel.
4. Pour les commissions scolaires et les CEGEPS.
5. % du total sectoriel.
6. A noter que 47% du membership de la CSN est impliqué dans le Front Commun comparativement à 100% pour la CEQ et 12% pour la FTQ.
7. Nous incluons ici les syndiqués FTQ de l'Hydro-Québec malgré leur participation mitigée au Front Commun. En excluant ces derniers, la CEQ-PAPT-PACT, la CSN et la FTQ auraient respectivement 36%, 55% et 9% des 204,292 effectifs du Front Commun.

EFFECTIFS (%)<sup>5</sup> DU FRONT COMMUN DE 1975-76 PAR SECTEUR ET AFFILIATION SYNDICALE

Secteur/Affiliation	CSN <sup>1</sup>	FTQ <sup>4</sup>	CEQ <sup>5</sup>	Indépendants+CSD <sup>7</sup>	TOTAL
I. <u>Hôpitaux/Santé</u> Ensemble des salariés	61,918 (57)	19,900 (18)	306 ( 0)	26,400 (24)	108,524 (100)
- professionnels	1,000 (FPSCQ)	-UES		20,000(COPS i.e. SPIQ,FIUQ, APTMQ,...)	
- infirmières et techn.	11,417	-SCFP		1,400 (CSD)	
- nursing et paramédical	23,628 (FAS)			5,000 (autres)	
- métiers et service	16,796				
- clérical (bureau)	9,077				
II. <u>Education</u> Ensemble des salariés	18,540 (17)	4,690 ( 4)	69,173 (65)	14,200 (13)	106,603 (100)
- ens. élém. et sec.	---		65,000 <sup>6</sup>	6,000 (PAPT)	
- ens. CEGEP et col. pri.	5,930 (FNEQ)		1,301	3,000 (PACT)	
- profes.: élém.et sec.	600 (FPSCQ)		1,650	1,700 (IND.)	
- employés de soutien		4,690	204		
- élém. et sec.			1,018	3,500 (FMESQ)	
- clérical et techn.					
- service et métier					
- CEGEP	5,308 (FESP)				
- clérical	3,862				
- serv. et métier	1,983				
III. <u>Fonction publique</u> Ensemble des salariés	7,710 (18)			33,000 (82)	40,410 (100)
- fonctionnaires	4,500 (SPGQ)			22,000 (SFPQ)	
- ouvriers	410 (FNEQ)			11,000	
- professionnels	2,500 (SAP)				
- enseignants de l'Etat					
- agents de la paix					
IV. <u>Hydro-Québec</u> Ensemble des salariés		10,000 (100)			10,000 (100)
- métiers (local 1500)		(SCFP)			
- bureau (local 2000)					
- technicien (local 957)					

TABLEAU 6.2 (suite)

Secteur/Affiliation	CSN <sup>1</sup>	FTQ <sup>4</sup>	CEQ <sup>5</sup>	Indépendants-CSD <sup>7</sup>	TOTAL
V. Société des alcools	1,500 (60)			1,000 (40)	2,500 (100)
Ensemble des salariés	1,500 (FESP)			1,000	
- fonctionnaires	89,368 <sup>3</sup> (33)	34,590 (13)	69,479 (26)	74,600 (28)	268,037(100)
- ouvriers	86,868 <sup>3</sup> (47)	24,590 <sup>4</sup> (13)	69,479 (37)	6,000 <sup>7</sup> ( 3)	186,937 <sup>8</sup> (100)
TOTAL					
FRONT COMMUN <sup>8</sup>					

NOTES SUR LES SOURCES:

- Les effectifs sont déduits des documents suivants:
  - Procès-verbal du Comité de liaison du CCNSP (CSN), no. CCNSP 02-05-55, 28 avril 1975.
  - Procès-verbal du CCNSP (Grand Comité) de la CSN, 18 février 1975.
  - Document du CCNSP #04-05-62 de février 1976 (dont les données proviennent d'une enquête effectuée en février 1975).
  - Document du CCNSP #04-05-48 de juin 1975, La part des salaires des employés du secteur public dans le budget du gouvernement du Québec de 1975-76, Tableau no. 13, p. 42.
  - CSN - Secteur public, Analyse préliminaire à un bilan du Front Commun (CSN), Bulletin de liaison no. 25, novembre 1976, annexes I et II.
- Le nombre comprend entre 4,000 et 6,000 infirmières dont les 4,000 de l'A.I.M. qui n'ont pas encore quitté la CSN et qui participent au CCNSP malgré le différend avec la FAS. Voir L.G. Francoeur, "Un fort groupe d'infirmières contre la Trêve", Le Devoir, 27 septembre 1975.
- Le total du Front Commun CSN n'inclut pas les agents de la paix mais comprend les infirmières, une partie des employés de la SAQ (magasins), les professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et une partie des employés d'hôpitaux de Montréal (SEHM) qui vont quitter ou être exclu de la CSN à la fin de 1975 ou au début de 1976, soit après avoir participé à l'élaboration de la PSS. Voir sur ce point DUMONT P. et TREMBLAY G., Les syndicats en crise, Quinze, Montréal 1976.  
Par fédération les effectifs de la CSN sont répartis de la façon suivante (voir 1a):

TABLEAU 6.2 (suite)

. Fédération des affaires sociales (FAS)	:	60,500	(incluant AIM)	( 69.5)
. Fédération des employés de service public (FESP)	:	13,928		( 16.0)
. Fédération nationale des enseignants québécois (FNEQ)	:	6,500		( 7.5)
. Fédération des professionnels salariés et cadres du Québec (FPSCQ):		6,150	(incluant SPGQ)	( 7.0)
		87,078		(100.0)

4. Voir 1d) et le) plus haut. Le total du Front Commun FTQ ne comprend pas les syndiqués de l'Hydro-Québec.
5. Les données sont tirées de DELORME, F. et LASSONDE, B., Aspects de la réalité syndicale québécoise 1976, Gouvernement du Québec, juillet 1978, p. 32. Ces données correspondent aux données du document de la CEQ, Hypothèses concernant une assemblée intersectorielle, CICN - 95, 17 avril 1975.
6. Pour les enseignants des commissions scolaires nous avons retenu l'estimé de 65,000 fourni par 1e) qui semble plus près de la réalité (voir tableau 6.2a)
7. Voir 1e). Seulement les enseignants anglophones protestants (PAPT) vont participer au Front Commun par l'intermédiaire des instances de la CEQ (e.g. C.I.C.N.).
8. A noter que 50% du membership de la CSN est impliqué dans le Front Commun comparativement à près de 100% pour la CEQ et 12% pour la FTQ. Pourcentages calculés sur la base des données de DELORME et LASSONDE, cité plus haut.



TABLEAU 6.2 A

## EFFECTIFS SYNDICAUX DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION (%) AU 30 JUIN 1978\*

Affiliation Syndicale	Cadres et gérance	Professionnels	Personnel enseignant régulier (adulte)	Personnel technique	Personnel administratif	Personnel ouvrier qualifié	Personnel entretien et services	Autres classifications	Total (%)
<b>C.E.Q.</b> élém. - sec. APNEQ FEQ (CEGEP) n.s.		1,370 1,023 1,334 347	63,580 (216) 62,246 (216)	448	1,133	77	198		67,022 (53.2) 62,462 1,023 1,334 2,203
C.S.D.				3	61	3	26		93
<b>C.S.N.</b> fesp fpscq fneq (CEGEP)		399 399	6,713 (89) 6,713 (89)	2,477 2,477	5,581 5,581	1,010 1,010	4,165 4,165		20,434 (16.2) 13,233 399 6,802
FEMSQ (Bélanger)				449	1,580	197	923		3,149 (2.5)
FPSE		828							828 (0.7)
<b>FTQ</b> scfp n.s.				548 22 526	1,803 37 1,766	302 4 298	1,776 43 1,733		4,429 (3.5) 106 4,323
PACT			4,308						4,308 (3.4)
<b>PAPT</b>			7,136 (3)						7,139 (5.7)
Non-syndiqués et autres	7,346 (5.8)	2,358	1,335 (3,527)	914	1,888	167	898	190	18,623 (14.8)
TOTAL %	7,346 (5.8)	4,955 (3.9)	83,072 (3,835) (65.9) (3.0)	4,839 (3.8)	12,046 (9.6)	1,756 (1.4)	7,986 (6.3)	190 (0.2)	126,025 (100.0)

\* Calculé à partir des données du Bureau de recherche sur la rémunération, Effectifs et salaires moyens des personnels des secteurs publics et parapublics par classe d'emploi, du 1er juillet 1977 au 30 juin 1978, Conseil du Trésor du Québec.  
Les effectifs sont en "équivalent temps plein".

TABLEAU 6.2 B

## EFFECTIFS SYNDICAUX DANS LE SECTEUR DES AFFAIRES SOCIALES AU 30 JUIN 1978\*

Affiliation Syndicale	Personnel cadre résidents et internes	Professionnels	Techniciens et assimilés	Infirmiers (ères)	Auxiliaires infirmières	Assistants techniciens	Stagiaires étudiants et internes	Employés de bureau	Ouvriers et assimilés	Total	(%)
CBQ		112	161		14			24	30	341	0.2
COPS		931	2,513	12,549	318	46				16,357	11.5
CSD		7	177	21	490	122		338	452	1,607	1.1
CSN		2,039	5,910	3,666	19,794	5,588		9,973	17,907	64,877	45.5
f.a.s.		(751)	(5,156)	(3,654)	(19,687)	(5,588)		(9,973)	(17,907)	(62,716)	(44.0)
f.p.s.c.q.		(1,288)	(754)	(12)	(107)					(2,161)	(1.5)
F.I.L.-Q.				6,558						6,558	(4.6)
FTQ		118	1,887	203	6,653	1,049		2,445	5,841	18,196	12.8
s.c.f.p.		(67)	(633)	(18)	(555)	(181)		(618)	(964)	(3,036)	(2.1)
Local 298		(51)	(1,254)	(185)	(6,098)	(868)		(1,827)	(4,870)	(14,953)	(10.5)
Local 14850									(207)	(207)	(0.1)
FEMSQ								5	27	32	
NGHS		74	197	11	717	286		966	1,054	3,305	2.3
QUOT		17								17	
SEHM		14	49	9	764	326		694	924	2,780	2.0
Non syndiqués et autres	13,877	1,884	2,918	772	2,177	725	105	3,696	2,402	28,556	20.0
TOTAL.	13,877	5,196	13,812	23,789	30,927	8,142	105	18,141	28,637	142,626	(100.0)
%	(9.7)	(3.6)	(9.7)	(16.7)	(21.7)	(5.7)		(12.7)	(20.1)	100.0	

Voir la source du tableau 6.2 A.

EFFECTIFS DU SECTEUR HOSPITALIER <sup>1</sup> : 1970-71 et 1976-77

TABLEAU 6.3

Caractéristiques personnelles  Profession	Nombre d'équi- valent-t. plein (%)		Années d'expérience moyennes		Age moyen		Salaire moyen annuel		Sexe (% femmes)		Statut civil (% célibataires)	
	1970	1976	1970	1976	1970	1976	1970	1976	1970	1976	1970	1976
A. Professionnel (e.g. diplôme universitaire)	ND	5,123	ND	4.14	ND	33.99	ND	16,580	ND	62.52	ND	48.25
B. Quasi-professionnels ou techniciens spécialisés (e.g. diplôme univ., DEC)	<u>19,486</u> (22.6)	<u>34,911</u> (29.7)	3.73	4.62	31	31.40	6,812	13,740	96.98	94.76	57.68	49.22
1 <sup>o</sup> Infirmières	3,515	13,110	3.83	4.18	29	29.04	6,510	12,174	79.99	68.48	61.34	53.52
2 <sup>o</sup> Techniciens spécialisés	<u>32,782</u> (38.1)	<u>36,952</u> (31.5)	5.49	6.49	32.5	33.80	5,168	9,392	74,22	71.24	50.54	41.43
C. Semi-spécialisés	23,925	29,916	5.15	6.05	32	34.12	5,142	9,466	79.62	72.26	53.75	41.72
1 <sup>o</sup> Nursing	3,540	7,036	6.18	8.38	32	32.78	5,253	9,082	70.08	68.43	51.65	39.11
2 <sup>o</sup> Para-médical	5,317	--	6.57	--	35	--	5,227	--	50.98	--	33.99	--
3 <sup>o</sup> Psychiatrie (dont 95% sont du para-médical)	3,052	ND	8.84	ND	45	ND	6,158	ND	00.00	ND	11.23	ND
D. Métiers	21,238	27,547	6.67	6.67	39.52	39.52	4,841	9,379	50.00	50.00	34.15	34.15
Ouvriers et assimilés (D + E <sub>2</sub> )	<u>30,356</u>											
E. Soutien	12,170	17,988	5.53	5.99	33	33.01	4,727	9,159	87.66	89.69	55.30	46.1
1 <sup>o</sup> Clérical (emp. de bureau)	18,186	--	6.19	--	37	--	4,620	--	59.08	--	43.66	--
2 <sup>o</sup> Service	33,408	45,535	6.20	6.40	36	37.23	4,799	9,292	64.	66.	45.	38.7
TOTAL: D + E	<u>86,034</u> (358)	<u>117,398</u> (38.8)	5.38 (7.57)	5.85	34 (33)	34.32	5,377 --	10,472	74.63 (71.35)	73.12	50.03 (46.36)	43.17

TAB<sup>L</sup>E<sup>A</sup>U 6.3 (suite)

1. En 1970-71, le secteur hospitalier comprend les hôpitaux publics et psychiatriques. On devrait y ajouter environ 17,800 salariés pour les institutions de bien-être et les agences de service social au salaire moyen de \$5,377.00 annuel (estimation de la même source). Même base de calcul pour 1976-77.
2. Etant donné que les données sur les effectifs professionnels n'étaient pas disponibles pour 1970-71, nous ne tenons pas compte de cette catégorie pour les données agrégées et ce pour les deux périodes considérées.

SOURCE:

Calculées à partir de données non publiées du Conseil du Trésor du Québec, la DGR en 1971 et le Bureau de la recherche sur la rémunération en 1978.

EFFECTIFS DU SECTEUR DE L'EDUCATION: 1970-71 et 1976-77

TABLEAU 6.4

Caractéristiques Profession	Nombre d'équi- valent-t. plein (%)		Années d'expérience moyennes		Age moyen		Salaire moyen annuel		Sexe (% femmes)		Statut civil (% célibatai- re)	
	1970	1976	1970	1976	1970	1976	1970	1976	1970	1976	1970	1976
A. Professionnels												
-Commissions scolaires	ND	$\frac{4,993}{4,160}$	ND	8.04	ND	35.7	ND	20,653	ND	31	ND	33
-Cegeps/inst.privées	ND	833	ND	4.95	ND	35.7	ND	21,486	ND	23	ND	67
B. Enseignants												
	$\frac{77,098}{(80.0)}$	$\frac{82,208^a}{(75.9)}$	5.99	8.93	33.1	35.1	7,475	16,246	65.3	62	42.8	28.
-Commissions scolaires	71,140 (73.8)	74,132 <sup>a</sup> (68.4)	6.13	9.41	32.9	35.1	7,303	16,047	68.6	65	43.9	28
-Cegeps/inst.privées	5,958 (6.2)	8,076 <sup>a</sup> (7.5)	4.35	4.55	35.0	35.0	9,523	18,068	25.2	32	29.8	30
C. Techniciens												
-Commissions scolaires	914 <sup>b</sup> (0.9)	3,025 (2.8)	4.12	5.24	31.6	32.8	5,400	11,190	45.7	44	62.3	38
-Cegeps/inst.privées	472 <sup>b</sup> (0.5)	1,311 (1.2)	4.09	4.34	33.0	30.4	5,438	11,521	36.0	37	66.5	45
D. Métiers/Ouvriers qualif.												
-Commissions scolaires	826 <sup>c</sup> (0.9)	1,357 (1.3)	8.85	8.88	47.03	47.3	6,906	12,568	00.0	00	9.6	07
-Cegeps/inst.privées	324 <sup>c</sup> (0.3)	363 (0.3)	7.07	6.74	48.06	46.5	5,984 <sup>d</sup>	12,574	00.0	01	20.8	13
E. Pers.administra./cléri.												
-Commissions scolaires	7,565 <sup>b</sup> (7.8)	10,226 (9.4)	4.40	5.59	30.9	32.0	4,215	9,882	82.6	87	54.1	33
-Cegeps/inst.privées	1,622 <sup>b</sup> (1.7)	2,048 (1.9)	3.89	4.11	33.7	30.7	4,578	9,553	72.5	89	59.8	42

TABLEAU 6.4 (suite)

Caractéristiques Profession	Nombre d'équiva- lent-t.plein (%)		Années d'expérience moyennes		Age moyen		Salaire moyen annuel		Sexe (% femmes)		Statut civil (% célibatai- re)	
	1970	1976	1970	1976	1970	1976	1970	1976	1970	1976	1970	1976
F. Pers. d'entretien/service												
-Commissions scolaires	5,972 (6.2)	6,818 (6.3)	6.99	7.71	47.0	45.4	4,116	10,406	5.9	07	12.86	16
-Cegeps/inst. privées	1,578 <sup>d</sup> (1.6)	980 (0.9)	5.79	5.52	43.4	42.8	3,908 <sup>d</sup>	9,700	35.1	16	39.23	25
TOTAL: D + E + F												
-Commissions scolaires	14,363 (14.9)	18,401 (17.0)	5.73	6.66	38.5	38.5	4,802	10,274	46.3	51	34.4	25
-Cegeps/inst. privées	3,524 (3.7)	3,391 (3.1)	5.03	4.98	39.4	37.6	4,407	9,918	52.3	58	47.0	34
GRAND TOTAL (sauf A)	96,371 <sup>e</sup>	108,336	5.89	8.47	34.1	35.7	6,934 <sup>e</sup>	14,834	61.6	59	42.0	28

a. N'inclut pas les enseignants pour les cours aux adultes.

b. Sont compris ici quelques professionnels.

c. Comprend les nos de fonctions 5021-5156(1971) moins les 271 chauffeurs d'autobus qui sont compris dans F.

d. Le nombre des employés de service et d'entretien est très important dans les institutions privées, soit 1,045 sur 1,578 tandis que le salaire payé à ces employés et ouvriers est relativement faible soit \$3,805. par rapport à \$4,985. pour ces catégories d'employés oeuvrant dans les CEGEPS. L'hypothèse d'explication que l'on pourrait retenir serait une proportion importante d'employés religieux. Ce qui expliquerait la baisse des employés en 1976.

e. Nous n'avons pas inclus les "inconnus", ce qui porterait le total à 96,897 et le salaire moyen à \$6,920.

SOURCE: Voir références au tableau 6.3.

EFFECTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA SOCIETE DES ALCOOLS: 1970-71 et 1976-77

TABLEAU 6.5

Caractéristiques Profession	Nombre d'équivalent - t. plein (%)		Salaire moyen annuel		Années d'expérience moyennes		Age moyen		Sexe (% femmes)		Statut civil (% célibataires)	
	1970	1976	1970	1976	1970	1976	1970	1976	1970	1976	1970	1976
A. Professionnels	4,147 (9.5)	9,523 (81.8)	11,960	21,187	10.39	7.30	40	37	4.74	12.5	20.00	31.58
B. Fonctionnaires	22,168* (50.9)		5,769*		9.48		38		44.68		42.84	
Ouvriers	11,222 (25.8)		5,465		8.72		44		1.07		32.94	
Agents de la paix	2,441 (5.6)		6,338		7.94		42		5.78		15.90	
Enseignants	417 (0.9)	495 (4.3)	11,108	18,637	9.15	6.14	42	41	11.16	31.1	35.72	28.88
Autres (non précisés)	831 (1.9)		7,787		8.99		47		8.40		23.72	
Sous-total de B	37,079 (85.2)		5,820		9.13		40		27.73		37.56	
C. Société des Alcools	2,304 (5.3)		5,438		10.64		46		11.83		32.32	
(-Fonctionnaires)	1,515 (3.5)	1,624 (13.9)	(5,422)	7,726	(9.65)	ND	(45)	ND	(9.18)	ND	(31.94)	ND
(-Ouvriers)	(785) (1.8)		(5,477)		(12.56)		(49)		(16.74)		(32.58)	
GRAND TOTAL	43,530 (100.0)	11,642 (100.0)	6,384	19,206	9.33	7.24	40	37.2	24.70	13.9	35.61	31.45

TABLEAU 6.5 (suite)
---------------------

\* Très varié: Regroupe plus de 12,000 employés de bureau avec un salaire moyen inférieur à \$5,000.00 dont les commis de bureau et les dactylographes à moins de \$4,000.00 par année, de même que des agents, des techniciens et des inspecteurs gagnant de \$6,000.00 à \$9,000.00 et enfin des employés plus spécialisés et moins nombreux pouvant atteindre les \$15,000.00 annuellement comme les capitaines d'avion.

SOURCE:

Voir références du tableau 6.3.

Pour les fonctionnaires de la SAQ en 1976, les données ont été fournies par la Société des Alcools et sont valables au 30 juin 1975 pour les effectifs tandis que le salaire moyen a été ajusté en tenant compte de l'augmentation de 17.13% négociée en 1976, soit \$6,596.00 x 1.1713: \$7,726.00.



EFFECTIFS DE L'ENSEMBLE DES SECTEURS EN 1970 ET 1976

TABLEAU 6.6

Caractéristiques Profession	Nombre (%)		Années d'expérience		Age moyen		Salaire moyen annuel		Sexe (% femmes)		Statut civil (% célibataires)	
	1970	1976	1970	1976	1970	1976	1970	1976	1970	1976	1970	1976
A. Professionnels	ND	10,116	ND	5.8	ND	35	ND	18,659	ND	46	ND	43
B. Enseignants des Commissions scol. & Cegeps	77,098 (34.2)	82,208 (34.6)	6.0	8.9	33	35	7,475	16,246	65	62	43	28
C. Techniciens spécialisés (Infirmières)	20,872 (9.3)	39,247 (16.5)	3.8	4.5	31	31	6,668	12,946	90	80	59	50
D. Personnel de soutien	(15,971)	(21,801)	(3.7)	(4.6)	(31)	(31)	(6,812)	(13,740)	(97)	(95)	(58)	(49)
	84,077 (37.3)	104,279 (43.9)	5.8	6.4	35	36	4,927	9,521	64	65	46	37
Sous-total Santé (sauf A)	86,034 <sup>1</sup>	117,398	5.4	5.9	34	34	5,377	10,472	75	73	50	43
Sous-total Educa. (sauf A)	96,371	108,336	5.9	8.5	34	36	6,934	14,834	62	59	42	28
E. Fonction publique et SAQ	43,530	11,642	9.3	7.2	40	37	6,384	19,206	25	14	36	31
GRAND TOTAL (Sauf A)	225,577 (100.1)	237,376 (99.9)	6.4	7.1	35	35	6,240	12,919	59	64	44	36
Coefficient de variation <sup>2</sup> : V*	166%	137%	27.3%	26.5%	12.6%	9.7%	23.7%	27.1%	44.8%	34.5%	25.2%	26.1
V**	46%	61%										
Degré de Kurtose <sup>2</sup> : a <sub>4</sub> *	14.5	8.9	2.95	1.57	4.06	4.84	5.48	2.07	3.29	3.84	3.60	2.6
a <sub>4</sub> **	1.4	1.4										

TABLEAU 6.6 (suite)
---------------------

1. Contient un résidu de 358 salariés non classifiés qui n'est pas inclus dans le grand total.
2. Les coefficients  $V^*$  et  $a_4^*$  sont calculés à partir des 26 catégories professionnelles obtenues en 1970 et des 19 (ou 18) de 1976 dont les données sont contenues dans les tableaux 6.3, 6.4 et 6.5. Nous ne tenons pas compte du groupe des professionnels de l'éducation et de la santé pour les deux périodes étant donné que les statistiques ne sont pas disponibles pour 1970-71. Les coefficients  $V^{**}$  et  $a_4^{**}$  sont calculés sur la base du regroupement des effectifs du tableau 6.6, soit B, C, D et E.

## 6.2 Les résultats de notre analyse

### 6.2.1 Affiliation syndicale

Le tableau no. 6.1 nous présente un Front Commun (1971) d'environ 213,000 membres plutôt hétérogène sur le plan de l'affiliation syndicale. Non seulement les syndiqués se répartissent entre quatre "affiliations" syndicales différentes, CSN, FTQ, CEQ et indépendants, mais en plus l'importance relative de chacune de ces appartenances est fort inégale, passant de plus de 50% à la CSN à environ 5% aux PAPT et PACT.<sup>10</sup> On obtient ici un coefficient de variation ( $V = \frac{S}{\bar{X}}$ ) de 73% et un coefficient de concentration ( $a_4 = \frac{m_4}{s^4}$ ) de 1.71. Cette situation d'hétérogénéité relative est accentuée si nous considérons le fait qu'à l'intérieur des centrales CSN et FTQ, les syndiqués sont regroupés en quatre fédérations<sup>11</sup> et cinq syndicats respectivement. Il est à noter que la Fédération nationale des services et le Syndicat des fonctionnaires représentent respectivement 53% et 28% des syndiqués CSN, tandis que le Syndicat canadien de la fonction publique représente plus du tiers des effectifs FTQ. La quasi-totalité des effectifs de la CEQ sont des enseignants des niveaux élémentaire et secondaire.

---

10. La Provincial Association of Protestant Teachers et la Provincial Association of Catholic Teachers ont pu participer au Front Commun par l'intermédiaire de la CEQ. Elles sont représentées à la Commission intersectorielle de coordination des négociations (CICN) de cette centrale, e.g. cartel des enseignants de l'élémentaire et secondaire.

11. Auxquelles on doit ajouter le syndicat des fonctionnaires (SFPQ) et celui des agents de la paix (SAP).

A cette double perspective d'hétérogénéité intercentrale et intracentrale <sup>12</sup>, nous devons opposer une certaine concentration des effectifs par secteur de travail ou selon la nature du travail. Ainsi, la CSN représente 67% des employés de la Santé (FNS), soit 80% du Front Commun-Santé, et pratiquement la totalité des syndiqués de la Fonction publique et de la Société des alcools. La CEQ-PAPT-PACT regroupe plus de 80% des salariés du secteur de l'éducation dont la totalité des enseignants des commissions scolaires. Il est à noter ici que la CSN avait recruté en 1971 la grande majorité des enseignants de niveau collégial. Les effectifs de la FTQ sont minoritaires partout à l'exception de l'Hydro-Québec où le SCFP représente la totalité des salariés. Sous un autre angle, pendant que la CEQ représente presque exclusivement des professionnels de l'enseignement et la FTQ des employés de soutien des secteurs de la Santé, de l'Éducation et de l'Hydro-Québec, la CSN regroupe à la fois des professionnels, des techniciens spécialisés et des employés de soutien dans pratiquement tous les secteurs. Comme il fallait s'y attendre le Front Commun intersyndical de 1971-72 est un regroupement hétérogène sur le plan de l'affiliation syndicale. Toutefois, il est composé essentiellement de trois confédérations dont la CEQ qui est très homogène et la CSN qui est très hétérogène. La FTQ se situe entre les deux.

---

12. A l'exception de la CEQ.

Le Front Commun de 1975-76, après le départ des fonctionnaires, des employés d'entrepôts de la Société des alcools, de la "Provincial Association of Catholic Teachers" et des salariés de l'Hydro-Québec, voit ses effectifs réduits de 12% par rapport à 1971.<sup>13</sup> L'unité de négociation se résume désormais à 187,000 syndiqués provenant essentiellement des secteurs de la santé et de l'éducation où la CSN et la CEQ sont respectivement toujours les principales organisations syndicales avec plus des quatre cinquièmes des membres participant au Front Commun.<sup>14</sup> La CSN est de plus majoritaire dans le sous-secteur CEGEP avec près de 10,000 membres dont environ 6,000 professeurs. La FTQ semble conserver en 1976 la même importance numérique relative malgré la perte du groupe stratégique des syndiqués de l'Hydro-Québec à l'intérieur du Front Commun. Elle est surtout présente dans le secteur de la santé où elle regroupe environ 25% des effectifs du Front Commun. Il y a peu de changement dans la représentation sur une base professionnelle si ce n'est une diversification légèrement plus prononcée des effectifs de la CEQ.

Le tableau général de 1975-76 donne 46% des effectifs du Front Commun à la CSN, 37% à la CEQ, 13% à la FTQ et 3% au PAPT pour une mesure de dispersion relative de  $V=70\%$  et un coefficient de concentration  $a_4=1.28$ .

---

13. Il faut noter que certains groupes vont quitter ou être exclus de la CSN à la fin de 1975 et au début de 1976, une fois l'élaboration de la PSS achevée. Je pense ici en particulier à une forte proportion des infirmières de la CSN (dont l'AIM) qui vont créer la FIIQ au début de 1976, à environ 3,000 salariés des hôpitaux de la région de Montréal (SEHM) et aux professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

14. Les tableaux 6.2a et 6.2b (1977-78) de source gouvernementale viennent compléter et corroborer dans une large mesure les données de source syndicale du tableau 6.2 (1975-76) en tenant compte du décalage dans le temps de quelques deux années.

Ces mesures par rapport à celles de 1971 nous indiquent une dispersion et une variation aussi importantes des effectifs du Front Commun et une disparité aussi marquée entre les deux groupes importants, CSN et CEQ, et les moins importants, FTQ et PAPT, qui représentent 16.4% des effectifs par rapport à 17.9% en 1971. Il est à noter que la concentration des effectifs se manifeste davantage à l'intérieur du groupe CSN maintenant que la Fédération des Affaires sociales représente 70% des effectifs du CCNSP contre 53% en 1971 (alors la FNS).

En résumé, si le caractère hétérogène de la composition globale intercentrale demeure plutôt stable par rapport à 1971, l'hétérogénéité de la composition intracentrale diminue pour la CSN et la FTQ alors qu'elle semble s'accroître légèrement pour la CEQ. Au niveau de la représentation sectorielle (santé, éducation primaire-secondaire, éducation collégiale et fonction publique) le caractère plutôt homogène persiste tandis que pour les catégories professionnelles, la situation mitigée demeure avec une forte concentration au niveau de l'affiliation des enseignants des commissions scolaires (CEQ), des enseignants de collège (CSN), des quasi-professionnels de la santé (CSN) et des professionnels de la fonction publique (CSN) et une dispersion appréciable des techniciens et des employés de soutien dans tous les secteurs (CSN-FTQ).

### 6.2.2 Les caractéristiques socio-économiques

Les données sur ces caractéristiques sont présentées dans les tableaux 6.3, 6.4 et 6.5 et résumées dans le tableau 6.6. La première constatation qui s'impose est cette grande dispersion et cette forte concentration des distributions des catégories occupationnelles pour les deux périodes considérées. Nous résumons la situation en pourcentage dans le tableau 6.7. Toutefois, la forte proportion des enseignants par rapport à l'ensemble des salariés nous indique une concentration des effectifs quelque peu discutable puisque ces derniers pourraient tout aussi bien être regroupés par sous-secteurs, à savoir les enseignants des niveaux primaire et secondaire, des commissions scolaires catholiques et protestantes, anglophones et francophones. D'un autre côté, si nous effectuons un regroupement des techniciens spécialisés (e.g. infirmières et autres) et du personnel de soutien (ouvriers, employés de service, personnel clérical), nous obtenons une distribution plus équilibrée ainsi que nous l'indique le tableau 6.6.

Le degré de concentration nous semble donc arbitrairement gonflé par le type de classification des effectifs de ces secteurs. Ainsi pour 1970 et 1976, si nous prenons la classification agrégée du tableau 6.6 où les enseignants regroupent 34.2% et 34.6% des effectifs respectivement, les techniciens 9.3% et 16.5%, le personnel de soutien 37.3% et 43.9% et finalement les fonctionnaires 19.3% et 4.9%, le coefficient d'aplatissement passe de 14.5 à 1.4 en 1970 et de 8.9 à 1.4 en 1976

TABLEAU 6.7

DISTRIBUTION EN POURCENTAGE DES EFFECTIFS DES FRONTS  
COMMUNS ET LEUR EVOLUTION ENTRE 1970 et 1976

<u>Catégories occupationnelles</u> <u>/sectorielles</u>	<u>1970</u>	<u>1976</u>	<u>1970-76</u> <u>Variation(%)</u>	
<u>Education</u>	<u>42.6</u>	<u>45.8</u>	<u>3.2</u>	( 1)
Enseignants/com. scolaires	31.5	31.2	-0.3	( 0)
Enseignants/collèges	2.6	3.4	0.8	( 30)
Techniciens/com. scolaires	0.4	1.3	0.9	(225)
Techniciens/collèges	0.2	0.6	0.4	(200)
Métiers/com. scolaires	0.4	0.6	0.2	( 50)
Métiers/collèges	0.1	0.2	0.1	(100)
Clérical/com. scolaires	3.4	4.3	0.9	( 26)
Clérical/collèges	0.7	0.9	0.2	( 29)
Entretien/com. scolaires	2.6	2.9	0.2	( 12)
Entretien/collèges	0.7	0.4	-0.3	(-43)
<u>Santé</u>	<u>38.2</u>	<u>49.5</u>	<u>11.3</u>	( 30)
Infirmières	7.1	9.2	2.1	( 30)
Techniciens spécialisés	1.6	5.5	3.9	(244)
Nursing	10.6	12.6	2.0	( 19)
Para-médical et psychiatrie	4.0	3.0	-1.0	( 25)
Métiers et services	9.5	11.6	2.1	( 22)
Clérical	5.4	7.6	2.2	( 41)
<u>Fonction Publique</u>	<u>19.3</u>	<u>4.9</u>	<u>-14.4</u>	(-75)
Professionnels	1.8	4.0	2.2	(122)
Fonctionnaires	9.8	---	-9.8	(-100)
Ouvriers	5.0	---	-5.0	(-100)
Agents de la paix	1.1	---	-1.1	(-100)
Enseignants	0.2	0.2	0.0	( 0)
Autres	0.4	---	-0.4	(-100)
Fonctionnaires (SAQ)	0.7	0.7	0.0	( 0)
Ouvriers (SAQ)	0.3	---	-0.3	(-100)
<u>TOTAL:</u>	<u>100.1</u>	<u>100.0</u>		
. $\bar{X}$	4.2*	5.3		
. $V = S/\bar{X}$	156% *	137%		
. $a_4 = \frac{m_4}{s}$	12.7*	8.9		

\* Ces résultats diffèrent légèrement du tableau 6.6 parce que nous avons ramené le nombre de catégories à 24 en effectuant deux regroupements dans le secteur santé pour faciliter la comparaison e.g. para-médical et psychiatrie, métiers et services



tandis que le coefficient de variation descend de 166% à 46% et de 137% à 61% pour les mêmes années. La classification désagrégée (26 ou 19 catégories) engendre par conséquent un taux de concentration gonflé qui tend à cacher la nature hétérogène de nos distributions, à savoir une mesure de dispersion qui demeure relativement élevée et une mesure de concentration qui peut facilement être réduite en-dessous de 3, soit par un regroupement des données, soit par une distinction plus poussée des différentes catégories d'enseignants. Toutefois, si la première classification ne semble indiquer aucune variation appréciable du degré d'hétérogénéité des effectifs du Front Commun entre 1970 et 1976 puisque les coefficients de variations  $V^*$  et de concentration  $a_4^*$  observés varient dans le sens opposé d'une distribution à l'autre, la seconde classification souligne un accroissement d'hétérogénéité de 1970 à 1976 par une augmentation sensible du pourcentage de variation  $V^{**}$  pour un même degré d'aplatissement  $a_4^{**}$ .

En ce qui concerne les quatre autres caractéristiques socio-économiques, nous constatons une dispersion relative importante sauf pour l'âge qui demeure une facette plutôt homogène des deux distributions. En fait, l'homogénéité de cette caractéristique semble vouloir se maintenir entre 1970 et 1976 non seulement en termes de variation ou de concentration relatives, mais aussi en termes absolus, soit une moyenne de 35 ans à l'exception des hommes de métier des secteurs de l'éducation et de la santé, du personnel d'entretien et de service des commissions scolaires et des collèges et des salariés de la fonction publique (sauf les fonctionnaires) dont la moyenne d'âge varie entre 40 et 50 ans. Toutefois, ces

trois groupes d'employés ne représentent que 15% (1970) et 16% (1976) de l'ensemble des salariés.

Pour les années d'expérience, la situation est différente non seulement d'une catégorie professionnelle à l'autre mais aussi d'une période à l'autre pour une même catégorie de salariés. L'hétérogénéité des effectifs des deux Fronts Communs en ce qui concerne les années d'expérience est assez bien soulignée par des coefficients de variation de près de 30% et des coefficients de concentration inférieurs à 3. La situation d'hétérogénéité s'accroît légèrement de 1970 à 1976 puisque le degré de Kurtose passe de 2.95 à 1.57 pour un coefficient de variation semblable indiquant une courbe de distribution des années d'expérience presque deux fois plus aplatie en 1976. Des conclusions semblables peuvent être tirées relativement aux deux distributions du salaire moyen annuel. Une situation d'hétérogénéité nous est indiquée par des coefficients de variation de 23.7% et de 27.1%. Toutefois l'accentuation de cette situation d'hétérogénéité entre 1970 et 1976 est plus évidente pour le salaire moyen puisque le pourcentage de variation augmente de quelques points alors que le degré de kurtose est réduit de près des deux tiers, soit 5.48 à 2.07.

En ce qui concerne le sexe et statut civil, nous pouvons les considérer de deux façons. En premier lieu, compte tenu de la distribution dichotomique <sup>15</sup> féminin-vs-masculin, célibataire-vs-marié,

---

15. Voir des distributions binomiales.

l'hétérogénéité sera maximale lorsqu'on aura 50% de femmes ou de célibataires ( $p_i=.5$ ) et minimale lorsqu'on aura 0 ou 100% de femmes ou de célibataires ( $p_i=0$  ou 1). Une situation d'homogénéité est donc constatée lorsque l'une des alternatives varie entre 75% et 100% ou 0 et 25% et une situation d'hétérogénéité lorsque l'une des alternatives varie entre 25% et 75%. Si nous prenons les moyennes générales du tableau 6.6, nous obtenons:

	<u>1970</u>	<u>1976</u>
Sexe féminin:	.59	.64
Célibataire:	.44	.36

Nous constatons sous cet angle, une situation d'hétérogénéité un peu plus prononcée en 1970 pour les deux caractéristiques en question.

En deuxième lieu, nous devons vérifier si la probabilité d'une alternative est distribuée de façon plutôt homogène ou hétérogène entre les catégories occupationnelles que nous avons retenues. Pour ce qui est du sexe, malgré une certaine concentration autour de la moyenne à cause du biais engendré par l'importance relativement élevée des enseignants, nous observons des taux de variation parmi les plus élevés relativement à la moyenne (44.8% et 34.5%) qui nous indiquent une situation d'hétérogénéité. Nous pouvons aussi faire ressortir cette situation de la façon suivante à partir des données des tableaux 6.3 à 6.5:

<u>Nombre de groupes</u>	<u>1970</u> (26 catégories)	<u>1976</u> (18 catégories)
- majoritairement féminin	10	8
- majoritairement masculin	16	9
- homogène	16	9
- hétérogène	10	9
- homogène féminin	5	4
- homogène masculin	11	5

(1 groupe=50%)

Ces distributions des catégories occupationnelles nous indiquent une situation d'hétérogénéité plus grande en 1976 contrairement aux indications plus globales des moyennes et des coefficients de variation et d'aplatissement.

Les catégories sont distribuées de façon quelque peu différente en ce qui concerne le statut civil. Les moyennes générales nous indiquent une situation de plus grande hétérogénéité en 1970 qui est appuyée en partie par le résumé suivant des distributions par groupe d'occupation:

<u>Nombre de groupes</u>	<u>1970</u> (26 catégories)	<u>1976</u> (18 catégories)
- majoritairement marié	9	17
- majoritairement célibataire	17	1
- homogène	7	3
- hétérogène	19	15
- homogène marié	7	3
- homogène célibataire	0	0

Toutefois l'hétérogénéité inter-groupe n'est ni plus ni moins prononcée en 1970 si l'on se fie aux indications de nos coefficients  $V$  et  $a_4$ . Ces derniers varient à la fois très peu et dans le sens opposé. Nous constatons donc un haut niveau d'hétérogénéité pour chacune de ces deux variables socio-économiques. Toutefois aucune variation appréciable du degré d'hétérogénéité entre 1970 et 1976 ne ressort clairement des données disponibles.

### 6.3 Conclusions

Nous avons choisi d'étudier les négociations du secteur public québécois de 1971 et 1975 à cause, entre autres, de l'hétérogénéité présumée de l'unité de négociation. Notre supposition quant à la nature hétérogène du Front Commun est confirmée en grande partie par cette brève analyse des effectifs des secteurs public et parapublic de la première moitié de la décennie. Toutefois, notre discussion des données sur ces secteurs nous a permis de constater que les groupes de salariés publics sont relativement homogènes quant à l'âge moyen de chaque groupe aussi bien en 1970 qu'en 1976. D'un autre côté, si le Front Commun de 1976 est aussi hétérogène que celui de 1970 en ce qui concerne l'affiliation syndicale et l'importance relative de ses catégories occupationnelles/sectorielles, il nous est apparu relativement plus hétérogène quant aux années d'expérience et au salaire moyen de ses groupes. Par contre si l'hétérogénéité du membership relativement au statut civil et au sexe est élevée, il semble très difficile de dégager avec certitude son évolution entre 1970 et 1976. Par conséquent, si la nature hétérogène des deux Fronts Communs nous semble assez bien démontrée, il est loin d'être évident que la composition du Front Commun de 1975-76 soit moins hétérogène que celle du Front Commun de 1970-71 malgré le départ de certains syndicats importants comme le Syndicat des fonctionnaires de la Province de Québec et le Syndicat des employés de la Société des Alcools (ouvriers).

En ce qui concerne la distribution des effectifs de chacune des centrales qui participaient aux Fronts Communs, nous avons souligné que le groupe le plus homogène est représenté par la CEQ, le plus hétérogène par la CSN alors que la FTQ est le porte-parole d'un groupe de syndiqués qui se situe entre les deux premiers. Si l'hétérogénéité de la composition intracentrale diminue pour la CSN et la FTQ alors qu'elle s'accroît légèrement pour la CEQ entre 1971 et 1976, le caractère hétérogène de la distribution globale intercentrale demeure plutôt stable pendant la même période malgré le départ de certains groupes importants de syndiqués ainsi que nous l'avons souligné un peu plus haut.

## CHAPITRE 7

### Evolution du discours idéologique des principaux éléments du Front Commun

- 7.1 Les limites de notre analyse
- 7.2 Le discours idéologique de la CSN
- 7.3 Le discours idéologique de la CEQ
- 7.4 Le discours idéologique de la FTQ.
- 7.5 Conclusions



Au chapitre précédent, nous avons analysé les principales caractéristiques des éléments des Fronts Communs de 1971-72 et 1975-76 et nous avons tenté de dégager les traits prédominants de leur évolution d'une ronde à l'autre. L'objectif du présent chapitre consiste à produire une analyse similaire de l'évolution du discours idéologique des composantes du Front Commun au début de chaque ronde de négociations. Avant de passer à l'analyse proprement dite, il est essentiel d'en préciser rapidement les limites.

### 7.1 Les limites de notre analyse

Nous cherchons à identifier les principales coordonnées du discours idéologique telles qu'elles évoluaient au moment de l'élaboration de la politique salariale syndicale (PSS) pour chaque ronde de négociations. Ainsi que nous le verrons plus en détail au chapitre 9, l'élaboration de chaque PSS s'est effectuée sur une période de plus d'une année pour chacune des rondes considérées. Lors du premier Front Commun, la PSS a été discutée entre février 1970 et février 1972, date du dépôt des demandes salariales. Pour le second Front Commun, la période s'étend de juin 1974 à la fin de septembre 1975. Nous nous bornerons donc à situer l'orientation idéologique pour ces périodes bien précises de 1970-71 et de 1974-75, au moment même de l'élaboration de chaque PSS.

Lorsque nous envisageons les deux Fronts Communs des secteurs public et parapublic québécois au début des années soixante-dix, nous parlons de la presque totalité des effectifs de la CEQ (environ le tiers du F.C.), d'environ la moitié de ceux de la CSN (environ 50% du F.C.) et d'environ un huitième de ceux de la FTQ (moins de 15% du F.C.)<sup>1</sup>. Nous pourrions par conséquent privilégier les deux premières instances qui représentent la très grande majorité des effectifs des secteurs de l'éducation et de la santé. Toutefois, à cause du mode de décision des Fronts Communs intercentrales, à savoir l'unanimité, et même si la FTQ n'a pu consacrer à ces négociations que peu de ressources comparativement à la CSN et la CEQ, le rôle stratégique de la première centrale dans la dynamique des prises de décision à trois compense en partie son importance numérique marginale<sup>2</sup>. Nous en tiendrons donc compte dans l'analyse qui va suivre.

Etant donné les moyens limités à notre disposition et surtout le fait que l'objectif premier de cette thèse ne consiste pas à expliquer l'évolution idéologique du mouvement syndical québécois, nous croyons que les documents majeurs (e.g. rapports moraux et manifestes) discutés et souvent adoptés par les instances les plus représentatives de ces

- 
1. Voir les tableaux 6.1 et 6.2 du chapitre 6.
  2. L'influence de la F.T.Q. comme organisme représentant plus de 200,000 syndiqués est plus significative que son importance numérique relative dans le Front Commun.

trois organismes, comme leurs congrès généraux, constituent des indicateurs acceptables de l'évolution de leur discours idéologique .<sup>3</sup> Ces prises de position des leaders syndicaux devraient d'ailleurs affecter à différents degrés leur action quotidienne dans leur milieu respectif de travail. Et justement, un des objectifs de cette thèse vise à vérifier l'adéquation entre le discours idéologique des dirigeants syndicaux et une de leurs actions importantes, l'élaboration d'une politique salariale. Comme nous avons tenté de l'expliquer au chapitre 3, l'idéologie d'un groupe social ne peut se comprendre et être évaluée qu'à partir de la dynamique des interrelations entre le discours idéologique et les actions entreprises. Ce chapitre se limite à situer le discours idéologique des dirigeants des organismes syndicaux impliqués.<sup>4</sup> Les relations entre ce discours et l'élaboration de la PSS seront analysées au chapitre 10.

---

3. Certains auteurs se sont penchés plus ou moins directement sur l'évolution idéologique des centrales syndicales québécoises. Voir en particulier TREMBLAY, L.M., Le syndicalisme québécois, les Presses de l'Université de Montréal, 1972; DOFNY et BERNARD, Le syndicalisme au Québec, structure et mouvement, Bureau du Conseil Privé, Ottawa, 1970; LE BORGNE, L., La CSN et la question nationale depuis 1960, Albert St-Martin, 1976; PIOTTE, J.M. et al., Les travailleurs contre l'état bourgeois, éd. de l'Aurore, 1975.

4. Notre définition du dirigeant ou "leader" syndical ne se limite pas à la haute direction des Centrales ou des fédérations (exécutifs et permanents), mais englobe aussi les principaux officiers et les militants en vue de chaque syndicat local dont une proportion appréciable est déléguée aux Congrès. Lorsque nous parlons de la base par rapport à ce leadership, nous l'assimilons à l'ensemble des syndiqués moins impliqués directement dans les activités quotidiennes de leur syndicat local et rarement délégués officiellement aux différents Congrès.

Enfin, comme dernière précision, il est bon de rappeler que la facette idéologique que nous cherchons à observer se situe au niveau d'une conception globale des "rapports de production" dont on s'accommode dans l'ensemble ou que l'on désire transformer dans ses fondements mêmes. Ces perceptions réformiste ou radicale des "rapports de production" peuvent être identifiées dans le discours des syndiqués à partir de trois caractéristiques que nous avons expliquées brièvement au chapitre 3: la nature des intérêts des acteurs du système économique (identité), la nature de la relation d'autorité et de ses fondements (opposition) et la nature du projet global de système de production (totalité). Examinons tout d'abord comment a évolué le discours du groupe du Front Commun le plus important numériquement.

## 7.2 Le discours idéologique de la CSN

Comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises déjà, l'idéologie ne peut se comprendre que comme la résultante d'une dynamique entre le discours et l'action, entre l'analyse théorique et l'expérience quotidienne. Il est par conséquent plutôt arbitraire de vouloir fixer de façon hermétique des périodes dans le temps qui indiqueraient les principales phases de l'évolution idéologique d'un mouvement. Les trois périodes que nous dégageons ici, avant 1970, 1970-71 et 1972-75, ne doivent donc pas être comprises dans cette perspective. Elles n'ont été retenues que pour les fins de notre analyse de l'évolution du discours idéologique

antérieur à deux actions particulières situées dans le temps. Actions qui vont d'ailleurs elles-mêmes contribuer à l'évolution de ce discours idéologique.

A la CSN, le discours idéologique que nous avons retenu est celui de la structure horizontale, plus précisément celui de la Centrale, tel qu'articulé par les rapports moraux du président généralement entérinés par les délégués au Congrès, l'instance la plus représentative du mouvement.<sup>5</sup> Nous avons opté pour ce niveau plutôt que pour une analyse plus exhaustive des positions des Conseils Centraux ou des différentes tendances de la base et des fédérations à cause des moyens limités dont nous disposons, mais surtout parce que l'action du Front Commun veut déborder les frontières locales et régionales de même que professionnelles et d'affiliation syndicale. Il ne faut pas oublier que les organismes décisionnels de négociations de la CSN, le Comité de coordination des négociations dans le secteur public (CCNSP) ou les instances élargies des quatre fédérations impliquées directement dans le Front Commun, sont composés de militants que l'on retrouve en grande partie (comme délégués ou à un autre titre) dans les Conseils Centraux ou au niveau du Congrès biennal de la Centrale. Finalement, soulignons que, selon les Statuts et règlements de la CSN (article 17a), le Congrès a le pouvoir de déterminer "l'orientation idéo-

---

5. Cette approbation se fait après discussions en comité, commission ou atelier et, enfin, en assemblée plénière du Congrès. Ces débats entraînent souvent des modifications au rapport du président. Nous analyserons en plus certains documents ou résolutions importantes de ces Congrès (e.g. le Rapport du Comité des douze en 1972, Ne comptons que sur nos propres moyens, 1971, etc...) qui peuvent servir à préciser l'orientation du discours idéologique de la CSN contenu dans les rapports moraux.

logique de la CSN et les grandes lignes de ses politiques générales" et que le Bureau Confédéral et le Conseil Confédéral doivent le "guider" dans ce travail (articles 46 d et 52.01 a).

### 7.2.1 Avant 1970

La CTCC-CSN connaît deux coups de barre importants avant le premier Front Commun, soit après la Seconde Guerre mondiale et après la "révolution tranquille" dans la seconde moitié des années soixante et au début des années soixante-dix.<sup>6</sup> Chacune de ces périodes est caractérisée par une croissance rapide des effectifs syndicaux et des affrontements avec le pouvoir économique-politique et par la consolidation des régimes politiques. Sur ce dernier point, nous songeons à l'affaiblissement de l'opposition parlementaire au gouvernement de Duplessis pendant "la grande noirceur" et aux gouvernements libéraux de Québec et d'Ottawa à la fin des années soixante et surtout au début des années soixante-dix.<sup>7</sup> Ainsi, à la fin des années quarante, la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC) sous une nouvelle direction abandonne ses pratiques de collaboration avec le pouvoir politique et son attitude "bonne ententiste" sur le plan des relations de travail.<sup>8</sup> Elle devient beaucoup

---

6. Voir à ce sujet les études de TREMBLAY, L.M., Le syndicalisme québécois, P.U.M., 1972 et DAVID, Hélène, "L'Etat des rapports de classe au Québec de 1945 à 1967", Sociologie et Sociétés, vol. 7, no 2 (nov. 1975), pp. 33-66. Voir aussi Histoire du mouvement ouvrier au Québec (1825-1976): 150 ans de luttes, une coédition CEN-CSN, Montréal 1979.

7. Par faiblesse de l'opposition, nous entendons soit son incapacité numérique et/ou son absence de volonté politique à contrecarrer certaines politiques gouvernementales.

8. En réalité ce changement d'attitude commence lentement pendant les années 30 suite à certains conflits importants comme les grèves de Sorel et du Textile en 1937. Pour une analyse nuancée et détaillée de l'esprit de collaboration de la CTCC jusqu'au début des années 30, voir ROUILLARD, Jacques, Les Syndicats Nationaux au Québec de 1900 à 1930, Presses de l'Université Laval, 1979.

plus agressive dans ses revendications de meilleures conditions de travail. Elle établit de nouvelles solidarités syndicales, en particulier avec les syndicats du Congrès Canadien du Travail au Québec et avec la Fédération des Unions Industrielles du Québec à partir de 1952, et s'engage progressivement dans une action politique non-partisane mais plus critique.<sup>9</sup>

Même si l'expérience des conflits de la fin des années quarante engage la CTCC dans une prise de conscience des oppositions d'intérêts entre les parties et de la nature conflictuelle des rapports employeurs-salariés, un certain esprit de collaboration est réintroduit selon Louis-Marie Tremblay à partir du milieu des années cinquante pour être renforcé pendant la période de la révolution tranquille.<sup>10</sup> La contestation de la structure sociale de l'entreprise amène la CTCC à en proposer une réforme par la participation effective des salariés aux décisions qui les concernent, par l'élargissement du champ de la négociation collective, par une information plus complète sur les coordonnées de l'entreprise. Cet esprit de concertation se manifestera

---

9. A titre d'exemples, soulignons la participation de la CTCC à la "Conférence conjointe des syndiqués du Québec" qui lutte contre le projet de Code du Travail (Bill 5) de M. Duplessis en 1949 et qui appuie les grévistes lors de la grève de l'amiante la même année ou le Front Commun CTCC-FUIQ contre les projets de loi 19 et 20 de Duplessis en 1954. Voir DAVID, Hélène, "L'Etat des rapports de classe au Québec de 1945 à 1967", Sociologie et Sociétés, vol. 7, no. 2, nov. 1975, P.U.L., pp. 43 à 47.

10. TREMBLAY, L.-M., op. cit., pp. 52-54.

aussi et peut-être surtout par une volonté de présence des représentants syndicaux au niveau des organismes gouvernementaux consultatifs et administratifs, par les interventions "non partisans" de la CTCC auprès des différents gouvernements. Avec la révolution tranquille, cette "idéologie de participation" s'accroît par une revendication de l'intensification du rôle socio-économique de l'Etat à l'intérieur de structures où les corps intermédiaires, dont les syndicats, seraient consultés de façon systématique.<sup>11</sup> De 1960 à 1965 la CSN est effectivement proche du gouvernement libéral qui donne suite en partie à ses aspirations de réformes socio-économiques. En plus de liens personnels étroits entre des dirigeants de la CSN et certains membres du gouvernement, la Centrale participe très activement aux activités des organismes gouvernementaux. La CSN aurait même créé une nouvelle structure, les bureaux régionaux, au détriment des conseils centraux afin, entre autres, d'être prête pour l'étape de la planification économique!<sup>12</sup>

Encore une fois le "coup de barre" se prépare avec l'élection d'une nouvelle équipe au milieu des années soixante. Après l'accession à la présidence du secrétaire général, M. Marcel Pepin, l'orientation de la Centrale va être modifiée considérablement. Une société bâtie pour l'homme reprend les thèmes de la participation et de la planification

---

11. Ibid., pp. 54-61. Voir aussi PELLETIER, M. et VAILLANCOURT, Y., Les politiques sociales et les travailleurs, Cahier IV: les années 60, Montréal 1974, pp. 138-196.

12. Voir DOFNY, J. et BERNARD, P., Le syndicalisme au Québec: structure et mouvement, étude no 9, Equipe spécialisée en relations de travail, Ottawa, 1968, pp. 56-62. Voir aussi DAVID, Hélène, op. cit., pp. 56-57.



des années précédentes mais à travers une critique plus sévère du système capitaliste.<sup>13</sup> Essentiellement, ce document adopté par le Congrès de 1966 est une critique plutôt implicite des fondements du système libéral, du pouvoir de décision exclusivement privé et sans contrôle qui affecte l'ensemble des citoyens et l'Etat lui-même. La CSN questionne le fait que les responsabilités collectives de l'entreprise, et en particulier de la grande entreprise, soient subordonnées au droit privé de propriété.

(...) Nous n'accepterons jamais que le pouvoir de décision économique dans notre société aussi bien que dans l'entreprise, demeure pratiquement l'apanage exclusif des grands propriétaires de l'économie.<sup>14</sup>

Toutefois le rapport moral du président ne dégage pas clairement une perception d'intérêts de classe irrémédiablement opposés et, par conséquent, il ne suggère pas explicitement un rejet des fondements de l'autorité. La CSN accepte en partie et de façon tacite l'autorité basée sur le contrôle privé des biens de production mais suggère certaines façons de limiter le

---

13. PEPIN, Marcel, Une société bâtie pour l'homme, rapport moral du président, 42e session du Congrès de la CSN, Montréal, 1966, pp. 11-37. Le discours de la CSN ne s'est pas transformé subitement et radicalement avec ce premier rapport moral du président Pepin. Sous la présidence de Jean Marchand, les thèmes de la participation et de la planification ont dominé le Congrès de 1964 alors que la notion de classes sociales opposées et qu'une dénonciation embryonnaire des objectifs et de l'exploitation des classes dirigeantes apparaissent dans le rapport du Bureau Confédéral (e.g. annexe sur les conflits). Le rapport plus articulé du Congrès de 1966 nous semble toutefois un indicateur plus révélateur et un événement plus marquant de l'évolution de la pensée de la CSN. Notre perception d'un changement d'orientation de la CSN, au milieu des années soixante est partagée par H. David et L.M. Tremblay dont nous avons cité les travaux un peu plus haut.

14. Ibid, p. 24.

pouvoir excessif (en termes d'impact collectif) du grand capital: <sup>15</sup> des mécanismes d'intervention, de participation et de décision des corps intermédiaires, dont les syndicats, et une affirmation de la prééminence de l'Etat au niveau de l'économie. <sup>16</sup> Cette approche implique des modalités de "participation populaire réelle" comme la création de conseils d'entreprise, le droit à l'information et à la formation, la planification démocratique, la nationalisation de certaines entreprises... et la négociation collective. La CSN accepte de coopérer mais pas de façon aveugle, c'est-à-dire après une critique approfondie de la société.

(...) Oui nous entendons coopérer, nous montrer raisonnable; mais tout d'abord en raisonnant, c'est-à-dire en essayant de voir clair, en soumettant la réalité economico-sociale à une analyse sévère (...)

- 
15. Le point de départ de cette réflexion semble être les conséquences pour les travailleurs des "grands bouleversements technologiques" (pp.14, 24 et 26).
16. LE BORGNE, L., dans La CSN et la question nationale depuis 1960, nous fournit une analyse fort intéressante de l'évolution de l'attitude de la CSN face au système capitaliste et à l'Etat capitaliste depuis 1960 (voir p. 11 à 43), à savoir le passage d'une stratégie de collaboration à une stratégie de confrontation Etat-Syndicat. Toutefois, il semble précipiter un peu l'évolution idéologique de la CSN à ce niveau. A notre avis, il n'y a pas encore de véritable stratégie de confrontation avec l'Etat capitaliste entre 1965-69. Il faudra attendre les événements d'octobre et les années 70 pour ce genre de prise de conscience. De plus, avant 1970, la CSN s'est souvent opposé à des gouvernements mais jamais à notre connaissance à l'Etat capitaliste. Le Deuxième Front indique un recul et une certaine méfiance face à l'Etat capitaliste et ses gouvernements. Il n'est pas encore question de confrontation.

(...)

nous sommes ouverts au dialogue, mais ce que nous entendons découvrir et montrer, ce que nous entendons contribuer à bâtir, c'est une société à l'image et pour l'avantage des millions de travailleurs (...) et non pas une société rétrécie pour l'avantage exclusif d'un groupe et construite sur le modèle du privilège. 17

A partir d'une orientation que L.M. Tremblay qualifie d'"humanisation sociétale", la CSN remet en cause le néo-libéralisme du système capitaliste et, après en avoir fait ressortir certaines faiblesses, propose différents modes "d'action concrète des travailleurs" pour l'édification d'une "société nouvelle". Le rapport moral qui qualifie sa pensée de "réformatrice" fait reposer son projet global de société sur l'impératif de la démocratisation progressive des structures de décision. Cette démocratisation implique l'acquisition de pouvoirs d'intervention et de participation par les salariés, aussi bien aux niveaux de la gestion de l'entreprise que de celle de l'économie, par l'intermédiaire de mécanismes comme les conseils d'entreprise ou la participation à la planification économique. Même si ce projet sociétal révèle déjà une conception égalitaire de l'homme et insiste sur la prépondérance de l'intérêt collectif par rapport à certains privilèges individuels, le discours qui le soutient est toujours à tendance accommodatrice puisqu'il ne remet pas en question les fondements de l'autorité

---

17. Une société bâtie pour l'homme, pp. 34 et 36. Voir aussi L.M. Tremblay, op. cit., qui parle de la "participation" comme un mot clé dans la structure de la nouvelle idéologie de la CSN (p. 43).

dans le système de production mais propose plutôt d'en modifier les modalités d'exercice et d'en limiter l'étendue par différentes formules de participation.

A cause d'un vocabulaire plus incisif et d'une préoccupation toute spéciale pour les problèmes extérieurs au monde du travail (e.g. consommation, logement, éducation...), "le deuxième front" a souvent été perçu comme une radicalisation du mouvement CSN.<sup>18</sup> A notre avis, même si le rapport du président se réfère plus directement à la notion de classe et à l'exploitation de la "population laborieuse" et parle d'une remise en question globale du "type de société" et de son exploitation basée sur la course au profit, il s'inscrit dans la même ligne de pensée que le rapport de 1966. Consciente que le "syndicalisme n'est plus à l'avant-garde des mouvements sociaux" la CSN veut dénoncer plus particulièrement un autre terrain d'exploitation et plaider en faveur d'"actions concrètes" sur ce deuxième front. Cet élargissement dans l'immédiat des horizons de l'action syndicale devait toutefois engendrer éventuellement une compréhension plus approfondie et plus critique des fondements du système capitaliste (et non seulement de ses abus) par les syndiqués.

Cette seconde moitié des années soixante nous révèle une CSN qui s'interroge plus ouvertement sur les problèmes du travail et de la société de même que sur la nature du système qui les engendre. Elle semble mûre pour pousser plus loin son analyse.

---

18. PEPIN, Marcel, "Le deuxième front", 43e session du Congrès de la CSN, Québec, 1968.

La plus grande mission du syndicalisme consiste à faire une critique approfondie des maux de la société, à préciser les remèdes qu'elle entend y apporter et à faire le nécessaire pour qu'ils soient appliqués. 19

Cette remise en question du système économique débouche sur une prise de conscience de divergence d'intérêts et, partant, de conflit de classes. On cherche toutefois à réaménager le rapport de forces en donnant aux travailleurs collectivement des moyens de défense plus efficaces non seulement dans leur rôle de producteur (entreprise) mais aussi dans leur rôle de consommateur et de citoyen. La dénonciation du système économique qui veut se situer dans une perspective plus globale avec Le Deuxième Front porte encore essentiellement sur ses effets et ses modes de fonctionnement. Il n'est toujours pas question de l'abolir, d'éliminer radicalement les fondements de l'autorité du système actuel, "mais de commencer à nous attaquer réellement, c'est-à-dire morceau par morceau, à la machine (...) qui perpétue ces injustices." 20 Dans cette démarche, la CSN se veut liée à aucun parti et à aucun modèle idéologique importé. Elle veut développer sa propre idéologie.

La CSN a donc, depuis 1966, laissé en veilleuse l'idéologie de rattrapage qu'elle supportait au début de la révolution tranquille pour adopter une idéologie de démocratisation socio-économique par la participation (...) (...) le syndicalisme doit redevenir l'instrument de libération des classes laborieuses en dépassant la fonction revendicative pour assumer des responsabilités dans des domaines qui lui étaient étrangers. C'est là le sens de l'action sur deux fronts (...)

---

19. Une société bâtie pour l'homme, op. cit., p. 35.

20. Le deuxième front, op. cit., p. 48.

Cette définition contient implicitement, à l'état plus ou moins latent une certaine idéologie de classe (...)  
 Bien qu'elle se déclare résolument révolutionnaire au niveau des objectifs, la CSN rejette les modes d'action préconisés par les penseurs révolutionnaires en proclamant sa foi dans les procédés démocratiques pour transformer la société (...)  
 (...) Nous qualifions d'"humanisme sociétal" l'idéologie qui anime cette définition (de soi). Celle-ci constitue un abandon pour insuffisance de l'idéologie de rattrapage et un rejet de l'idéologie néo-libérale et des idéologies de type socialiste (...).<sup>21</sup>

Malgré une perception de la nature opposée et conflictuelle des intérêts dans le système capitaliste remis en question de façon globale, malgré un projet embryonnaire de société qui insiste plus ou moins explicitement sur la prépondérance de l'intérêt collectif par rapport aux privilèges d'une minorité "dominante" et sur une conception égalitaire de l'homme, l'orientation du discours idéologique de la CSN nous semble devoir être qualifiée de "tendance accommodatrice" parce que la source de l'autorité n'est pas clairement identifiée et rejetée et surtout parce que les moyens proposés pour parvenir et, ainsi, articuler le projet de société sont essentiellement réformistes. La CSN propose de partager et de limiter le pouvoir de la classe dirigeante et non de le changer. Toutefois, la marge qui sépare le discours de la centrale d'une orientation à tendance transformatrice est fort étroite.<sup>22</sup> Les rapports moraux de 1966 et 1968 semblent présager la radicalisation plus marquée du début des années soixante-dix.

---

21. TREMBLAY, L.M., *op. cit.*, pp. 43-47. Un bilan semblable est fourni par MONIERE, Denis, Le Développement des idéologies au Québec, ed. Québec-Amérique, 1977, pp. 357-358.

22. Cette appréciation nuancée ou graduée des (deux) tendances du discours idéologique semble justifier l'utilisation des concepts "continuum" ou "axe idéologique" du chapitre 3.

### 7.2.2 1970-71

La première année de cette décennie est marquée par plusieurs événements importants comme le retour du parti libéral au pouvoir et le début du régime Bourassa avec en particulier la période troublante de la "Crise d'octobre 1970", les fermetures d'entreprise dans des secteurs où les syndiqués avaient réussi à négocier de "bonnes" conventions collectives, la menace pour la CSN d'un régime de négociation sectorielle et sa concrétisation partielle dans le secteur de la construction par l'adoption de la loi 290<sup>23</sup> et l'affrontement très marquant avec le gouvernement fédéral au sujet des "gars de Lapalme". C'est dans ce contexte d'événements dramatiques qui se poursuivra en 1971 avec les suites de la crise d'octobre, le conflit de "La Presse" et la manifestation du 29 octobre 1971 et les affrontements avec le maire Drapeau de Montréal que le débat idéologique s'intensifie à la CSN.

(...) la CSN se retrouve en 1970 au milieu d'un débat idéologique intense, préparé depuis longtemps et introduit par la base comme par l'appareil (...) En 1970 tout est bouillonnement (...)<sup>24</sup>

Maintenant que le parti libéral est en force à Québec<sup>25</sup> de même qu'à Ottawa, le coup de barre amorcé avec les deux premiers rapports moraux

- 
23. Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction, Statuts du Québec, 1968, chapitre 45.
  24. LE BORGNE, L., op. cit., pp. 36-37 et pp. 129-136, 146.
  25. Le Parti Québécois qui représente la "véritable opposition" est toutefois très faible numériquement sur le plan parlementaire.

du Président Pepin se concrétisera avec la Lettre aux militants (1970), Un camp de la liberté (1970), La déclaration de principes (1970), Il n'y a pas d'avenir pour le Québec dans le système économique actuel (1971), Ne comptons que sur nos propres moyens (1971) et ainsi que nous le verrons un peu plus loin avec Pour vaincre (1972), Vivre à notre goût (1974) et Résistons à l'agression (1975).

Comme le souligne L.M. Tremblay, "le camp de la liberté, d'une part représente une pause qui reflète le rapport de forces à l'intérieur de la centrale et d'autre part, constitue un effort d'intégration de la double finalité avant de passer à l'action".<sup>26</sup> La modification majeure apportée par ce rapport moral, et la déclaration de principes qu'il soutient, par rapport à ceux de 1966 et 1968 consiste à associer beaucoup plus directement le pouvoir politique et le pouvoir économique.

"En effet, la collusion de l'Etat et du pouvoir économique a donné naissance à un super-pouvoir économique-politique. Ce pouvoir est décidé. Il freine le mouvement syndical... Le Cabinet consulte la haute finance; la haute finance consulte le cabinet (...)"<sup>27</sup>

---

26. Le syndicalisme québécois, op. cit., p. 44

27. "Un camp de liberté", Procès-verbal de la 44e session du Congrès de la CSN, Montréal, 1970.



Mais face à cette analyse plus radicale des ambitions et des moyens du "super-pouvoir" et étant donné les fortes tensions qui agitent la centrale<sup>28</sup>, il n'y a pas de changement fondamental au niveau des conclusions et des solutions proposées. La CSN réaffirme son opposition à un projet de société préfabriqué. Elle opte pour un modèle d'action propre à la CSN à partir d'une approche d'abord syndicale, basée sur la démocratie syndicale (ce "camp de liberté") par opposition à une démocratie politique tronquée. On ne s'engage pas à former un parti politique mais plutôt à pousser plus loin l'optique réformiste du "deuxième front".

L'orientation de base n'est pas modifiée. L'insistance sur la démocratisation économique par la participation et la concertation souligne une perception des intérêts des parties comme différents mais réconciliables dans une certaine mesure.

C'est pourquoi la CSN préconise la gestion démocratique de l'économie où travailleurs et employeurs, de même que leurs associations respectives, sous l'initiative efficace de l'Etat, collaborent à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'activité économique à la définition des objectifs socio-économiques et à la réalisation de ceux-ci pour le bien-être de toute la communauté.<sup>29</sup>

- 
28. A ce sujet, voir LE BORGNE, L., op. cit., chapitre III ou DUPONT et TREMBLAY, Les Syndicats en crise, quinze, 1976.
29. "Déclaration de principes... de la CSN", Procès-verbal de la 44e session du Congrès de la CSN, Montréal, 1970, p.152. Il est intéressant de préciser que cette déclaration semble vouloir accorder un rôle de leadership à l'Etat alors que le rapport moral du président adopté au même congrès de 1970 dénonce clairement cette "collusion de l'Etat et du pouvoir économique (qui) a donné naissance à un super-pouvoir économique-politique". Le Congrès du Travail du Canada, à son Congrès de 1976, dans le contexte du contrôle des salaires imposé par le gouvernement Trudeau, se prononce pour une formule de participation tripartite de la gestion de l'économie qui insiste beaucoup sur le préalable d'une égalité des pouvoirs entre le patronat et les syndicats et sur le rôle de partenaire égal du gouvernement central. Cette politique de tripartisme du CTC a été abandonnée au Congrès de 1978 suite à l'opposition de fédérations provinciales importantes, dont la FTQ, et de quelques grands syndicats pan-canadiens dont le SFCP. Voir la Gazette du Travail, Travail Canada, mai 1978, vol. 78, no. 5 et septembre 1978, vol. 78, no. 9.

La CSN reconnaît à la fois la "primauté des travailleurs sur le capital" et la "nécessité de l'unité de direction" pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Cette contradiction est résolue par la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise. La CSN ne propose donc pas d'abolir l'autorité issue de la propriété des biens de production. Elle en conteste toutefois les modalités et l'étendue.

La propriété des moyens de production doit être soumise aux exigences de la fonction sociale et économique croissante de cette catégorie de biens. C'est pourquoi la CSN estime que la propriété privée des moyens de production peut légitimement être limitée et doit faire l'objet d'un contrôle et d'une surveillance étroite de l'autorité publique. 30

Cette vision réformiste de la société repose sur des valeurs où prédomine l'importance accordée à la "personne humaine". Cette philosophie humaniste est soutenue par une pensée de plus en plus égalitariste, collectiviste et démocratique qui s'exprime à travers un désir de redistribution plus équitable des richesses, des nationalisations en faveur de l'intérêt collectif, une dénonciation de l'arbitraire des forces du marché et du libéralisme économique et à travers une participation effective des salariés à tous les niveaux de la société.

La prise en considération par le Bureau Confédéral et le Conseil Confédéral de septembre et octobre 1971 des deux "manifestes" (à titre de document de travail) Il n'y a pas d'avenir pour le Québec dans le système économique

---

30. Ibid., p. 153.

actuel et Ne comptons que sur nos propres moyens va consacrer la radicalisation de la centrale, peu importe les hypothèses que l'on peut faire sur les motivations véritables de certains leaders.<sup>31</sup> Après avoir constaté que toutes les tentatives réformistes n'ont pas réussi à civiliser le système capitaliste, les deux documents suggèrent un changement radical de perspective. Il ne s'agit plus de s'ajuster au système économique actuel ou d'en corriger les abus puisque ses fondements mêmes ne sont plus acceptables. Par une analyse du système de production capitaliste et de ses deux grandes classes sociales, l'une dominante qui contrôle les moyens de production et l'autre dominée qui vend sa force de travail à la première pour survivre, les deux manifestes cherchent à démontrer que la poursuite du profit et du pouvoir économique par la bourgeoisie, qu'elle soit américaine, canadienne ou québécoise, ne peut conduire qu'à l'exploitation des travailleurs québécois et à un développement anarchique des ressources du Québec. Le capitalisme débouche sur la concentration des moyens de production (monopolisation) et sur l'impérialisme économique (américain surtout) qui expliquent notre développement économique désordonné, nos inégalités régionales, notre chômage élevé et la fuite de nos capitaux.

---

31. Même si nous qualifions ces deux documents de "manifestes" pour simplifier notre présentation et parce qu'ils sont identifiés comme tels par plusieurs observateurs de la scène syndicale, il ne faut pas confondre la nature des deux textes. Ne comptons que(...) est un document plus volumineux qui visait à étoffer et à compléter le premier et qui, en réalité, débouche sur des perspectives d'action plus clairement révolutionnaire. Il n'y a pas d'avenir (...) se résume essentiellement à une brève description critique du système économique capitaliste. Commandé par la Fédération de la Métallurgie dans le contexte des fermetures d'usine, il a été adopté à l'unanimité par le Bureau Confédéral (y compris M. Dalpé qui avait proposé l'adoption de la Déclaration de principes moins d'une année plus tôt) et reçu par le Conseil Confédéral "à titre d'explication de l'orientation de base déjà convenue dans les documents de la CSN". En octobre 1971, le Conseil Confédéral décide de diffuser et de faire étudier ces deux documents à travers tout le mouvement. Le Rapport du Comité des douze (adopté par le Congrès de juin 1972) sur les résultats de cette réflexion indique que la majorité des militants, surtout du secteur privé, qui ont discuté les deux documents à la fin de 1971 et au début de 1972 en sont arrivés à un consensus sur l'analyse (voire le rejet) du système capitaliste et sur un "socialisme québécois" comme orientation de rechange. Le contenu précis et les étapes et moyens de réalisation (le pouvoir) de ce "socialisme" restent des questions ouvertes. Il faut préciser qu'il s'agit ici du consensus réalisé parmi les militants qui ont participé à l'exercice, consensus atténué par la faible participation à la consultation selon le constat du Comité des douze lui-même.

Dans ce cadre, les intérêts des travailleurs québécois sont irréconciliables avec les intérêts de ceux qui contrôlent les moyens de production. Ils ont des intérêts différents et opposés. Cette incompatibilité des intérêts des deux classes ne disparaîtra qu'avec la disparition de la raison d'être de la bourgeoisie, du fondement de son autorité, à savoir la propriété des biens de production.

Il n'y a pas d'intérêt commun quand les travailleurs ne contrôlent pas leurs moyens de production. Mais ce sont les travailleurs qui paient pour tous les défauts du capitalisme (...) La cause fondamentale de cet état de chose est simple; les travailleurs ne sont pas propriétaires des usines dans lesquelles ils travaillent. 32

La domination du capital, et en particulier du capital américain, a été facilitée par la collaboration des gouvernements locaux et le soutien d'une petite bourgeoisie québécoise. C'est ce qui explique selon le second manifeste l'échec de la "révolution tranquille" et l'impossibilité d'une planification économique par une collaboration entre les gouvernements et les travailleurs québécois.

(...) la concertation n'est pas possible entre les travailleurs et la bourgeoisie; le gouvernement ne peut planifier une économie qu'il ne possède pas. 33

La solution proposée est une économie dominée par les travailleurs, une solution socialiste qui implique la nationalisation des principaux secteurs de production, une planification économique par l'Etat avec la participation des travailleurs quant au choix des buts et du rythme de la

---

32. Ne comptons que sur nos propres moyens, CSN, 1971, p. 51 et 58.

33. Ibid., p. 51.

croissance économique, par un Etat qui n'est plus soumis aux intérêts de la bourgeoisie. <sup>34</sup>

En résumé, les manifestes de 1971 proposent un projet social collectiviste basé sur la prépondérance de l'intérêt collectif des travailleurs et sur une conception égalitaire de l'homme. Les besoins collectifs doivent primer sur la valorisation des initiatives individuelles en vue d'une recherche du profit maximum qui conduit à une répartition par trop inégale des richesses et du pouvoir économique. En s'attaquant aux fondements mêmes du système économique libéral, le discours idéologique de la CSN ne peut qu'en proposer un autre. Il devient alors révolutionnaire, puisqu'il vise non seulement les normes mais aussi les valeurs du système. La "dignité de la personne humaine" doit primer sur les exigences de productivité de la concurrence internationale. <sup>35</sup>

### 7.2.3 1972-75

Cette période est marquée par l'épilogue dramatique du premier Front Commun, l'emprisonnement de leaders syndicaux et les lourdes amendes imposées aux syndicats du secteur parapublic à la suite d'injonctions et de la Loi 19 (1972) <sup>36</sup> et le renforcement du parti libéral qui obtient 102

---

34. Ibid., pp. 64-67.

35. Il n'y a plus d'avenir pour le Québec dans le système économique actuel, CSN, 1971, p. 12.

36. Loi assurant la reprise des services dans le secteur public, Québec 1972.

députés lors de l'élection de 1973. Pendant cette même période, la CSN perd plusieurs milliers de membres suite à la scission provoquée par le groupe des "trois D" et aux départs de groupes importants comme les fonctionnaires, les travailleurs de l'aluminium, les infirmières et une partie des employés d'hôpitaux de Montréal.<sup>37</sup> Ainsi la CSN déclarait 235, 232 membres cotisant en décembre 1971 contre 158, 571 en décembre 1972, soit une perte de pratiquement un membre sur trois. Le nombre de cotisants oscillera par la suite autour de 160,000 ainsi que nous le confirme le Rapport sur les finances du 49e Congrès de la CSN (1978).

La radicalisation du discours idéologique des années 1970-71 et l'affrontement politique sur lequel a débouché l'expérience du Front Commun de 1971-72 sont suivis à la fois par le départ d'une proportion importante des effectifs et par une croissance sans précédent du nombre des grévistes de la CSN et des coûts que doit supporter le Fonds de Défense Professionnelle de la Centrale. Un sommet est atteint pendant la période 1974-76 ainsi que l'illustre le tableau suivant:

<b>TABLEAU 7.1</b> NOMBRE DE GREVISTES ET COUT DES GREVES A LA CSN (1964-1976)			
<u>Périodes</u>	<u>Nb de grévistes par semaine</u>	<u>Prestations moyennes par gréviste/sem.</u>	<u>Dépenses en secours et assistance pour les grèves</u>
1974-76	2,200	\$ 39.60	\$ 9,661,439
1972-74	1,496	29.40	4,375,086
1970-72	1,136	33.98	3,256,829 *
1968-70	1,541	24.10	3,862,669
1966-68	1,624	14.55	2,457,671
1964-66	1,039	12.63	1,364,711

\* \$1,250,164, soit 38.3%, représente une assistance aux (329) travailleurs de Lapalme. En 1972-74, \$284,467., soit 6.5% du total, est consacré à ces mêmes travailleurs.

Source: Rapport du Trésorier, 47e Congrès CSN, juin 1976.

37. Voir DELORME, F. et VEILLEUX, D., Les syndicats indépendants au Québec: un aperçu de leur situation, Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Gouvernement du Québec, avril 1980, section 2.3.

Si les premières années de 1970 sont marquées par une sorte de tourbillon du discours idéologique, les années qui vont suivre soulignent les contradictions entre une volonté de lutte très déterminée et les limites difficilement extensibles des ressources de la CSN. L'importance qui sera alors accordée aux problèmes du Fonds de Défense Professionnelle (FDP) est là pour le démontrer: le congrès de juin 1974 et les congrès spéciaux de décembre 1974 et de juillet 1975 ont porté en très grande partie sur les difficultés du FDP.

Les principaux documents discutés et adoptés par la CSN entre 1972 et 1975 semblent marquer le pas par rapport au contenu des manifestes de 1971. Pendant toute cette période, la CSN se prononce vigoureusement contre le système capitaliste et ses fondements et en faveur d'une option socialiste à définir en fonction du contexte québécois. Elle demeure indécise et ouverte sur les moyens à privilégier pour l'abolition progressive d'un système jugé "anarchique" et "oppressif" et sur la stratégie à adopter pour l'édification d'une société socialiste québécoise originale plutôt que définie sur la base de modèles extérieurs. Elle se prononce contre tout engagement politique partisan face à un parti politique, tout en décidant de combattre les partis favorables aux capitalistes.<sup>38</sup> Elle n'a pas à date (1978) pris position sur la question nationale, sur l'indépendance politique du Québec et demeure fort divisée sur cette question.<sup>39</sup>

---

38. Comme les deux autres Centrales, la CSN accorde en 1973 un appui plus ou moins tacite au Parti Québécois.

39. Voir LE BORGNE, Louis, La CSN et la question nationale, Montréal, Ed. Albert Saint-Martin, 1976. Voir aussi ROBACK, Léo et TREMBLAY, L.-M., "Le nationalisme au sein des syndicats québécois", Revue Canadienne des Etudes sur le Nationalisme, University of Prince Edward Island, Vol. V, no. 2, automne 1978, p. 237.

En résumé, le Rapport du Comité des douze de 1972 a été confirmé dans ses grandes lignes par les rapports moraux du président Pepin, soit Pour vaincre (1972), Vivre à notre goût (1974) et Résistons à l'agression (1975).<sup>40</sup>

Avec ces rapports du président discutés et adoptés après certaines modifications par les congrès, la CSN s'engage résolument dans une analyse de rapports de classes antagonistes dont les intérêts sont perçus comme irrémédiablement opposés. Il n'est plus question de complémentarité d'intérêts entre les travailleurs et les patrons. C'est surtout avec Vivre à notre goût (1974) que ce "nouveau langage" semblera définitivement adopté.

Le projet de la révolution tranquille ne s'est jamais concrétisé (...) Il était impossible pour des groupes aussi divers que les monopoles étrangers, le pouvoir politique local, la petite bourgeoisie d'un côté, les travailleurs de l'autre, de s'entendre sur une définition du "bien commun". Les intérêts n'étaient pas les mêmes.

(...)

De ces affrontements (actions récentes du régime contre la CSN) émerge une conscience de classe et, sur ce point, le nouveau langage qui se forme est extrêmement éclairant.<sup>41</sup>

Il faudrait (...) expliquer aussi les fondements mal foutus de notre société, l'opposition des intérêts et des classes, l'importance de ce qui, comme forces, appartient en propre aux travailleurs - les syndicats - par rapport à ce qui appartient à la classe dominante (...).<sup>42</sup>

40. Rapport du Comité des douze, 45e session du Congrès de la CSN, Québec 1972, pp. 71-103 et pp. 173-178.

41. Vivre à notre goût, 46e Congrès de la CSN, juin 1974, pp. 7-8.

42. Résistons à l'agression, 3e Congrès spécial de la CSN, Juillet 1975, p. 18.



Malgré une certaine prudence imposée par les problèmes internes du mouvement CSN - le président fait souvent référence à la continuité de la pensée socio-politique de la centrale - <sup>43</sup>, les rapports de 1972 et 1974 poussent plus loin et plus directement l'analyse de la "réalité en termes de classes". Ils associent les intérêts de la petite bourgeoisie locale, politiciens traditionnels, élites locales, cadres, bureaucrates, etc..., à ceux des grands monopoles étrangers (entendre américains), de la "classe des investisseurs". Sans reprendre intégralement les manifestes de 1971, ces rapports tout comme le Rapport du Comité des douze épousent les grandes lignes de l'analyse du "super-pouvoir" de la classe dominante, de son oppression et des injustices qu'elle engendre.

Ne comptons que sur nos propres moyens(...) a contribué à faire naître chez-nous une véritable prise de conscience de la situation réelle des travailleurs québécois par rapport aux véritables maîtres du Québec, la classe possédante. <sup>44</sup>

Dans ce cadre, l'opposition à l'autorité aussi bien à l'intérieur de l'entreprise qu'au niveau politique ne se fera pas de façon ponctuelle sur les normes. Le régime capitaliste n'est pas accepté de façon tacite. Il est rejeté dans sa base même, à savoir la propriété privée des moyens de production et la poursuite du profit pour la puissance et la suprématie du capital, et dans ses effets sur la situation socio-économique de la classe laborieuse, comme la pauvreté, le chômage et les inégalités face

---

43. Voir Pour vaincre, p. 77 et ss. et Vivre à notre goût, pp. 50-51.

44. Pour vaincre, CSN, 1972, p. 101.

au système judiciaire ou d'éducation. Le "comité des douze" soutenant l'adhésion des affiliés de la CSN à la description et à la condamnation générale du système capitaliste par les deux manifestes de 1971, résume brièvement cette remise en cause de l'"essence même du système":

La propriété privée des moyens de production conduit à une structure économique dont la seule règle est le profit maximum poursuivi au détriment des besoins sociaux de la population;  
Son organisation anarchique échappe à toute planification véritable, ce qui conduit à des gaspillages et à des déséquilibres économiques graves, surtout lorsqu'on se trouve comme au Québec dans la situation d'un pays colonisé où les principaux pouvoirs de décisions économiques sont étrangers;  
La concentration toujours plus grande de l'économie, l'une des lois du capitalisme, tend à accentuer ce contrôle étranger et notre dépendance par rapport à tout changement de la structure économique internationale avec, pour conséquences, l'accentuation du déséquilibre de notre propre structure industrielle, la réduction de son rythme de croissance ainsi que l'instabilité et le chômage maintenus à un niveau toujours supérieur à la moyenne du continent;  
Sur le plan politique, ce système conduit à une situation où l'influence prépondérante appartient à la petite minorité d'individus qui possèdent le pouvoir économique de sorte que l'Etat, loin de résister aux capitalistes, leur sert de valet et accepte les conditions posées par les entreprises multinationales auxquelles on vend le Québec pour des investissements financés à 90% avec notre propre argent. <sup>45</sup>

Pendant cette période, la CSN réaffirme donc à nouveau son rejet du libéralisme économique et les maux qui en découlent. <sup>46</sup> Les valeurs défendues par la CSN se veulent toujours centrées en priorité

---

45. Rapport du Comité des douze, op. cit., pp. 79-80.

46. Pour Vaincre, (1972), pp. 85-86 et p. 137.

sur le respect de l'homme. Les objectifs démocratiques deviennent une sorte d'assurance pour la survie des valeurs humaines.<sup>47</sup> A leur tour, ces objectifs démocratiques impliquent que l'on accorde priorité aux aspirations de la majorité de la collectivité par opposition aux privilèges des minorités "puissantes". Dans sa démarche, la CSN est donc toujours animée par des valeurs humaines et démocratiques qui se traduisent de plus en plus par une vision égalitariste et collectiviste de la société. Toutes les structures d'organisation sociale et politique, à tous les niveaux, doivent être sous le contrôle démocratique des collectivités impliquées. La CSN se prononce catégoriquement "pour un socialisme respectueux des aspirations nationales" (...), pour "une société dont le moteur au lieu du profit serait les besoins de l'homme, une société socialiste à l'écoute des classes populaires, donc démocratique"(...).<sup>48</sup>

Ainsi que l'avait précisé le Rapport du Comité des douze, il "reste à définir le contenu précis et les étapes de réalisation de ce socialisme québécois. Ce sont des questions qui demeurent ouvertes".<sup>49</sup> Au chapitre des moyens, la CSN résiste toujours aujourd'hui à la tentation de former un parti ou de s'allier à un parti politique existant. Après avoir adopté l'idée de la création de comités populaires à vocation électorale, éducative et d'information en 1972, la Centrale revient en 1974, suite à l'échec quasi total du projet, à la priorité de concentrer ses efforts au niveau de

---

47. Ibid., p. 9.

48. Vivre à notre goût, pp. 16-17.

49. Rapport du Comité des 12, op. cit., p. 85.

l'entreprise, sur les lieux du travail. C'est-à-dire contester le pouvoir là où il s'exerce le plus directement, et ainsi favoriser une prise de conscience de la dimension politique de l'action syndicale.<sup>50</sup> Toutefois, les comités populaires et l'implication politique des militants demeurent nécessaires dans cette démarche préparatoire vers "une action politique directe" à long terme.

En résumé, la CSN de la période 1972-75 est toujours à l'étape de l'expérimentation et de la réflexion en ce qui concerne les moyens à prendre pour définir et concrétiser son projet socialiste. Son analyse de la société capitaliste et la solution de rechange envisagée de façon générale et dans une perspective à long terme, traduit une idéologie de transformation sociale au niveau des objectifs. L'orientation idéologique au niveau des moyens, le "syndicalisme de combat", est beaucoup plus difficile à préciser. La conscientisation politique par l'action dans les comités populaires et au niveau des luttes quotidiennes comme première étape à une action politique plus directe dans l'avenir peut-elle être considérée comme une attitude réformiste? A notre avis, seul un examen attentif des actions syndicales peut nous fournir une réponse à cette question. C'est un peu l'objet de notre étude sur la Politique Salariale Syndicale.

---

50. Vivre à notre goût, op. cit., pp. 45-58.

(...) Cette ouverture au débat devait se payer par le risque, qui est propre à tout débat politique, de la division et de la polarisation des fractions, inévitable dans des organisations de masse comme la CSN. Heureusement malgré de dures pertes, la CSN a pu consolider son organisation et se donner une image renouvelée qui, bien que non encore comprise par tous, n'en reste pas moins une des plus progressistes en Amérique du Nord, cette image l'éloigne définitivement du syndicalisme d'affaires caractéristique au syndicalisme nord-américain(...)

(...)

Aujourd'hui, l'idéologie socialiste de la CSN est un fait acquis même si le contenu de ce socialisme (réformiste ou révolutionnaire) soit encore à discuter (...) Personne non plus ne semble contester maintenant la critique de la fonction de l'Etat capitaliste qui a été faite à travers les manifestes et les rapports moraux de la CSN depuis bientôt huit ans. 51

### 7.3 Le discours idéologique de la CEQ

Si les études d'envergure du mouvement syndical québécois sont peu nombreuses, surtout avant les années '70, les analyses de l'évolution de la CIC-CEQ sont encore plus rares. 52 Toutefois, la période de la dernière moitié des années '60 est assez bien synthétisée par le rapport du

---

51. LE BORGNE, Louis, La CSN et la question nationale depuis 1960, Albert St-Martin, 1976, pp. 166-167 et pp. 173-174.

52. Parmi les exceptions, voir: DIONNE, Pierre. Une analyse historique de la Corporation des enseignants du Québec, Thèse, avril 1969; PIOTTE, et al. La lutte syndicale chez les enseignants, Parti Pris, 1973; CEQ, Origine et développement de la CEQ, Formation syndicale de base, document 2, 1976 (D-6700); LALIBERTE, Louise C., Fractions, tendances et rapports imaginaires: la CEQ, 1965-1973, Thèse, Maîtrise en Sciences sociales, Université Laval, Décembre 1977; CEQ, Représentation syndicale, XXVIIe Congrès général, Québec, juin 1980, 55 pages.

président sortant Raymond Laliberté au XXe Congrès de la CEQ en août 1970. Cette période se résume à une lente mutation idéologique et structurelle d'un organisme à vocation corporative vers une fédération de salariés professionnels du secteur de l'éducation, essentiellement des enseignants des niveaux élémentaire et secondaire. Ainsi, la "dualité des objectifs" syndicaux et corporatifs, selon l'expression de Raymond Laliberté, persiste jusqu'à la fin des années '60.<sup>53</sup> Toutefois, la dimension professionnelle au sens des corporations professionnelles tend à disparaître avec le début de la nouvelle décennie. Par exemple, l'intention d'autogestion en ce qui concerne la formation et la "certification" des maîtres deviendra un désir de cogestion en 1965 et, face à une prise de conscience des contradictions entre la liberté de contestation et la cogestion, la CEQ se contente finalement d'un rôle consultatif en ce qui a trait à la formation des futurs enseignants.<sup>54</sup> Cette décennie est aussi marquée par une forte participation aux organismes de l'Etat laquelle sera toutefois plus limitée à partir de 1968-69 mais toujours existante.

(...) Elle (CEQ) ne cesse pour autant de réaffirmer avec vigueur ses revendications de participation à la planification étatique de l'éducation et de certains autres champs; bien plus, à certains égards, elle fera de sa lutte revendicative même le véhicule et le moyen de son accès à certains mécanismes de participation consultative et de rationalisation du système.<sup>55</sup>

---

53. Rapport du président, Corporation des enseignants du Québec, XXe Congrès, Montréal, 24 au 28 août 1970, p. 18.

54. Ibid., p. 19.

55. CEQ, Représentation syndicale, op. cit., p. 15. Les pages 11-15 de ce texte nous fournissent une analyse fort intéressante des rapports de la CEQ et de l'Etat entre 1964-1970.

Quant à l'"engagement civique collectif", il est qualifié par le président sortant comme "un des secteurs les plus neufs au sein de la CEQ".<sup>56</sup> L'organisme se perçoit comme un "corps intermédiaire" préoccupé de son image publique qui prône "timidement un certain nombre de politiques à caractère d'engagement social"<sup>57</sup> et qui soutient, de façon avant tout verbale, certaines luttes ou certains projets progressistes (e.g. pauvreté, condition féminine, guerre vietnamienne, assurance-maladie, comités d'action socio-politique). Sur le plan de l'action politique, il n'y a pas d'initiative collective sur une base provinciale avant la fin de la décennie. L'intervention du gouvernement québécois dans les relations de travail entre les syndicats de la CEQ et les Commissions scolaires, par l'adoption de la loi spéciale de 1967 (la "loi 25"), entraîne une attitude plus critique et vigilante de la Centrale face aux gouvernements, aux politiciens et certains hauts fonctionnaires mais elle n'engendre pas une remise en cause des rapports politiques entre le CEQ et l'Etat. Ainsi, lors de ses congrès de 1968-69, la CEQ cherche à relancer l'idée de la participation à la planification de l'Etat, en particulier dans le domaine scolaire, en s'appuyant sur les techniques d'animation et en réaffirmant son adhésion à la dualité qui en fait à la fois une centrale syndicale et une corporation professionnelle (e.g. adoption d'un projet de code d'éthique au Congrès de 1968).

---

56. Voir LALIBERTE, Raymond, Rapport du président, op. cit., p. 20.

57. Ibid., p. 21.

En 1968(...) nous nous définissons en fonction d'une contestation des structures sociales, économiques et politiques du Québec et du Canada. Rejetant l'action partisane, nous recherchions toutefois la critique objective des gestes politiques de nos gouvernements dès 1969, envisageons de "participer" à l'une ou l'autre des prochaines élections provinciales et relançons à nouveau l'urgence de la création de nos comités d'action politique. 58

Avant 1970, la CEQ abandonne donc progressivement son caractère corporatif pour déboucher sur un syndicalisme professionnel ou d'affaires. Elle se préoccupe de façon marginale du changement social étant absorbée par sa recherche d'identité jusqu'au Congrès spécial de juin 1970. A la fin des années soixante, la CEQ se situe plutôt à l'intérieur d'une orientation idéologique d'adaptation au système économique et politique.

Tout en reconnaissant de façon plus explicite l'inscription de l'action syndicale dans le champ politique, la CEQ n'a tout de même pas modifié à ce stade le sens de ses rapports au système politique. Si elle en conteste certains aspects, projets ou pratiques, si elle en amorce une certaine critique en termes d'inégalité, d'injustice ou d'archaïsme, il convient de noter que cette perspective demeure encore nettement libérale et humaniste, et ne réfère en rien à l'existence de classes sociales en lutte. 59

---

58. Ibid., p. 22. Voir CEQ, Représentation syndicale, op. cit., pp. 13-14.

59. CEQ, Représentation syndicale, p. 15.



### 7.3.1 1970-71

Pendant cette période, en plus d'être marquée par les événements politiques que nous avons soulignés dans notre analyse de l'orientation idéologique de la CSN, la CEQ est l'objet d'une enquête particulière. Le ministre de l'Education mandate le commissaire enquêteur spécial Gérard Dion de faire rapport sur les "activités idéologiques" des enseignants syndiqués de la CEQ. Notons aussi que la CEQ participe avec la CSN et la FTQ à la préparation de colloques conjoints régionaux sur l'action politique dont une quinzaine se tiendront effectivement au printemps de 1970. Dans le contexte de la Crise d'octobre de 1970, la CEQ se joint aux deux autres centrales syndicales, après la tenue d'un "mini-congrès extraordinaire" dans chaque instance, pour réclamer le retrait de la "Loi des mesures de guerre" et le rétablissement des droits démocratiques.

Malgré ce climat de forte tension, la CEQ réussit à tenir trois congrès importants pour la définition de sa nouvelle orientation syndicale, et cela entre juin 1970 et juin 1971.

Au congrès spécial de juin 1970, portant sur le rapport de la CESGAP (Commission d'étude sur les structures et la gestion de la CEQ), la CEQ se définit comme un "organisme syndical", met ainsi fin à la dichotomie professionnalisme-syndicalisme et reconnaît "l'action sociale comme une composante de l'orientation de la CEQ tant pour la poursuite de ses objectifs propres qu'à titre de contribution de ses membres, comme groupe, au progrès du bien commun général". Le congrès d'août 1970 adopte d'ailleurs, comme quatrième priorité, l'action sociale, politique, économique et culturelle. 60

---

60. CEQ, Origine et développement de la CEQ, op. cit., p. 12. Au congrès spécial de 1970 le Code d'éthique de la CEQ est rejeté.

Même si le Congrès d'août 1970 porte avant tout sur la réforme structurelle de la CEQ et sur la prochaine négociation collective, un appui concret, impliquant des ressources financières, est accordé sur division au journal "populaire" Québec Presse très engagé dans une critique des institutions économiques et politiques du système capitaliste.

Le Congrès de 1971, malgré l'absence d'un rapport moral du président, est un peu plus révélateur sur l'orientation socio-politique qu'entend adopter la "nouvelle" CEQ. En ce qui concerne la discussion sur le rapport de la CEGIS (Commission d'étude sur la gestion et l'implantation des structures de la CEQ), le Congrès se prononce d'abord sur l'incompatibilité du corporatisme et du syndicalisme et pour l'indépendance de la CEQ face à l'Etat.<sup>61</sup> Dans un deuxième temps, lors de l'étude du Livre Blanc sur l'action socio-politique, Premier Plan, le Congrès reconnaît que "la CEQ a le devoir d'élaborer démocratiquement (...) une idéologie socio-politique tenant compte des besoins, des intérêts et des aspirations du peuple québécois ainsi que des solidarités naturelles qui nous (CEQ) situent au coeur du mouvement ouvrier québécois".<sup>62</sup> Le Congrès se prononce aussi pour le pluralisme idéologique, la liberté d'opinion et le droit à la dissidence face aux orientations de la Centrale dont la responsabilité exclusive de définition revient au Congrès. Les militants sont aussi favorables à ce que la CEQ prenne les "moyens nécessaires à une formation syndicale et politique avancée". La même année, un Comité d'action sociale sera constitué et relèvera du Conseil général et des Comités

---

61. Voir Procès-verbal du XXIe Congrès de la CEQ, juillet 1971, p. 12.

62. Ibid., p. 41.

d'action politique seront mis sur pied dans les syndicats locaux.

Toutefois, le Congrès refuse pour le moment de faire siennes les idées de Premier Plan et préfère au préalable sensibiliser les membres au contenu du document et les consulter sur les orientations à retenir. "La CEQ se donne le temps nécessaire pour élaborer une pensée structurée dans le domaine socio-politique en se basant sur les différentes recommandations qui viendront de la base".<sup>63</sup>

De façon générale la période de 1970-71 nous confirme une CEQ prudente et hésitante face à un engagement dans une orientation précise et élaborée. La centrale nous semble davantage préoccupée par sa mutation structurelle inachevée. Il n'y a pas de conscience de classe réelle même si l'on souhaite certains rapprochements "stratégiques" avec d'autres groupes de salariés, d'autres centrales syndicales. On ne se prononce pas sur la convergence ou la divergence des intérêts des employeurs et des salariés. La CEQ semble accepter de façon tacite les fondements des relations d'autorité du système tout en s'opposant à l'occasion sur les modalités et les manifestations des rapports sociaux. Par exemple, en ce qui a trait au mandat pédagogique, le Congrès de 1971 adopte le principe suivant qui souligne cette attitude réformiste et la volonté toujours présente de collaborer avec l'autorité gouvernementale:

---

63. Ibid., p. 54.

Que la CEQ exige du Ministère de l'Education la consultation sur toute politique, tout règlement, tout programme et tout projet du MEQ susceptible de modifier la tâche de l'enseignant. <sup>64</sup>

Cette volonté de participation aux organismes d'Etat est donc toujours présente. Elle peut nous suggérer une CEQ qui perçoit les intérêts des groupes sociaux comme complémentaires plutôt qu'irréremédiablement opposés, une CEQ qui s'accommode encore des valeurs du système tout en contestant les modalités de certaines règles du jeu. La Centrale s'identifie en 1970-71 à une idéologie réformiste où les valeurs de la société libérale l'emportent toujours malgré les premières offensives de certains de ses éléments qui sont animés par une philosophie plus égalitariste et collectiviste. <sup>65</sup>

- 
64. Ibid., p. 78. (Voir aussi la volonté de participation à l'élaboration d'une politique de main-d'oeuvre dans le secteur d'Education, p. 61). Il est important de préciser ici que ce principe relatif au mandat pédagogique a été adopté suite à un vote très serré sur une autre proposition qui indique pour le moins une attitude nuancée, sinon contradictoire par rapport à la participation à l'action pédagogique: "Que l'ensemble des recommandations sur l'action pédagogique s'inscrive dans une politique globale et ferme de la CEQ où les enseignants, les étudiants et les parents prennent en main l'éducation au Québec et où les administrateurs et les technocrates leur soient des auxiliaires (168 pour et 158 contre).
65. Voir CEQ, Premier Plan: livre blanc sur l'action socio-politique de la CEQ, juin 1971, 122 pages (D-3572C0).

## 7.3.2 1972-75

L'année 1972 est non seulement celle d'un affrontement spectaculaire avec le gouvernement du Québec mais aussi celle d'un virage très net du discours idéologique de la Centrale.<sup>66</sup> Puisque nous avons constaté une différence entre les rapports du président et le contenu des résolutions du Congrès, l'analyse des pages qui vont suivre, comme celle de la section précédente, tiendra compte des principales résolutions portant sur l'orientation de l'action socio-politique de la CEQ. Il faut aussi noter que le "rapport-bilan" annuel du président de cette centrale, pour la période considérée, n'est pas encore discuté et adopté par les congressistes contrairement à la tradition de la CSN.

Lors des Congrès de 1972 et 1973, une faible majorité des congressistes semble vouloir aller plus loin ou du moins plus vite que le président de la Centrale sur le plan de l'orientation socio-politique. Si à chaque fois ce dernier se félicite du dynamisme des "plus militants", il insiste sur la nécessité de "respecter le rythme, la capacité d'évolution des membres" et sur le danger de créer un décalage démobilisateur entre l'évolution du discours des militants et celui de la base.

---

66. Cette ronde de négociations débouchera sur l'emprisonnement d'Yvon Charbonneau et sur un second décret, après celui de 1967 (la "loi 25"). Cette perception d'un virage après l'affrontement de 1971-72 est partagée par la brève analyse de l'évolution historique de la représentation syndicale proposée par la CEQ elle-même: Représentation syndicale, XXVIIe Congrès général, Québec, juin 1980, page 19. Pour des conclusions différentes sur ce point, voir ETHIER, Diane, "L'orientation politique du Front Commun" in Ethier, Piote et Reynolds, Les travailleurs contre l'Etat bourgeois, avril et mai 1972, L'Aurore, Montréal, 1975, p. 175.

On a voté de grandes choses, des options extrêmement engagées. Il faut tout de même être conscient que nous avons pris une certaine distance par rapport à la masse que nous représentons, sans que ce soit cependant un fossé. <sup>67</sup>

Ce danger devrait être évité par le dynamisme des (plus) militants dans leur milieu, par la formation syndicale et politique des membres. Au Congrès de 1974, le président Charbonneau semble être beaucoup plus près du discours des congressistes les "plus militants". Il parle désormais du "prétendu fossé idéologique" entre les dirigeants et les membres de la base. La lutte des classes serait aussi perçue par la base selon lui, pas de façon théorique, mais à travers l'action quotidienne. Tout semble désormais réduit à une façon différente de formuler le problème socio-politique. <sup>68</sup>

Une autre constatation préalable que l'on peut faire sur cette période déterminante de l'évolution de la CEQ porte sur la division marquée des militants de la CEQ. Très souvent les votes importants des Congrès relativement à une définition d'un élément de l'orientation socio-politique de la Centrale sont pris avec une majorité très mince, soit favorable ou défavorable à une résolution "progressiste". Un exemple de cette division pourrait être ce vote très serré sur la proposition préalable à l'élaboration

---

67. Procès-verbal du XXIIIe Congrès de la CEQ, juin 1973, p. 78. Voir aussi le rapport du président au XXIIe Congrès de la centrale.

68. Plusieurs observateurs de la défaite serrée d'Yvon Charbonneau lors du Congrès de 1978 (auquel je participais) ont soutenu que cette "différence de langage" aurait été l'élément mobilisateur déterminant du mouvement favorable au changement de leadership.

d'un programme social et politique et ses attendus qui la situent dans le cadre de l'exploitation capitaliste et de sa dimension politique, la libération des travailleurs face à la classe dominante, à l'impérialisme américain et à la bourgeoisie "canadian" et québécoise (143 pour, 138 contre et 4 abstentions).<sup>69</sup>

Les trois Congrès de 1972, 1973 et 1974 de même que les documents L'Ecole au service de la classe dominante (1972), Ecole et luttes des classes au Québec (1974) et Le manuel du 1er mai (1975) nous indiquent très clairement ce virage à gauche du discours idéologique de la CEQ par rapport à la prudence des années précédentes. L'analyse de la société par la CEQ est basée désormais sur la notion d'intérêts de classe irréconciliables. Déjà dans le rapport du président de 1972, malgré une prudence évidente et répétée face aux "cris de guerre", aux "formules à l'emporte-pièce" et aux "énoncés doctrinaires" dont les effets mobilisateurs sont pour le moins discutables<sup>70</sup>, Yvon Charbonneau souligne la nécessité de percevoir l'école comme un rouage qui permet de perpétuer un système où le capital l'emporte sur le travail. Il appuie donc le manifeste "L'Ecole au service de la classe dominante" (1972) tout en espérant "qu'un certain vocabulaire ne constitue pas un barrage pour l'action syndicale". Il insiste surtout

---

69. Procès-verbal du XXIIIe Congrès de la CEQ, juillet 1973, pp. 55-56. Yvon Charbonneau souligne rapidement l'existence de ces deux tendances à la CEQ dans "Quotidiennement... chaque jour!", Procès-verbal du XXIIe Congrès de la CEQ, juin 1972, p. 7.

70. Voir les pages 7-10, 15 et 26 de "Quotidiennement...chaque jour!"(1972), op. cit., sur "la recherche du répertoire", sur le "défi d'avoir à communiquer un message mobilisateur sans verser dans la démagogie"... sur "les mots qui brisent les rythmes". Il est aussi intéressant de noter que le Congrès de 1974 adoptera la résolution suivante: "Que les fausses invocations de la "politisation-effrénée"(cf. le ministre Choquette) et du "fossé trop large" soient carrément démenties". (Procès-verbal, p. 4).

sur l'importance des luttes quotidiennes comme source principale de politisation et de formation syndicale. C'est d'abord dans l'école que l'on doit contester "l'autorité à sens unique descendant" propre au système et lui opposer une autogestion pédagogique responsable, de faire du principal un "auxiliaire" et non un "boss" des enseignants. En 1973, le président de la CEQ sera encore plus précis et affirmera:

Il n'y a qu'une arme réelle contre les abus du pouvoir, contre l'utilisation de l'appareil d'Etat et de l'appareil judiciaire par les intérêts privés étrangers ou locaux, contre la manipulation de l'information par la propagande gouvernementale, libérale ou non, douce ou pas, et cette arme possible pour nous n'est ni l'argent, ni la force physique, mais la conscience de nos intérêts de classe, la politisation et l'organisation. 71

Ces thèmes d'une politisation orientée dans le sens des intérêts de classe et d'une perception de l'école qui "n'est pas un terrain neutre à l'écart de la lutte des classes" sont repris par Yvon Charbonneau avec plus de vigueur en 1974 dans Le sens de notre lutte.

Dès 1972, le Congrès de la CEQ adopte ce discours idéologique basé sur les intérêts opposés des classes dominante et exploitée. Il est encore plus direct lors des Congrès de 1973 et 1974.

---

71. Rapport moral du président, XXIIIe Congrès de la CEQ, 1973, p. 3.



Que la CEQ aborde et mène la lutte contre le projet de loi 89 en la situant de façon juste dans ses perspectives politiques réelles, c'est-à-dire en clarifiant les intérêts opposés des classes en présence. 72

Que la CEQ multiplie les actions de conscientisation et de sensibilisation qui rallient les membres à la lutte et aux positions idéologiques de la CEQ qui vont dans le sens des intérêts de la classe ouvrière (...) 73

Etant donné cette perception des intérêts irréconciliables des classes sociales, la CEQ se doit de rejeter sa politique de concertation des années antérieures face à l'autorité dans le système, au niveau gouvernemental ou au niveau des organismes de l'Etat, des commissions scolaires et de l'école. Dès 1972, elle se retire officiellement des organismes consultatifs et administratifs gouvernementaux "où la participation syndicale s'exerce de façon explicite."<sup>74</sup> Au même congrès, elle se prononce contre les divers comités de collaboration aux niveaux de l'école et de la commission scolaire et pour la promotion de l'autogestion à ces niveaux. <sup>75</sup>

---

72. Procès-verbal du XXIIIe Congrès de la CEQ, 1973, p. 16.

73. Procès-verbal du XXIVe Congrès de la CEQ, 1974, p. 4.

74. Procès-verbal du XXIIe Congrès de la CEQ, 1972, p. 74 à 79. Organismes consultatifs mentionnés: Conseil de planification et de développement du Québec, Conseil consultatif du Travail et de la main-d'oeuvre, Conseil consultatif des affaires sociales, Conseil consultatif de la justice. Organismes administratifs: Régie de l'assurance-maladie, la SGF et la caisse de dépôt et de placement.

75. Ibid., p. 99. "Toutefois on aurait tort de faire ressortir ce mouvement de rupture de façon plus nette qu'il ne l'a été effectivement. Ainsi le même Congrès de 1972 ne recommandait-il pas à nos membres de se faire élire, et de se concerter à cet effet avec les autres centrales, dans des organismes publics tels les C.A. d'universités, de CEGEP, d'hôpitaux et de commissions scolaires..., ce qui ne faisait que reprendre une résolution du Congrès de 1968". CEQ, Représentation syndicale, op. cit., p. 19.

Dans cette même perspective Yvon Charbonneau tente de préciser la signification de la négociation collective et de la convention collective qui ne sont pas une façon de perpétuer le régime contesté, mais plutôt un constat d'un rapport de forces à un moment donné, une trêve qu'il ne faut pas confondre avec un contrat qui lierait les travailleurs au régime. <sup>76</sup>

L'opposition de la CEQ à l'autorité dans le système n'en est plus une sur les modalités mais sur les fondements mêmes de cette autorité, à savoir le contrôle des biens de production pour la recherche exclusive du profit et de l'accroissement du pouvoir économique.

Que le Congrès reconnaisse qu'une lutte sérieuse contre le chômage consiste à s'organiser pour "casser" ce type de société d'exploitation basée sur la maximisation du profit et à s'organiser pour construire une société dans laquelle les moyens de production seront aux mains des travailleurs, dans laquelle sera possible une planification démocratique des besoins et des richesses collectives, dans laquelle le processus de production sera autogéré démocratiquement par les travailleurs. <sup>77</sup>

Cette analyse des rapports économiques et politiques de la société capitaliste engendre nécessairement une prise de conscience des limites de l'action syndicale comme moyen pour changer radicalement la relation d'autorité au niveau politique.

---

76. Rapport moral du président, Le sens de notre lutte, CEQ, 1974, pp. 9-10.

77. Procès-verbal du XXIIe Congrès, pp. 52-53.

C'est à ce moment que nous touchons une des limites objectives du syndicalisme - la lutte syndicale ne vise pas comme telle à prendre le pouvoir, la direction d'une société(...)  
 Faute d'une organisation politique socialiste pour assumer leur espoir de transformation globale de la société, les travailleurs québécois végètent dans des culs-de-sac politiques(...) 78

Pour le moment, la CEQ se prononce pour les deux formes de lutte, la lutte politique et la lutte syndicale, mais sans subordonner la seconde à la première, sans s'aventurer sur le principe de la création ou de l'affiliation à un parti politique.

Si au chapitre des moyens à long terme, la CEQ demeure ouverte à toute possibilité pour une lutte politique plus formelle dans une perspective de transformation sociale, à court terme elle se concentre surtout sur l'"action syndicale de classe" comme moyen de défense économique et de formation politique préparatoire à la lutte politique. Il faut d'abord consolider les solidarités sur le plan local et régional... "du syndical au politique: un pont en construction". Ses objectifs de transformation sociale sont véhiculés par un nouveau discours qui repose sur une philosophie collectiviste et égalitariste comme garantie de la liberté et de la justice pour les hommes.

"A travers les années, ces messages et témoignages feront leur chemin en nos rangs: ainsi se forge peu à peu la conscience collective d'hommes libres, incapables d'indifférence devant le combat pour la liberté et la justice.  
 (...)  
 Le syndicalisme de combat peut contribuer à remettre en cause le système lui-même et à définir un projet de société différente, égalitaire, pacifique et juste. 79

---

78. Le sens de notre lutte, op. cit., pp. 11-12.

79. Ibid., p. 11.

Ce cadre d'analyse de la société qui se dégage des Congrès de la CEQ et des rapports de son président entre 1972 et 1974 est repris de façon concise au début du rapport de la Commission d'étude sur le rôle de l'école et de l'enseignant (CEREE), Ecoles et luttes de classes au Québec (1974). Ce produit d'un long travail de militants de la centrale veut démontrer que l'école capitaliste est reproductrice des classes sociales et des rapports sociaux de domination et d'exploitation par les méthodes de sélection-élimination et par la transmission de l'idéologie bourgeoise. A long terme, on ne peut changer l'école qu'en transformant la société dans ses fondements. Dans l'immédiat, il faut s'engager dans les recherches et les nombreuses luttes à mener afin de faire des brèches et développer une idéologie de conscientisation à partir des problèmes réels vécus par les travailleurs. Le manuel du 1er mai de 1975 constitue sans doute l'expérience la plus spectaculaire dans cette dernière perspective.

Aux plans idéologique et politique, la CEQ venait, en cette période difficile du mouvement syndical, d'occuper l'avant-scène, sur la base d'un projet concret et ravageur du point de vue des dominants. Toutefois, au plan interne, ce projet portait à son point-limite le travail du réseau de militants, dans une CEQ dont le consensus idéologique réel était loin d'être établi, dont les nouvelles structures de centrale commençaient tout juste à prendre leur forme et dans une CEQ qui pensait de plus en plus à se préparer en vue de la prochaine ronde de négociation. 80

---

80. CEQ, Représentation syndicale, op. cit., p. 21.

#### 7.4 Le discours idéologique de la FTQ

Même si l'importance du rôle de la Fédération des Travailleurs du Québec lors des préparatifs des négociations de 1971-72 et 1975-76 n'est pas facile à cerner<sup>81</sup> et même si le lien entre l'idéologie de la FTQ et celle de ses quelques effectifs impliqués dans le Front Commun est beaucoup plus incertain, nous allons dans la dernière partie de ce chapitre situer rapidement l'orientation idéologique de cette centrale par rapport à celle des deux autres organismes que nous venons d'étudier. Toutefois, contrairement à la situation des deux autres centrales, l'orientation du discours de la FTQ ne se caractérise pas selon nous par un coup de barre significatif à gauche avec le début des années '70. Bien plus, il nous semble que depuis le rapport de 1971, Un seul front, il existe une tendance manifeste à un adoucissement des positions socio-politiques de cette centrale ou, du moins, du langage qui les soutient. Nous analyserons donc globalement le discours de la FTQ pendant cette période 1970-75 pour finalement le situer rapidement par rapport à l'évaluation de L.M. Tremblay de l'idéologie de cette même centrale dans les années soixante.

---

81. Les syndiqués de l'Hydro-Québec (SCFP), le groupe le plus important stratégiquement qui est représenté par la FTQ, ont participé de façon mitigée au Front Commun de 1972 pour s'en retirer avant la fin. Voir sur ce point, REYNOLDS, V. "Les syndicats de l'Hydro-Québec dans le Front Commun de 1972: un cas type de division syndicale" in Ethier, Piote et Reynolds, op. cit., pp. 187-232. Diane Ethier dans le même ouvrage collectif affirme que "la FTQ comme telle s'est très peu impliquée dans le Front Commun. L'Hydro-Québec, d'une part, (sic) n'a jamais voulu vraiment participer à la lutte, développant sa propre stratégie de négociation selon les meilleurs principes du syndicalisme d'affaires. Le local 298, d'autre part, s'est joint, sur des bases strictement opportunistes, à la lutte, à cause de la place minoritaire qu'il occupe dans le secteur des Affaires sociales" (p. 177). L'importance de la FTQ dans le Front Commun ne doit pas être évaluée, selon certains représentants des deux autres centrales que nous avons rencontrés, uniquement en fonction du nombre de ses effectifs dans le Front Commun mais aussi, et peut-être surtout, en fonction du poids politique de cette centrale au Québec.

Le discours inaugural du président Laberge au 12e congrès de la FTQ en décembre 1971 nous semble être une formule de compromis plutôt confuse entre les positions des éléments plus radicaux que l'on peut représenter par le manifeste L'Etat rouage de notre exploitation adopté lors de ce même congrès et des éléments réformistes dont la tête de file la plus prestigieuse est M. Jean Gérin-Lajoie.<sup>82</sup> Nous obtenons un langage confus parce qu'il est très difficile d'improviser une position intermédiaire entre une option d'accommodation au système capitaliste et une volonté de transformation radicale des fondements mêmes de ce système.

En ce qui concerne la perception des intérêts et l'identification à une classe sociale, le président Laberge parle en 1971 d'une classe laborieuse et d'une classe moyenne "volatilisée" exploitées par une minorité de possédants.<sup>83</sup>

(...) L'exploitation de la classe ouvrière n'a pas cessé avec la modernisation des entreprises.

(...)

(...) toutes ces choses relativement bonnes en soi (changements technologiques, etc...) sont utilisées chez-nous au profit d'une minorité de possédants et elles constituent des éléments importants de l'exploitation moderne.<sup>84</sup>

82. L'orientation sociale-démocrate à la suédoise du directeur du syndicat des Métallos pour l'est du Canada nous est présentée dans ses grandes lignes dans son rapport moral à la dixième assemblée annuelle de son syndicat à Trois-Rivières en 1974. Il propose une intervention plus vigoureuse de l'Etat pour contrôler et orienter le pouvoir économique (les multinationales), un renforcement des pouvoirs démocratiques et populaires (coopératives, syndicalisme) dans un contexte qui garantirait la démocratie politique (électorale) et la coexistence des libertés individuelles et collectives. Sur la notion de social-démocratie voir les dossiers suivants du Centre de Formation Populaire: VAILLANCOURT, Yves, La social-démocratie dans l'histoire du mouvement ouvrier international, Montréal 1978, 22p.; CHATILLON, Colette, Social-démocratie: la Suède, Montréal 1978, 39p.; BEAULNE, Pierre, Social-démocratie: l'Allemagne, Montréal 1978, 70p.

83. Par "classe moyenne", il sous-entend les salariés plus qualifiés et généralement syndiqués.

84. Un seul front, 12e Congrès de la FTQ, 1971, pp. 34 et 36.

Il semble maintenir ce diagnostic lors des congrès de 1973 et 1975.

Toutes les réflexions que nous nous étions faites lors du dernier congrès de la FTQ sur l'exploitation du travailleur par les corporations multinationales, par la haute finance, sont toujours aussi d'actualité. 85

Dans le combat à long terme contre l'exploitation des travailleurs, la FTQ qui est la principale organisation des travailleurs québécois se doit de développer "la conscience politique" de ces derniers, ou de "faire avancer la conscience de classe" des membres pour utiliser l'expression du discours inaugural du président au Congrès de 1973. L'émancipation de la "conscience" des travailleurs devient une sorte de préalable à la définition démocratique d'un projet de société et des moyens pour le réaliser. 86

Si ces prises de position laissent entendre une perception des intérêts de classe irréconciliables, l'attitude de la FTQ face à l'autorité dans le système est plus mitigée. Elle manifeste une opposition sur les normes et non sur les fondements de l'autorité et du pouvoir capitaliste. Le président de la FTQ condamne l'irresponsabilité sociale des entreprises qui ne pensent qu'à s'enrichir et à concentrer leur pouvoir économique par des moyens souvent ingénieux qui ne tiennent pas compte des besoins des travailleurs. De L'Etat rouage de notre exploitation, Louis Laberge semble d'abord retenir la dénonciation des effets du système libéral comme

85. Le Combat inévitable, 13e Congrès de la FTQ, déc. 1973, p. 35.

86. Sur cette notion de "conscience" voir Cible et force de frappe, 14e Congrès de la FTQ, 1975, pp. 47-48 et Le Combat inévitable, 13e Congrès de la FTQ, 1973, pp. 42-43.

le chômage élevé, un système de subvention vicieux et le développement économique anarchique qu'il ne corrige pas, beaucoup plus que les causes de ces effets, voire les fondements du système.<sup>87</sup> A notre connaissance, le président Laberge ne remet pas en question directement le contrôle de l'activité économique basé sur la propriété privée des biens de production. Ceci va l'amener à proposer des limites au pouvoir des possédants mais pas l'abolition de leur source de pouvoir. Le programme socio-économique proposé par la FTQ en 1971 sera donc essentiellement réformiste.<sup>88</sup> Il prône une intervention plus active de l'Etat dans le développement économique et social (logement, justice, langue, régime électoral) et des mesures pour faciliter la syndicalisation des salariés.

L'essentiel de cette longue dénonciation du "régime" entre 1971 et 1975 qui occupe une place très importante dans les documents de la FTQ porte justement sur la complicité d'un gouvernement qui intervient pour contrôler et même bafouer la liberté des travailleurs plutôt que celle des grandes entreprises. Lorsque Louis Laberge affirme que "le véritable objectif n'est pas de casser des vitres, mais de casser le système", il ne vise pas les fondements et les valeurs d'un système économique mais plutôt une de ses facettes, la collusion entre un parti politique, le parti libéral, et les "puissances d'argent", "un système politique caractérisé par

---

87. Voir Un seul front, 12e Congrès de la FTQ, les pages 22-40 pour une analyse des conséquences du système libéral. Aux pages 27 et ss le président de la FTQ tente de faire ressortir "l'élément essentiel" du document L'Etat rouage de notre exploitation. Il traite en fait des deux dossiers du document sur les effets du système (chômage et subventions) et ne discute pas les 20 premières pages qui portent sur les causes de ces effets.

88. Ibid., pp. 46-53.



sa subordination au système économique".<sup>89</sup> Cette dénonciation du régime, celui des gouvernements Bourassa et Trudeau, est constante et très directe pendant toute cette période.

Ma conviction à moi, c'est que le combat de tout le mouvement soudé par la solidarité, contre le régime économique et politique, est inévitable. Certains croyaient qu'ils avaient le choix de se battre ou pas. Les événements se sont chargés de les ramener à la réalité. Le gouvernement dont nous faisons l'autopsie au dernier congrès s'est montré, dans les faits, encore plus répressif que nous ne le prévoyions, encore plus servile face aux magnats de la finance.<sup>90</sup>

Il semble qu'il ne devrait plus y avoir un seul membre des syndicats affiliés à la FTQ qui ne soit farouchement déterminé à se débarrasser des charognards libéraux qui règnent à Québec et à Ottawa.<sup>91</sup>

Le réformisme des objectifs de la FTQ se confirme de plus par la nature des moyens proposés pour les atteindre. D'un côté, après un bilan plutôt sombre de son expérience de dialogue avec l'Etat, la FTQ se prononce pour une participation "stratégique" aux organismes gouvernementaux même si le régime est toujours libéral, c'est-à-dire une participation avec un "recul critique", après une formation des militants appelés à participer, en diffusant au maximum les informations recueillies et en établissant clairement les conditions prérequis de cette participation.<sup>92</sup> D'un

---

89. Ibid., p. 80 et p. 9. La perspective est fort différente dans le document L'Etat rouage de notre exploitation qui vise l'Etat capitaliste en général et non l'un de ses gouvernements (voir p. 6).

90. Le Combat inévitable, 13e Congrès de la FTQ, déc. 1973, p. 9.

91. Cible et force de frappe, 14e Congrès de la FTQ, déc. 1975, p. 44.

92. Un seul front, op. cit., p. 59 et pp. 87-88.

autre côté, la centrale se rend vite compte qu'elle doit déborder l'action strictement syndicale pour pénétrer de plein-pied dans le champ d'action social et politique. Les modalités de cette action politique sont définies aux congrès de 1973 et 1975:

Tant qu'il ne sera pas possible de mettre sur pied un véritable parti des travailleurs (...) notre mouvement doit conserver une indépendance politique totale face aux partis politiques. <sup>93</sup>

(...) il faut être bien conscients que le PQ n'est pas un véritable parti des travailleurs (...)  
Par contre, nous ne pouvons faire abstraction de la force populaire que représente le P.Q. Je suis personnellement favorable à ce qu'on réponde à l'invitation du leader parlementaire de ce parti, pour que les travailleurs définissent le projet de société qu'ils veulent et tentent de peser de tout leur poids pour empêcher que le P.Q. ne porte au pouvoir une carte d'élites traditionnelles apprêtées à la moderne. <sup>94</sup>

En résumé, la FTQ est contre la collaboration avec le pouvoir politique et toute affiliation à un parti politique "bourgeois" mais se montre favorable à une "participation stratégique" au gouvernement libéral et à un "appui stratégique" au Parti Québécois. Sur le plan des intentions à long terme le président de la FTQ se montre sensible à sa "gauche" tandis que sur le plan des stratégies immédiates, il semble à l'écoute du directeur des Métallos. Cette orientation d'accommodation sociale se manifeste finalement par une certaine nostalgie d'une époque réformiste, "de ce qui fut il y a quelques années un grand parti", des libéraux du Québec qui sont devenus

---

93. Le Combat inévitable, op. cit., p. 42.

94. Cible et force de frappe, op. cit., pp. 44-47.

des "fossoyeurs de la révolution tranquille", du "courage" et de "la détermination du ministre Claude Castonguay, un des rares véritables hommes politiques dans le Cabinet Bourassa".<sup>95</sup>

Le projet de rechange de la FTQ, comme l'indique si bien le président Laberge au congrès de 1975, n'est encore qu'une série de "positions qualifiées de socialistes", un ensemble de "revendications éparses" qui ne sont pas encore intégrées dans un "véritable programme politique" qui reste à définir "pour armer les militants qui oeuvrent à l'intérieur du P.Q." Ce projet de "socialisme démocratique" à long terme insiste autant sur le respect des libertés individuelles de l'homme que sur celui des besoins collectifs et sur la nécessité d'une réduction des inégalités.

Cette société québécoise sera bien sûr socialiste et elle exercera tous les pouvoirs qu'elle jugera nécessaires à la réalisation de sa mission. Cette société nous pouvons aussi prévoir que, si elle mettra au pas ceux qui s'opposeront à l'instauration d'une vraie justice distributive, sera fondamentalement démocratique et fera passer dans la réalité le respect intégral des libertés civiles(...) <sup>96</sup>

Nous voulons une société où les grandes politiques économiques sont orientées en fonction de la satisfaction collective des besoins essentiels, plutôt qu'en fonction de l'enrichissement égoïste et anti-social des grandes compagnies (...) <sup>97</sup>

Lorsque nous évoquons le socialisme démocratique(...) nous ne faisons qu'affermir la primauté des hommes sur l'argent. <sup>98</sup>

---

95. Un seul front, op. cit., pp. 26 et 31.

96. Ibid., p. 85.

97. Le combat inévitable, op. cit., p. 51. Le chapitre 3 s'intitule "notre socialisme" (voir pages 45-52).

98. Ibid., p. 48.

Cette vision d'une solution sociale-démocrate, si elle prend une certaine distance par rapport à l'orientation du manifeste "L'Etat rouage de notre exploitation"<sup>99</sup>, semble indiquer une certaine stabilité du discours idéologique de la FTQ par rapport à la période des années '60, telle qu'analysée par L.M. Tremblay.

L'aspect fondamentalement conflictuel des relations patronales ouvrières semble perçu, jusqu'à un certain point, comme temporaire. En effet, les deux parties ont un intérêt commun quant à l'efficacité et au rendement de l'entreprise. (...)

(...)

L'équilibre des forces, s'il favorise la compréhension et la collaboration mutuelle, ne doit cependant pas conduire à la négation de l'identité syndicale. La FTQ demeure donc consciente qu'il subsistera toujours une différence fondamentale entre les intérêts des travailleurs et ceux des employeurs et qu'en conséquence, le syndicalisme ne doit pas abandonner son attitude revendicatrice. (...)

(...)

Cette définition des rapports avec le patronat est inhérente à l'idéologie d'un syndicalisme qui ne conteste pas fondamentalement le capitalisme comme mode de production des biens économiques et qui vise plutôt à corriger les vices de ce système quant à la revendication des bénéfices de la production (...) 100

Toutefois, selon L.M. Tremblay, la FTQ de la fin des années soixante, par la voix de son président le plus souvent, ne rejette pas explicitement les principes de la propriété privée et du profit comme stimulants économiques mais "conteste le postulat du libéralisme économique

---

99. Voir en particulier les pages 17 à 20 de ce manifeste.

100. Le syndicalisme Québécois, P.U.M., 1972, p. 154.

à l'effet que la libre entreprise assure la prospérité de l'ensemble de la communauté. Laissées à elles-mêmes, les forces dynamiques du système conduisent à un développement économique anarchique, aux inégalités de revenus et à la pauvreté généralisée dans l'abondance".<sup>101</sup> Les fondements de la hiérarchie du pouvoir dans la société ne sont pas attaqués spécifiquement. Toutefois, les résultats déplorables de l'opération du système économique (e.g. chômage, pauvreté, inégalités...) sur lesquels insistent la FTQ vont l'amener à soutenir une stratégie d'encadrement de la liberté d'entreprise fondamentalement réformiste.

La pensée de la FTQ se structure selon une approche plus collectiviste qu'individualiste où les problèmes constituent un coût social autant qu'un coût individuel et leurs solutions un actif national aussi bien que personnel. Elle indique une idéologie de socialisation qui situe les préoccupations au niveau des structures globales et qui invite l'Etat à jouer un rôle de premier plan aussi bien en qualité de moteur du développement qu'en qualité d'artisan des solutions permanentes aux divers problèmes sociaux.<sup>102</sup>

La FTQ des années soixante veut donc soumettre progressivement l'entreprise privée au rôle planificateur-régulateur d'un Etat plus démocratique en faveur des besoins collectifs, en faveur d'une redistribution plus équitable des richesses collectives. La position de cette centrale quant au rôle interventionniste de l'Etat dans le développement économique et social ne semble pas avoir été fondamentalement modifiée

---

101. Ibid., p. 194.

102. Ibid., p. 223.

entre 1970 et 1975. Toutefois cette perspective sociale-démocrate est considérablement brouillée par des dénonciations et des attaques souvent virulentes du "régime libéral" au pouvoir à Québec et à Ottawa.<sup>103</sup> Cette effervescence a en quelque sorte été préparée par le désenchantement face à la "révolution tranquille"<sup>104</sup> et déclenchée par les événements économiques et politiques du début des années soixante-dix, à savoir, les fermetures d'usines, l'inflation, les législations spéciales, la loi des mesures de guerre et l'audience croissante du Parti Québécois parmi les militants syndicaux.

---

103. Il est possible que ces dénonciations des gouvernements en place sous-entendaient un rejet du régime économique que l'on ne pouvait proposer ouvertement pour des considérations stratégiques afin de s'assurer une adhésion plus totale des membres. Si tel était le cas, la stratégie tient toujours à la fin des années '70, l'orientation du discours est encore sociale-démocrate.

104. L.M. TREMBLAY, op. cit., p. 184.

## 7.5 Conclusions

Même s'il est facile d'observer une certaine inter-influence entre l'évolution du discours de chacune des trois centrales québécoises, surtout à partir de 1971-72, ce parallélisme n'implique pas pour autant que l'évolution idéologique s'est faite au même rythme et au même degré pour chacune des organisations. La CEQ qui était essentiellement réformiste avant 1972 radicalise son discours avec l'expérience du premier Front Commun. Une majorité (souvent très faible) de ses dirigeants vise désormais une transformation fondamentale de la société libérale capitaliste en faveur d'une société socialiste et démocratisée à tous les niveaux. Toutefois, comme les deux autres mouvements, la CEQ résiste à l'aventure de la mise sur pied d'un parti politique ouvrier et préfère se concentrer sur les luttes et les solidarités locales et régionales.

La CSN, pour sa part, renie plus rapidement sa pensée réformiste des années soixante et dès 1971 remet en question le rôle de l'Etat dans la société capitaliste et son attitude de collaboration envers ce dernier. Lors de la préparation du Front Commun de 1972, la CSN est déjà animée par une idéologie qui remet en question non seulement les normes du système mais aussi ses valeurs et ses fondements. Même après la période difficile de 1972-74, période de crise pour la centrale, l'idéologie de transformation sociale non seulement persiste mais semble vouloir se consolider. La CSN s'implique progressivement sur le plan de l'action politique, aux niveaux local et régional surtout.

A la FTQ, malgré un certain "gauchisme verbal" au début des années soixante-dix, la ligne sociale-démocrate l'emporte sur la tendance plus radicale et assure la continuité de l'orientation réformiste des années soixante.

La radicalisation politique de la FTQ est dans les faits moins profonde et moins aigüe que celle de la CSN. Les thèmes politiques développés par le président Laberge n'ont pas encore été transcrits significativement dans l'action par les syndicats affiliés.<sup>105</sup>

Cette différence dans les orientations idéologiques des trois centrales peut être illustrée aujourd'hui par leur attitude respective face au gouvernement du Parti Québécois, celui du nouveau "régime".<sup>106</sup> La collaboration ouverte de la FTQ contraste radicalement avec l'attitude très critique de la CSN et, dans une mesure moindre, de la CEQ. Ainsi ces deux dernières organisations n'ont décidé de se rendre au premier Sommet Economique organisé par le Parti Québécois qu'à la toute dernière minute, à la suite de discussions intenses et en adoptant au départ une attitude agressive face au gouvernement et aux représentants du patronat, contrairement à l'attitude plus conciliante de la FTQ. Ce comportement très critique, pour ne pas dire hostile, face au nouveau gouvernement s'est aussi manifesté à plusieurs autres occasions comme lors de la discussion du projet de loi 45 (1978) modifiant le Code du travail, du projet de loi

---

105. TREMBLAY, L.M., op. cit., p. 258.

106. Voir l'article d'Emile BOUDREAU, "Les trois visages du syndicalisme québécois", Le Devoir, vendredi 26 octobre 1979, p. 5.



17 (1979) sur la santé-sécurité au travail ou des lois nos 59 et 55 (1978) réformant le régime des négociations collectives dans les secteurs de l'éducation et des affaires sociales.

Les indicateurs (retenus) du discours idéologique des dirigeants des trois centrales québécoises nous révèlent donc que la CSN s'engage dans une orientation de transformation radicale de la société capitaliste dès 1971 alors qu'une faible majorité de militants de la CEQ partageront cette orientation lors de la préparation de la politique salariale syndicale de 1975-76. L'orientation de la FTQ semble vouloir demeurer réformiste entre 1970 et 1976. La radicalisation du discours idéologique de la CSN et un peu plus tard de la CEQ n'implique pas pour autant que la pratique syndicale de ces deux mouvements va être transformée de façon radicale dans ses différentes manifestations. L'analyse critique par Ethier, Piotte et Reynolds de l'expérience du Front Commun de 1972 se veut justement une démonstration de cette affirmation:

Si une certaine radicalisation idéologique est apparue au sein des appareils syndicaux depuis 1968(...) celle-ci n'a jamais eu d'effets sur le terrain de la lutte économique. La politisation pour les centrales devait demeurer un objectif distinct de la lutte syndicale. 107

Fondamentalement l'expérience du Front Commun n'a pas amené de rupture avec la ligne réformiste et trade-unioniste que défendent les directions syndicales depuis de longues années.  
(...)

---

107. ETHIER, PIOTTE et REYNOLDS, op. cit., p. 140.

(...)

La ligne réformiste ou trade-unioniste développée par les directions syndicales lors du Front Commun s'est manifestée concrètement dans la pratique sur trois terrains principalement: l'analyse du rapport de forces, l'organisation de la lutte, la définition des revendications. 108

Les auteurs de cette analyse du Front Commun de 1972 affirment toutefois que la Politique Salariale Syndicale et sa défense à une table centrale demeurent la seule rupture avec leur orientation réformiste. Un des objectifs principaux de notre thèse consiste justement à vérifier la nature de la relation qui existe entre le discours idéologique et ce type d'action syndical, l'élaboration d'une politique salariale. Même si nous croyons fort discutables la méthode d'analyse de Ethier et al. ainsi que certaines de leurs conclusions <sup>109</sup>, notre recherche se limite à explorer l'évolution d'une facette de l'action des syndicats québécois du secteur parapublic en relation avec l'évolution de leur discours idéologique. Après avoir situé dans les deux prochains chapitres le contexte économique dans lequel s'est élaborée chaque politique salariale syndicale et les coordonnées de chacune de ces politiques salariales, nous reviendrons au chapitre 10 sur les relations entre l'orientation du discours idéologique et la nature de la politique salariale.

---

108. Ibid., pp. 254 et 257.

109. Par exemple, l'importance secondaire accordée à la CSN dans leur analyse alors qu'elle représente plus de 50% des effectifs du Front Commun, leur évaluation sommaire du "discours idéologique" et du rôle de leadership qui jouerait la CEQ quant à sa radicalisation (cf. p. 16) ou encore cette perception d'un rôle modérateur du "leadership" face à un "membership" par définition plus révolutionnaire, perception de vertus exceptionnelles à la "participation qualitative" des syndiqués de la base, à la formation et à la politisation que les directions des centrales freineraient.

## CHAPITRE 8

### Analyse du contexte économique de 1970-71 et 1974-75

- 8.1 Contexte économique et PSS
- 8.2 Marché du travail: comparaisons salariales
- 8.3 Marché du travail: demande excédentaire de main-d'oeuvre
- 8.4 Marché du produit: capacité de payer de l'Etat-employeur
- 8.5 Marché du produit: besoins en main-d'oeuvre
- 8.6 Résumé et conclusions

## 8.1 Contexte économique et PSS

En s'inspirant du modèle général d'action syndicale de Louis-Marie Tremblay et de la littérature sur la détermination des salaires dans le secteur public, notre analyse des chapitres 4 et 5 met en évidence les sources économiques de tension et de pouvoir et leur impact possible sur l'élaboration de la politique salariale syndicale (PSS). Ces sources de tension et de pouvoir sont en réalité des extrants du système économique, à savoir les conditions qui prévalent sur le marché du travail ou pour l'ensemble de l'économie (e.g. les marchés du produit). Ainsi, des conditions salariales qui avantagent d'autres groupes de syndiqués sur un même marché du travail, une accélération du taux d'inflation ou une réduction de la demande pour le service public dans un contexte de chômage élevé sont autant de facteurs économiques qui devraient décevoir les aspirations des travailleurs quant à leur situation économique relative et engendrer un climat de tension favorable à l'action syndicale. Cette action syndicale n'est possible toutefois que si l'organisation syndicale en question possède certains pouvoirs qui lui permettent d'être un véritable réducteur de tension. Dans le cas particulier du secteur public, le pouvoir des syndiqués repose essentiellement sur leur capacité d'imposer des sanctions politiques (et non économiques). Cette capacité est aussi fonction en grande partie des extrants du système économique. Ainsi, une position stratégique des salariés sur un marché du travail caractérisé par une demande excédentaire de main-d'oeuvre, une amélioration de la capacité de payer de l'Etat-employeur ou une accentuation de ses besoins en main-d'oeuvre suite à une expansion de

l'activité économique générale favorisent le pouvoir de revendication syndical en augmentant le "coût politique de résistance" du gouvernement-employeur.

Ces extrants du système économique deviennent ainsi des intrants du système particulier des relations du travail du secteur public québécois selon l'hypothèse alternative (à l'hypothèse no 3) qui souligne les relations possibles "a priori" entre ces facteurs économiques et l'orientation de la PSS. Aux termes de cette hypothèse alternative, une conjoncture avantageuse du marché du travail devrait faciliter l'élaboration d'une PSS conjoncturelle, peu importe la nature de l'évolution générale de l'économie, et qu'à l'opposé une conjoncture désavantageuse du marché du travail devrait favoriser une PSS égalitariste soutenue par les variations marquées (ou non) de la situation globale de l'économie.

Dans le présent chapitre, nous nous intéressons plus particulièrement à situer et à évaluer les contraintes économiques qui s'imposaient aux syndiqués du secteur public québécois lors de l'élaboration de leurs demandes salariales en 1970-71 et 1974-75. Alors que les deux derniers chapitres ont été consacrés à l'évaluation des variables explicatives requises (e.g. "politiques") de la PSS, les prochaines pages ont pour objectif d'analyser la conjoncture du marché du travail et celle de l'ensemble de l'économie pour chacune de ces deux périodes et faire ressortir ainsi l'impact attendu du contexte économique sur cette PSS en fonction des relations suggérées par notre hypothèse alternative. Le chapitre 9 sera

consacré à l'évaluation de la PSS pour chacune de ces deux rondes de négociation alors que le chapitre 10 analysera les relations observées entre les variables explicatives "requisés" et "prérequisés" situées par les chapitre 6 à 8 et la variable dépendante évaluée au chapitre 9.

Nous commençons notre chapitre 8 par une analyse de la situation du marché du travail, plus particulièrement par une évaluation des comparaisons salariales et de la demande excédentaire de travail qui prévalent dans chaque période pour les salariés des secteurs de la fonction publique, de l'éducation et de la santé. La deuxième partie du chapitre sera consacrée à la perspective générale de l'économie, à savoir l'ensemble des marchés du produit de l'économie québécoise, afin de situer la capacité de payer du gouvernement du Québec ainsi que ses besoins en main-d'oeuvre dans les secteurs mentionnés plus haut.

## 8.2 Marché du travail: les comparaisons salariales

Pour situer le salaire relatif des groupes de salariés des secteurs qui nous concernent, nous avons décidé de procéder de la façon suivante étant donné les moyens limités à notre disposition et le degré de complexité de l'unité de négociation étudiée. Dans un premier temps, nous dégagons la structure salariale de chacun des secteurs étudiés pour l'année précédant la première année de chaque nouveau contrat à négocier, soit avant le premier juillet 1971 et avant le premier juillet 1975. Dans la plupart des cas disponibles, nous indiquons en plus comme point de

repère supplémentaire la structure salariale de l'année 1968-69. Dans un deuxième temps, nous retenons les salaires de onze types d'emplois-clé à l'intérieur de cette structure salariale et nous les comparons à ceux observés sur leur marché du travail respectif. La première partie de l'analyse cherche à évaluer le salaire relatif de chacun des groupes du Front Commun tandis que la seconde partie veut situer la structure salariale des secteurs étudiés par rapport à celle du marché du travail. Nous désirons, d'une certaine façon, estimer approximativement la situation du "marché interne" et du "marché externe" du travail pour les salariés du secteur public québécois.

#### 8.2.1 La structure salariale interne du secteur public québécois

Pour la première partie de l'analyse, nous avons considéré les trois sous-secteurs séparément à l'intérieur desquels nous avons regroupé le plus possible les principaux éléments de chaque famille de fonctions, à savoir les professionnels, les techniciens qualifiés ou quasi-professionnels, le personnel administratif et clérical, les employés de service et les ouvriers.<sup>1</sup> Nous couvrons ainsi plus de 85% de l'ensemble des effectifs des Fronts Communs de 1971 et de 1975. Les catégories d'employés non retenues se rattachent directement à l'une ou l'autre des fonctions analysées ou sont numériquement très marginales.

---

1. Pour situer le contenu des tâches des différentes catégories occupationnelles et ainsi pouvoir effectuer des appariements intersectoriels, nous nous sommes basés sur les définitions fournies par les conventions collectives et sur les précisions de différents documents gouvernementaux comme les "Plans de classification" du ministère de l'éducation et de la FCSCQ, les "règlements de classification" de la Fonction publique ou, encore, les études de Comparaison de la rémunération entre les secteurs public et parapublic et le secteur privé au Québec du B.R.R. (Conseil du Trésor du Québec) en 1978.

Les tableaux 8.1, 8.2 et 8.3 nous présentent les taux hebdomadaires d'entrée de l'échelle salariale de chaque fonction retenue (première ligne). A noter que cet indice est discutable puisque chaque fonction peut avoir un nombre d'échelons et de catégories fort différent.<sup>2</sup> Toutefois, comme une proportion importante des salariés se trouvent à l'intérieur d'échelles restreintes et puisque c'est la structure salariale qui nous intéresse, nous croyons que ces taux d'entrée nous fournissent un profil acceptable de la hiérarchie des salaires. Les tableaux doivent donc être étudiés en tenant compte du fait que les haut salariés (e.g. professionnels et techniciens qualifiés) ont généralement une échelle salariale plus longue et aussi en tenant compte du fait que les taux de salaire ne sont pas ajustés pour les différences dans les heures de travail. La seconde ligne de chiffres du tableau est un indice dont la base (=100) est le salaire d'entrée des infirmières diplômées pour chaque période.<sup>3</sup> Cet indice nous fournit donc la situation relative de chaque groupe dans la structure salariale d'une période à l'autre. Nous n'avons pas ajusté les salaires en fonction des clauses d'indexation puisque ces clauses ne prévoyaient pas l'intégration des montants (forfaitaires) aux échelles salariales avant 1975-76 et surtout parce que ces indexations en pourcentage ne changent en rien la situation relative de chaque groupe de salariés dans la structure salariale interne.

- 
2. Par exemple les ingénieurs sont répartis sur une échelle de trois classes avec chacune 6 à 10 échelons tandis que la plupart des ouvriers sont au taux unique.
  3. Nous avons retenu le salaire d'entrée des infirmières parce qu'il se situe au milieu de la structure salariale et qu'il est celui d'un groupe de salarié(e)s important et bien identifié dans le secteur public.



SECTEUR FONCTION PUBLIQUE: STRUCTURE SALARIALE<sup>1</sup> (Principaux groupes<sup>2</sup>)

TABLEAU NO. 8.1

FONCTIONNAIRES		OUVRIERS		PROFESSIONNELS	
(Semaine : 32.5 h.)	(Semaine : 32.5 h.)	(Semaine : 40 h.)	(Semaine : 40 h.)	(Semaine : 32.5 h.)	(Semaine : 32.5 h.)
Technicien en informatique		Electricien		Ingénieurs et autres	
112.33		143.89		142.21	176.35
139.29		130.8		129.3	129.3
102.1		Ouvrier certifié d'entretien		Spécialistes en sc. de	
Techniciens de groupe A et autres <sup>3</sup>		et autres		l'éducation et autres	
100.10		134.35		139.92	176.77
91.0		122.1		127.2	129.6
Agents de l'aide sociale, de main-		Menuisier et autres		Agent de recherche et	
d'oeuvre et de probation		128.24		planification et autres	
97.43		116.6		139.46	172.92
88.6		Cuisinier II et pâtissier		126.8	126.8
Garde forestier		127.10		Agents de gestion finan-	
94.10		115.5		cière et attaché d'ad-	
85.5		Peintre		ministration	
Magasinier		125.95		136.71	169.50
89.03		114.5		124.3	124.2
80.9		Aide de métiers et autres		Agronome	
Opérateur en informatique		104.58		135.83	168.38
81.90		95.1		123.5	123.4
74.5		Journalier, manutentionnaire et			
Mécanographie		autres			
66.29		98.47			
60.3		89.5			
* Comprend plusieurs groupes dont les tech-		Gardiennage et autres			
nicien des travaux publics, de labora-		87.79			
toire, en administration, certains		79.8			
inspecteurs, les agents vérificateurs et		Aide domestique			
de prévention des incendies		81.68			
		74.3			
		85.6			
		83.9			

1. La première ligne donne les taux horaires d'entrée des échelles de 1970-71 et 1974-75. Les montants pour 1970-71 sont estimés à partir des échelles de la convention collective de 1972-75 en tenant compte des augmentations de 4.8% et de 5.3% en 1971 et 1972 respectivement, soit 10.3544% composé. Sont soulignés les indices des salaires par rapport à celui des infirmières qui est égal à 100 pour chaque période.

2. Ces catégories couvrent plus de 85% des salariés de la fonction publique québécoise à l'exception des employés de la S.A.Q. et des agents de la paix. A noter que le taux de salaire le plus bas de chaque échelle doit être compris comme le taux unique pour certains groupes, en particulier les ouvriers. D'autres groupes comme les professionnels ont des échelles plus complexes, et, plusieurs classes de plusieurs échelons.

TABLEAU NO. 8.2

SECTEUR DE L'ÉDUCATION: STRUCTURE SALARIALE<sup>1</sup>

[ENSEIGNANTS] (Commissions scolaires et Collèges)		PERSONNEL ADMINISTRATIF, CLERICAL ET TECHNIQUE DES C.S.		OUVRIERS			
Années de scolarité et l'année d'expérience *		(Semaine de 35 heures)		(Semaine de 40 heures)			
14-	97.30	100.3	104.71	95.2	131.00	96.0	
15-	107.12	110.4	115.19	104.7	143.98	105.5	
16-	117.88	121.5	126.63	115.1	158.31	116.0	
17-	129.42	133.4	139.13	126.5	173.71	127.3	
18-	142.40	146.8	153.08	139.2	191.15	140.1	
19-	156.44	161.3	168.17	152.9	210.00	153.9	
20-	172.31	177.6	185.00	168.2	231.00	169.3	
<p>* Pour 1968-69, 1970-71 et 1974-75. Ces trois périodes correspondent aux périodes retenues dans le tableau précédent soit 1/7/68 au 31/12/69, 1/1/71 au 30/6/71 et 1/7/74 au 30/6/75. Ce sont les taux du début et de la fin de la convention 1969-71 et celui de la dernière année du contrat 1972-75. Ces taux ne tiennent pas compte de l'indexation.</p> <p>Nous avons souligné l'indice de chacun des taux de salaire relatif à celui de l'infirmière (= 100) pour chaque période.</p>		<p><u>Programmeur</u> 120.98 150.02 110.0 110.0</p> <p><u>Technicien en administration</u> 107.79 133.63 98.0 98.0</p> <p><u>Bibliothécaire et autres</u> 104.94 130.12 95.4 95.4</p> <p><u>Opérateur en informatique</u> 88.21 109.38 80.2 80.2</p> <p><u>Auxiliaire en informatique</u> 81.90 106.06 74.5 77.7</p> <p><u>Appariteur</u> 79.29 105.35 72.1 77.2</p> <p><u>Magasinier</u> 92.05 114.29 83.7 83.8</p> <p><u>Surveillant d'élevés</u> 85.75 106.33 78.0 77.9</p> <p><u>Commis I</u> 87.15 107.96 79.2 79.1</p> <p><u>Secrétaire de Direction</u> 96.60 120.75 87.8 88.5</p> <p><u>Secrétaire</u> 83.65 108.15 76.0 79.3</p> <p><u>Secrétaire d'école</u> 77.70 105.00 70.6 77.0</p> <p><u>Sténo-dactylo</u> 71.40 102.19 64.9 74.9</p> <p><u>Commis II</u> 68.25 101.85 62.0 74.7</p> <p><u>Auxiliaire de bureau</u> 64.75 100.10 58.9 73.4</p>		<p><u>Electricien</u> 140.00 178.40 127.3 130.8</p> <p><u>Ouvrier d'entretien général</u> 130.40 166.81 118.5 122.3</p> <p><u>Peintre</u> 122.00 156.00 110.9 114.4</p> <p><u>Mécanicien de machines fixes (Cl-VI)</u> 108.00 134.00 98.2 98.2</p> <p><u>Concierge (Cl-VI)</u> 106.81 132.81 97.1 97.4</p> <p><u>Journalier</u> 94.40 122.00 85.8 89.4</p> <p><u>Gardienn</u> 87.19 116.81 79.3 85.6</p> <p><u>Aide général de cuisine (F)</u> 81.19 114.40 73.8 83.9</p>		<p><u>Mécaniciens en plomberie Chauffage</u> 135.19 172.40 122.9 126.4</p> <p><u>Menuisier (Plâtrier, briqueteur...)</u> 124.40 159.19 113.1 116.7</p> <p><u>Cuisinier</u> 104.00 134.00 94.5 98.2</p> <p><u>Chauffeur d'autobus</u> 101.60 131.60 92.4 96.5</p> <p><u>Aide général de cuisine (H)</u> 87.19 116.81 79.3 85.6</p>	

1. Comme de 75 à 80% des effectifs sont des enseignants des C.S. et des CEGEPS pour la période étudiée nous ne soulignons que les catégories de salariés les plus importantes du 20% restant pour 1970-71 et 1974-75.

TABEAU NO. 8.3

SECTEUR HOSPITALIER: STRUCTURE SALARIALE<sup>1</sup> (Groupes les plus importants)<sup>2</sup>

INFIRMIERES ET NURSING (36½ heures)	TECHNICIENS ET PARA-MEDICAL (36½ heures)	CLERICAL (35 heures)	SERVICE (38½ heures)	METIERS (38½ heures)
<p>Infirmier(e) autorisé(e) ou diplômé(e) 97 110 136.42 100 100 100</p> <p>Infirmier(e) auxil. 84 93 112.83 86.6 84.5 82.9</p> <p>Puéricultrice et garde-bébé 79 93 112.83 81.4 84.5 82.7</p> <p>Infirmier(e) et autres 74 87 107.88 76.3 79.1 79.1</p> <p>Aide infirmière et aide fém. de service 65 74 103.67 67.0 67.3 76.0</p>	<p>Techniciens (35 heures) 95 108 133.92 97.9 98.2 98.2</p> <p>Technicien classe B 89 101 125.25 91.8 91.8 91.8</p> <p>Assistant technique laboratoire, radiologie, préposé(e) en électro encé. ou en orthopédie, etc. 77 (ou 75)* 87 107.88 79.4 (ou 77.3) 79.1 79.1</p> <p>*certaines assistantes 67 76 106.21 69.1 69.1 77.9</p> <p>Aide féminin de labo. ou radiol. 65 74 103.67 67.0 67.3 76.0</p>	<p>Comptable et paie-maitre 101 110 142.77 104.1 100. 104.7</p> <p>Secrétaire de direction 89 96 120.75 91.8 87.3 88.5</p> <p>Secrétaire médicale 84 91 109.56 86.6 82.7 80.3</p> <p>Secrétaire 82 89 108.15 84.5 80.9 79.3</p> <p>Commis intermédiaire et autres 79 86 102.90 81.4 78.2 75.4</p> <p>Sténo-dact. méd. Sténo-dact. 80 80 103.60 78 78 102.19 82.5 72.7 75.9 80.4 70.9 74.9</p> <p>Préposé à l'admission 74 80 106.75 76.3 72.7 78.3</p> <p>Dactylo Téléphoniste 68 74 100.81 68 74 103.25 70.1 67.3 73.9 70.1 67.3 75.7</p> <p>Messageur Réceptionniste 69 75 100.10 66 71 101.50 71.1 68.2 73.4 68.0 64.5 74.4</p> <p>Commis junior 65 71 100.10 67.0 64.5 73.4</p>	<p>Cuisinier et pâtissier 104 112 139.50 107.2 101.8 102.3</p> <p>Aide cuisinier et préposé aux légumes 77 87 118.19 79.4 79.1 86.6</p> <p>Préposé à l'entretien ménager et aides masculins 75 84 114.69 (ou 113.15) 77.3 76.4 84.1 (ou 82.9)</p> <p>Pressouse et couturière 71 80 113.15 73.2 72.7 82.9</p> <p>Préposée à l'entretien et aides féminins 65 74 110.83 67.0 67.3 81.2</p>	<p>Maitre électricien (maitre plombier*) 118 130 185.62 121.6 118.2 136.1</p> <p>Plombier (électricien, machiniste, etc.* 112 123 167.02 115.5 111.8 122.4</p> <p>Menuisier/Peintre, plâtrier et ferblantier 107 118 154.23 110.3 107.3 113.1</p> <p>Homme de maintenance (cordonnier, remb.*) 93 103 132.13 95.9 93.6 96.9</p> <p>Journalier-Manoeuvre 82 89 118.19 84.5 80.9 86.6</p> <p>*Certains des taux de ces emplois sont différents de l'emploi de référence en 1974.</p>

1. La première ligne de chiffres nous donne le salaire d'entrée par semaine de 1968-69, du 1/1/71 au 30/6/71 et de 1974-75. La seconde ligne nous fournit l'indice de salaire par rapport à celui de l'infirmière (\* 100) pour chaque période (c'est-à-dire souligné).

2. Pour chacune des catégories ces groupes, ensemble, couvrent au moins 80% des effectifs.

Lors de la préparation de la PSS du Front Commun de 1971-72, le salaire d'entrée d'un électricien de la fonction publique est 2.36 fois plus élevé que celui de l'auxiliaire de bureau de la fonction publique. Dans les secteurs de l'éducation et de la santé ce ratio du salaire d'entrée le plus élevé par rapport au salaire le plus bas est de 2.16 et 1.83 respectivement. Juste avant la ronde de 1975, ces ratios sont passés à 1.92, 1.78 et 1.85 pour chacun des secteurs pris dans l'ordre. Cet indice d'écrasement de la structure salariale entre 1970-71 et 1974-75 est appuyé par l'observation de gains plus importants pour la grande majorité des bas salariés dans chacune des catégories par rapport à la stabilité relative de la majorité des salariés moyens et des hauts salariés, à l'exception des ouvriers des secteurs de la santé et de l'éducation qui ont amélioré leur position relative (e.g. la deuxième ligne de chiffres des tableaux). L'évolution de la situation entre 1968-69 et 1970-71 semble indiquer certains changements dans la structure salariale, du moins pour les données disponibles. Pendant cette période la situation du personnel de bureau et des métiers des hôpitaux ainsi que celle des enseignants perd du terrain par rapport au personnel infirmier, de nursing et para-médical du secteur hospitalier. L'écart entre le plus bas salarié (commis junior) et le plus haut salarié (maître électricien) du secteur santé augmente légèrement (le ratio passe de 1.81 à 1.83).

Après avoir comparé le salaire d'entrée d'une quinzaine de fonctions principales qui existent dans chacun des trois secteurs, il ressort dans la grande majorité des cas que des écarts de salaire persistent pour les années 1970-71 et 1974-75. A toute fin pratique, en 1970-71, aucun

salaire n'était identique d'un secteur à l'autre pour une même catégorie professionnelle. Par contre, en 1974-75, les salaires deviennent identiques entre le secteur de l'éducation et de la santé dans plus de 30% des cas retenus. Nous observons aussi que les salaires les plus élevés pour l'une ou l'autre des périodes considérées peuvent se retrouver dans l'un ou l'autre des secteurs. Notons en terminant que les conventions collectives du secteur hospitalier (le plus important sur ce point) nous indiquent 13 fonctions différenciées en fonction du sexe de l'employé en 1970-71 contre 10 en 1974-75. Toutefois, sept de ces fonctions impliquent un écart salarial entre homme et femme qui les accomplissent aussi bien en 1970-71 qu'en 1974-75 et ceci sur un ensemble d'environ 130 fonctions.

#### 8.2.2 Comparaisons avec le marché "externe" du travail

La deuxième partie de l'exercice consiste à rattacher au marché externe du travail la triple structure salariale que nous venons de situer rapidement. A cette fin, nous avons d'abord identifié onze occupations-clé<sup>4</sup> après avoir considéré les facteurs suivants: la position supérieure (e.g. plus qualifiée) de ces fonctions dans la hiérarchie de chaque famille occupationnelle; l'importance numérique relative de la fonction à l'intérieur de chaque famille; et l'importance de l'occupation pour l'ensemble du secteur ou des trois secteurs à la fois. L'objectif poursuivi dans les prochaines

---

4. Ces occupations sont encadrées dans les tableaux 8.1, 8.2 et 8.3.

pages consiste, après avoir identifié le marché "externe" du travail, à situer le salaire de ces occupations-clé du secteur public québécois par rapport à celui qui prévaut sur ce marché externe pour les périodes 1970-71 et 1974-75.<sup>5</sup>

Les enseignant(e)s (primaire et secondaire).

Nous ne considérons pour fins de comparaison ici que les enseignant(e)s du primaire et du secondaire qui représentent la très grande majorité des enseignant(e)s. De plus, l'échelle salariale des enseignant(e)s de CEGEP au Québec est en réalité celle du personnel enseignant des commissions scolaires. Le marché du travail des enseignant(e)s québécois(e)s francophones se limite à toute fin pratique aux frontières du Québec à cause de la barrière linguistique et culturelle. Toutefois, comme les enseignants anglophones québécois ont le même employeur que les francophones, à savoir le gouvernement du Québec, et comme leur mobilité géographique devrait être plus élevée, il nous semble pertinent de comparer la structure salariale de l'ensemble des enseignants québécois à celle qui prévaut dans le reste du Canada. Etant donné la grande diversité des structures salariales des enseignants canadiens et la capacité de payer fort variable des provinces et de leurs commissions scolaires, nous avons choisi de situer le salaire de

---

5. Nous avons souligné au chapitre 4 que le marché du travail doit d'abord être défini en fonction de la nature de la tâche de l'occupation impliquée et des qualifications requises par cette dernière. Sur le plan géographique, il peut être limité au Québec lorsque l'occupation est inter-sectorielle et inter-industrielle. La base géographique doit être étendue davantage lorsque l'occupation implique un niveau élevé de qualifications ou, peut-être surtout, lorsque l'Etat est à toute fin pratique le seul employeur de cette catégorie de salariés. Dans ce dernier cas, nous étendons le marché du travail à la province de l'Ontario ou à l'ensemble du Canada.

l'enseignant québécois par rapport à celui de l'enseignant de la commission scolaire d'Ottawa.<sup>6</sup>

A partir des échelles des conventions collectives de 1970-71 et de 1974-75<sup>7</sup> pour les enseignants du Québec et ceux d'Ottawa, les salaires payés au Québec se situent généralement entre 75% et 95% de ceux payés à Ottawa et ceci est valable pour les deux périodes. Toutefois, il faut préciser que la première catégorie d'équivalence correspond à un B.A. obtenu généralement après seize (16) années de scolarité au Québec contre dix-sept (17) années en Ontario. La seconde correspond à une première année de maîtrise au Québec (17 ans de scolarité) et à un B.A. "honours" en Ontario (18 années de scolarité). Relativement à cette question complexe des équivalences de catégories inter-provinciales, nous nous sommes basés sur l'arbitrage de la Fédération Canadienne des Enseignants.

- 
6. En Ontario de même qu'au Manitoba, Alberta et Colombie-Britannique, les salaires ne sont pas négociés provincielement. Ainsi, comme la région d'Ottawa est géographiquement et culturellement la plus près du Québec et comme les salaires de cette région sont inférieurs à ceux de Toronto, la comparaison nous semble fort acceptable.
  7. L'échelle de janvier à août 1975 pour les enseignants d'Ottawa. On tient compte de l'indexation dans les deux cas même si elle a été payée en montant forfaitaire et de manière différente dans chaque cas. Au Québec on multiplie l'échelle négociée par 1.171. En réalité, cette intégration du 17% de forfaitaire à l'échelle a dû être négociée en 1975-76 comme point de départ.

TABLEAU 8.4

Salaire de l'enseignant québécois en % du salaire de l'enseignant  
d'Ottawa en 1970-71 et 1974-75

<u>Catégorie*</u>	<u>Québec:</u> élémentaire et secondaire	16 ans de scolarité	17 ans de scolarité			
			<u>Ottawa:</u> élémentaire et secondaire	A <sub>1</sub> et A <sub>2</sub> (4 et 5) I et II	A <sub>3</sub> et A <sub>4</sub> (6 et 7) III et IV	
			<u>1970-71</u>	<u>1974-75</u>	<u>1970-71</u>	<u>1974-75</u>
15 échelons par catégorie au Québec contre 12 à 14 selon le cas en Ontario	Minimum:		94.1	93.4	88.2	90.2
	Maximum:		82.2	83.0	75.8	76.6

\* L'équivalence des catégories est celle suggérée par la F.C.E. en fonction du diplôme obtenu; Salary Categories for Canadian Teachers, 1976 (C-76201)

Source: Données fournies par la Fédération Canadienne des Enseignants (F.C.E.)

Infirmièr(e)s (Diplômé(e)s ou autorisé(e)s)

Tout comme les enseignants, le marché du travail des infirmières diplômées déborde les frontières du Québec surtout si l'on considère que la langue de travail est un obstacle moins fondamental à leur mobilité. Le tableau suivant nous résume la situation du marché pour ces dernières avant les rondes de négociations de 1971-72 et 1975-76:



TABLEAU 8.5

Taux de salaire des infirmières du Québec par rapport à celui des infirmières des autres provinces, 1971 et 1975 (1er octobre de chaque année)

Provinces	Moyenne		D <sub>1</sub>		Q <sub>1</sub>		Médiane		Q <sub>3</sub>		D <sub>9</sub>	
	1971	1975	1971	1975	1971	1975	1971	1975	1971	1975	1971	1975
Atlantiques	1.06	.92	.96	.88	.99	.87	1.03	.88	1.09	.96	1.23	.95
Nouv. Br.	1.05	.96	.95	.88	.95	.87	1.00	.89	1.09	1.03	1.28	1.14
Ontario	.94	.67	.87	.59	.86	.61	.91	.63	.97	.72	1.11	.76
Prairies	.99	.76	.92	.72	.91	.70	.96	.72	1.03	.80	1.15	.88
Col. Brit.	.87	.65	.81	.56	.79	.58	.84	.62	.88	.68	1.00	.77

Source: Pay Research Bureau, PSSRB, Rates of Pay, Nursing Group, october 1, 1971 (and 1975) cat 72-18 et 76-27 (Wage rate survey, 100% universe)

De façon générale le salaire est plus élevé dans les autres provinces, surtout à l'ouest du Québec et surtout aux échelons inférieurs et pour l'année 1975. Si nous comparons avec les salaires négociés pour les infirmières de l'est de l'Ontario (i.e. Renfrew-Frontenac à Prescott-Glengary), nous obtenons une confirmation de la tendance indiquée par notre tableau.<sup>8</sup>

8. Voir Ministry of Labour, Research Branch, Negotiated Wages and Working Conditions in Ontario Hospital, 1971-72 et 1974-75, Ontario.

## Ingénieur

Contrairement aux deux groupes précédents, le gouvernement du Québec n'est plus l'employeur prédominant ou unique des ingénieurs. Par conséquent, le marché provincial devient le premier point de référence pour ce groupe de salariés même s'il nous semble aussi pertinent de situer le marché québécois par rapport à l'ensemble du marché canadien à cause de la mobilité de ce groupe professionnel. Les ingénieurs du gouvernement québécois se situent clairement dans une échelle salariale qui est inférieure à celle des ingénieurs de l'ensemble du Québec au milieu de 1971 et de 1975 ainsi que l'indique le tableau suivant: <sup>9</sup>

TABLEAU 8.6				
<u>Salaires annuels des ingénieurs du gouvernement québécois* par rapport à celui des ingénieurs du Québec (%)</u>				
	<u>Décile 1</u>		<u>Décile 9</u>	
	<u>1971</u>	<u>1975</u>	<u>1971</u>	<u>1975</u>
Ing. du Gouv. du Québec Classe III (salaire de la c.c.)				
Ing. de l'ensemble du Québec Catégorie 1 (salaire gagné)	:	.91 .93	.95	.94
Ing. du Gouv. du Québec Classe I (salaire de la c.c.)				
Ing. de l'ensemble du Québec Catégorie 6 (salaire gagné)	:	.78 .79	.70	.73
<p><u>Source:</u> Pay Research Bureau, PSSRB, <u>Rates of Pay, Engineers</u>, July 1, 1971 and August 1975.</p> <p>* Salaire indexé au coût de la vie, i.e. incluant le forfaitaire.</p>				

9. La comparaison entre les deux séries de données nous semble valable puisque pour l'ensemble du Québec nous retenons des catégories plus "extrêmes" (cf. 1 et 6) d'ingénieurs.

Donc à l'expiration de leur convention collective les ingénieurs du Québec se trouvaient assez loin derrière les salaires payés à l'ensemble des ingénieurs de la province et encore plus loin derrière les salaires payés à l'ensemble des ingénieurs canadiens. En effet, toujours à partir des données au Pay Research Bureau d'Ottawa, l'ensemble des ingénieurs québécois recevaient un salaire inférieur à celui des ingénieurs canadiens pour la plupart des catégories et des niveaux et pour les deux années en question.

Technicien en informatique (ou programmeur)

Comme l'indique le tableau suivant <sup>10</sup>, les programmeurs des commissions scolaires du Québec sont en position favorable pour les moins expérimentés (D<sub>1</sub>)

<b>TABLEAU 8.7</b>				
<u>Taux de salaire hebdomadaire relatif des programmeurs du gouvernement québécois</u>				
	<u>Décile 1(D<sub>1</sub>)</u>		<u>Décile 9(D<sub>9</sub>)</u>	
	<u>1971</u>	<u>1975</u>	<u>1971</u>	<u>1975</u>
Programmeurs, Ministère de l'Éducation (Classe II) par rapport aux:				
- Programmeurs, ensemble du Québec (junior) :	1.12	1.17	.89	.85
- Programmeurs, ensemble de l'Ontario (junior) :	1.02	1.06	.80	.82
Programmeurs, Ministère de l'Éducation (Classe I) par rapport aux :				
- Programmeurs, Ensemble du Québec (senior) :	.97	1.08	.84	.83
- Programmeurs, Ensemble de l'Ontario (senior) :	.94	.98	.76	.82
<u>Source:</u> Pay Research Bureau, PSSRB, <u>Rates of pay, Computer Systems Administration Group</u> , 1er octobre 1971 et 1er octobre 1975, Ottawa, (Cat. no 72-9, 75-35 et 76-35).				

10. Pour les programmeurs du ministère de l'Éducation on utilise leur échelle salariale qui est indexée en 1975 (i.e. de 1.171) pour tenir compte des montants forfaitaires. Les autres taux de salaire du marché sont ceux effectivement reçus.

tandis que les plus expérimentés ( $D_9$ ) semblent assez loin des taux du marché aussi bien québécois qu'ontarien, et ceci pour les deux périodes observées. Nous avons de plus vérifié que leur position relative est affectée si on considère le salaire des programmeurs des grandes entreprises et ceux des programmeurs syndiqués pour la région de Montréal.<sup>11</sup> En effet, la position des programmeurs moins expérimentés du ministère de l'éducation devient très semblable en 1975 à celle du marché tandis que celle des plus expérimentés demeure relativement la même. A noter que ces techniciens en informatique ont une échelle salariale plus rémunératrice que celle des deux autres groupes de techniciens que nous allons maintenant évaluer rapidement.

Techniciens de la santé (radio-diagnostique, radio-thérapie, etc...)

Encore une fois la comparaison doit déborder le marché québécois étant donné que l'Etat du Québec est pratiquement le seul employeur sur le territoire de la province. La marge prédominante<sup>12</sup> de salaire pour les techniciens québécois est de \$112.00 - \$169.00 en 1971 et de \$162.65 - \$245.39 en 1975. La position salariale des techniciens de la santé du Québec relativement à celle des techniciens canadiens peut être résumée par le tableau suivant:

---

11. Voir Travail Canada, Taux de salaire, traitements et heures de travail, Montréal, Octobre 1975, Ottawa, 1976. Les données ne sont pas disponibles pour 1971.

12. C'est-à-dire la marge qui comprend 80% des taux de salaire, soit entre  $D_7$  et  $D_9$ . Cette marge est indexée (1.171) pour l'échelle de 1974-75.

TABLEAU 8.8

Marge salariale prédominante (D<sub>1</sub>-D<sub>9</sub>) des techniciens québécois par rapport à deux groupes de technicien(ne)s canadien(ne)s (Salaire hebdomadaire)

		<u>1971*(octobre)</u>	<u>1975(octobre)</u>
Technicienne en radiologie diagnostique	:	.98 — 1.17	1.13 — .94
Technicienne de laboratoire	:	.98 — 1.13	1.39 — 1.16

\* Taux pour l'Ontario, celui de l'ensemble du Canada n'étant pas disponible.

Source: Travail Canada, Taux de salaire, traitements et heures de travail, différentes années, Ottawa.

La situation semble donc plutôt favorable aux techniciens québécois. Le tableau ci-dessous basé sur le salaire mensuel moyen reçu et son évolution confirme d'une certaine façon la situation avantageusement comparable des techniciens québécois pour les années en question.

TABLEAU 8.9

Salaire mensuel moyen au Québec par rapport aux salaires canadien et ontarien

		<u>1970</u>	<u>1971</u>	<u>1974</u>	<u>1975</u>
Tech(e)* en radiologie diagnostique					
- Québec/Canada	:	.98	1.03	1.01	.98
- Québec/Ontario	:	.98	1.03	.97	.94
Tech(e)* de laboratoire médicaux					
- Québec/Canada	:	1.03	1.09	1.02	1.06
- Québec/Ontario	:	1.01	1.07	1.00	1.08

\* Le personnel féminin est de loin le plus important.

Source: Santé et Bien-Etre social Canada, Traitements et salaires dans les hôpitaux canadiens de 1962-1975, Ottawa, Avril 1977.

Technicien de groupe A (fonction publique)

Cette catégorie comprend plusieurs groupes de salariés, des inspecteurs d'hygiène publique aux agents vérificateurs en passant par les techniciens agricoles, de laboratoire, des travaux publics (génie), en administration et autres. La plupart de ces spécialistes sont propres au secteur public. Par conséquent, les données sur les taux de salaire de ces techniciens sont très biaisées par les échelles salariales de la fonction publique que nous cherchons justement à situer par rapport au marché. Ainsi ces échelles salariales des fonctionnaires variaient selon les conventions collectives de 1970-71 et 1974-75 entre les minima et les maxima suivants:

<u>TABLEAU 8.10</u>				
<u>Québec: Techniciens de groupe A et assimilés</u>				
<u>(Salaire annuel)</u>				
	<u>1970-71</u>		<u>1974-75</u>	
	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>	<u>Minimum*</u>	<u>Maximum*</u>
Grade II (5 échelons) :	5205.	— 5996.	7558.	— 8706.
Grade I (11 échelons) :	5973.	— 8506.	8674.	— 12351.
Classe principale (6 échelons) :	8086.	— 9650.	11739.	— 14011.
* Indexé, c'est-à-dire multiplié par 1.171 pour tenir compte des forfaitaires.				
<u>Source:</u> Convention collective des fonctionnaires provinciaux du Québec (SFPQ).				

Parallèlement, les salaires payés aux techniciens de laboratoire et de génie dans l'ensemble du Québec et du Canada au 1er juillet 1971 et 1975 se présentent de la façon suivante:

**TABLEAU 8.11**

Salaire annuel des techniciens de laboratoire et de génie

	<u>Ensemble du Québec</u>				<u>Ensemble du Canada</u>			
	1971		1975		1971		1975	
	D <sub>1</sub>	D <sub>9</sub>	D <sub>1</sub>	D <sub>9</sub>	D <sub>1</sub>	D <sub>9</sub>	D <sub>1</sub>	D <sub>9</sub>
Technicien 1	4500.	6619.	—	—	4422.	7281.	6760.	10248.
Technicien 2	4836.	8340.	5964.	10785.	5330.	8524.	7125.	12630.
Technicien 3	6290.	9448.	8142.	12172.	6651.	9710.	8520.	14172.
Technicien 4	7719.	10324.	10080.	15084.	8124.	10872.	11403.	16802.
Technicien 5	9190.	11971.	13134.	16050.	9179.	12314.	13157.	18389.

Source: Pay Research Bureau, PSSRB, Rates of pay technicians and technologists, July 1, 1971 et 1975, cat. no 71-25 et 75-60.

Dans l'ensemble, si nous comparons les deux tableaux (8.10 et 8.11)<sup>13</sup> les échelles salariales des fonctionnaires québécois sont inférieures à celles du marché du Québec à l'exception des tous premiers échelons.

D'un autre côté, les salaires payés sur le marché québécois sont inférieurs à ceux payés dans l'ensemble du Canada.

13. Nous ne fournissons pas d'indices relatifs pour cette catégorie de salariés à cause de la grande différence structurelle des échelles comparées.

Il convient de signaler, en ce qui concerne ces trois derniers groupes de salariés, que les salaires les plus élevés sont ceux des techniciens du secteur de l'éducation qui sont suivis par les niveaux de salaire des techniciens de la santé et de la fonction publique.

### Infirmières auxiliaires

Encore une fois la comparaison salariale doit se faire avec l'extérieur du Québec puisque l'Etat québécois est à toute fin pratique l'unique employeur. Le tableau suivant fait ressortir assez clairement les deux contextes opposés qui ont marqué la préparation des négociations de 1971-72 et de 1975-76 pour ce groupe de salariés. La situation relativement favorable de 1971 par rapport au retard de celle de 1974-75 est appuyée par les données sur les résultats des négociations collectives de l'est de l'Ontario.<sup>14</sup>

**TABLEAU 8.12**

Taux de salaire des infirmières auxiliaires québécoises par rapport à celui des infirmières auxiliaires du reste du Canada au 1er octobre de 1971 et 1975

	D <sub>1</sub>		Médiane		D <sub>9</sub>		Moyenne	
	1971	1975	1971	1975	1971	1975	1971	1975
Atlantique	1.25	.92	1.27	.93	1.20	.91	1.25	.92
Nouv. Br.	1.09	.76	1.18	.88	1.20	.91	1.15	.86
Ontario	1.06	.68	1.11	.78	1.08	.76	1.09	.75
Prairies	1.23	.76	1.27	.83	1.20	.76	1.23	.79
Col. Brit.	.84	.54	.93	.63	1.01	.65	.93	.61

Source: Pay Research Bureau, PSSRB, Rates of Pay, Hospital Services Group, (Wage rate survey -100% universe), octobre 1, 1971 et 1975 (cat. no 72-19 et 76-26).

Note: Les données du 1er octobre 1971 et 1975 ne tiennent pas compte des gains des négociations (rétroactifs) des fronts communs qui ont suivi.

14. Voir, Ministry of Labour, Research Branch, Negotiated wages and Working Conditions in Ontario Hospitals 1971 et 1974 Ontario



Concierges (éducation)

Pour ce groupe très important d'ouvriers du secteur de l'éducation (60%) dont le salaire variait entre \$106.81 et \$129.60 par semaine en 1970-71 contre \$155.52 et \$188.31 en 1974-75, nous n'avons pu trouver de données que pour 1975 en ce qui concerne les conditions salariales du marché. Ainsi, le salaire des concierges de la région de Montréal en octobre 1975 variait entre \$118.40 (Décile 1) et \$203.60 (Décile 9) par semaine.<sup>15</sup> La moyenne de salaire payé à Montréal est de \$165.60 pour la même année. La situation des concierges des commissions scolaires est par conséquent plus avantageuse pour les échelons inférieurs et moins intéressante pour les échelons supérieurs par rapport aux conditions qui prévalent sur le marché du travail métropolitain en 1975.

Les trois prochains groupes de salariés dont nous désirons évaluer la situation se retrouvent avec des tâches semblables dans les trois sous-secteurs publics analysés. De plus, comme leur employeur, l'Etat du Québec, est en concurrence avec les autres administrations publiques et l'entreprise privée du Québec pour les services de ces salariés, nous allons situer la position salariale de chacun de ces groupes par rapport aux conditions du marché québécois. Comme indice du marché québécois, nous utilisons les données de l'enquête de Travail Canada sur les taux de salaire dans la région de Montréal.<sup>16</sup>

---

15. Travail Canada. Taux de salaire, traitements et heures de travail, Montréal, octobre 1975, Ottawa.

16. Travail Canada. Taux de salaire, traitements et heures de travail, Montréal, octobre 1971 et 1975, Ottawa.

Secrétaires

La situation de ces employées est résumée dans le tableau suivant:

<b>TABLEAU 8.13</b>						
<u>La marge prédominante des salaires hebdomadaires des secrétaires* du secteur public québécois par rapport aux salaires des secré- taires de la région de Montréal</u>						
	1971			1975		
	Décile 1	Médiane	Décile 9	Décile 1	Médiane	Décile 9
Fonction publique du Québec par rapport:						
- secrétaire junior Montréal	1.09	.97	.87	1.10	1.01	.90
- secrétaire senior Montréal	.91	.84	.79	.95	.87	.78
Secteur des hôpitaux du Québec par rapport:						
- secrétaire junior Montréal	1.09	.92	.78	1.06	.93	.80
- secrétaire senior Montréal	.91	.79	.70	.92	.80	.70
Secteur de l'éducation du Québec par rapport:						
- secrétaire junior Montréal	1.02	.89	.78	1.06	.93	.80
- secrétaire senior Montréal	.85	.77	.71	.92	.80	.70

\*Les taux de salaire des conventions collectives sont indexés en 1975 (c'est-à-dire multipliés par 1.171) pour les secrétaires du secteur public québécois).

Dans l'ensemble, malgré un salaire de départ équivalent ou légèrement supérieur, l'échelle salariale des secrétaires du secteur public est moins avantageuse que celle qui se dégage des taux de salaire payés dans la région de Montréal. Comme ces employées sont peu syndiquées, sauf dans le secteur public, le taux du marché est surtout celui des non-syndiquées.<sup>17</sup>

### Menuisiers (charpentier-menuisier)

Cette catégorie d'employés, au même nombre d'heures par semaine, est de façon évidente sous-payée par rapport aux menuisiers d'entretien de la région de Montréal. Comme dans la majorité des cas nous avons des taux uniques, la comparaison salariale est plus facile et plus convaincante à la fois.

TABLEAU 8.14

Salaire hebdomadaire (taux unique ou moyen selon le cas) des menuisiers publics par rapport au salaire hebdomadaire moyen des menuisiers de la région de Montréal (taux d'octobre de chaque année)

<u>ANNEE</u>	<u>FONCTION PUBLIQUE</u>	<u>EDUCATION</u>	<u>SANTE</u>
1971	.88 (.92)	.87*(.90)*	.82*(.86)*
1975	.71 (.82)	.72 (.82)	.69 (.80)
1975 (indexé de 17% pour les menuisiers publics)	.84 (.96)	.84 (.96)	.81 (.93)

\*Taux moyen de salaire est utilisé ici.

( ) Salaires publics de 1971 et 1975 relativement aux salaires de Montréal de 1970 et 1974 respectivement (toujours octobre de chaque année)

17. Travail Canada, *op. cit.*, nous indique des taux de salaire pour les secrétaires syndiquées qui sont inférieurs aux taux des secrétaires non-syndiquées en 1975.

### Cuisiniers

Les conditions salariales de cette dernière catégorie de salariés se comparent avantageusement aux salaires en vigueur sur le marché montréalais, surtout si on tient compte de l'indexation au coût de la vie des employés du secteur public en 1974-75. Toutefois, les salariés de la restauration et de l'hôtellerie sont peu syndiqués à l'exception des grands hôtels de Montréal. De plus, il n'est pas certain que la nature du travail soit la même (e.g. responsabilité) d'un secteur à l'autre lorsque nous utilisons comme base de comparaisons des catégories différentes de cuisiniers.

**TABLEAU 8.15**

Salaire hebdomadaire des cuisiniers du secteur public par rapport aux cuisiniers d'hôtel et de restaurant de la région de Montréal

ANNEE	<u>POINT DE COMPARAISON</u> (Montréal)*	<u>FONCTION PUBLIQUE</u>	<u>EDUCATION</u>	<u>SANTE</u>
1971	Hôtel (1)	1.38 (1.53)	1.16 (1.28)	1.31 (1.45)
	Hôtel (2)	1.17 (1.26)	.98 (1.05)	1.10 (1.19)
	Restaurant	1.21 (1.25)	1.01 (1.04)	1.14 (1.18)
1975	Hôtel (1)	.94 (1.08)	.88 (1.01)	.91 (1.05)
	Hôtel (2)	.85 ( .89)	.79 ( .83)	.82 ( .86)
	Restaurant	.88 (1.01)	.82 ( .94)	.86 ( .98)
1975 (Secteur public indexé)	Hôtel (1)	1.10 (1.27)	1.03 (1.18)	1.07 (1.23)
	Hôtel (2)	.99 (1.04)	.92 ( .97)	.96 (1.01)
	Restaurant	1.03 (1.19)	.96 (1.11)	1.00 (1.15)

Notes: (1) Hôtel de 200 employés et plus (2) Hôtel de moins de 200 employés

( ) Salaires publics de 1971 et 1975 relativement aux salaires de Montréal de 1970 et 1974 respectivement.

\* Pour 1971(et 1970): cuisinier général ou rôtissage et grillage, pour 1975(et 1974): cuisinier d'établissement

Les comparaisons salariales que nous venons d'esquisser comportent des faiblesses importantes qu'il nous faut souligner. Premièrement, le contenu des tâches des fonctions comparées n'est pas toujours clairement circonscrit ou toujours défini de façon identique dans le temps ou d'un organisme à l'autre. C'est pourquoi nous nous sommes efforcés d'utiliser le plus possible les mêmes sources statistiques.<sup>18</sup> Une autre faiblesse probablement plus importante, réside dans le fait que nous comparons souvent des marges salariales ( $D_7$  et  $D_9$ ) qui reposent sur des bases différentes, à savoir les échelles salariales des conventions collectives du secteur public et les taux réellement payés sur le marché du travail. Finalement, une autre difficulté que nous n'avons pu contourner complètement se situe au niveau de la période d'observation. Les données disponibles nous obligent souvent à comparer les taux d'une convention collective valable pour une année avec ceux en vigueur sur le marché à un moment précis, généralement à l'expiration de la convention collective en question. Au problème complexe des clauses d'indexation qui prévoient des montants forfaitaires non intégrés aux échelles, on doit donc ajouter celui de l'impossibilité de trouver un point de comparaison, un niveau de salaire, qui porte sur la même période que celui de notre convention collective.

Malgré ces difficultés qu'il nous semble impossible d'éliminer complètement dans le cadre de notre analyse globale du contexte économique, nous croyons pouvoir conclure que les conditions des salariés du secteur

---

18. Nous nous sommes basés essentiellement sur les études de comparaisons salariales du Pay Research Bureau (PSSRB) d'Ottawa et des enquêtes de Travail Canada sur les salaires de la région de Montréal. Voir les références précises un peu plus haut.

public québécois se situent plutôt en-deça des conditions salariales du marché pour les deux années étudiées. Nous avons pu observer sur les vingt-et-un (21) cas retenus, treize (13) situations où les salaires des employés publics québécois sont moins élevés que ceux du "marché le plus approprié", cinq (5) situations où ils sont plus importants et trois (3) cas partagés (voir tableau 8.16). Entre 1971 et 1975, le salaire des groupes-clé de salariés publics se maintient par rapport au salaire du marché du travail, à l'exception des infirmières auxiliaires dont les conditions salariales se sont dégradées par rapport à celles de leur marché.

TABLEAU 8.16

Synthèse des comparaisons salariales

Période	Ingé- nieurs	Ensei- gnants	Infir- mières	Infir- mières aux.	Tech. F.P.	Tech. Educ.	Tech. Santé	Concierge	Menui- siers	Cuisi- niers	Secré- taires
1971	-	-	-	+	-	(+)* -	+	N.D.	-	+	-
1975	-	-	-	-	-	(+)* -	+	(+)* -	-	+	-

+ : Salaire plus élevé pour les employés publics

- : Salaire moins élevé pour les employés publics

(+)\* : Seulement pour les moins expérimentés

Le gouvernement du Québec a publié en 1978 deux études de comparaisons salariales entre le secteur public et le secteur privé québécois.<sup>19</sup> Sans vouloir remettre en question l'effort de rigueur méthodologique des auteurs, il nous semble évident que l'utilité de ces travaux comme élément d'appui à la négociation des conditions de travail du secteur public est fort limitée. En effet, le Bureau de la Recherche sur la Rémunération avance que seulement 35% de l'ensemble des employés du secteur public sont comparables à ceux du secteur privé et que moins de 24% ont pu être effectivement comparés, soit 70,500 salariés sur les 295,000 syndiqués pour la période de juillet 1976 à juin 1977 (données corrigées). Ajoutons que la base de comparaison (voire l'univers) du secteur privé est peu syndiquée. Seulement 13 niveaux d'emploi sur 55 ont une majorité de syndiqués, soit les groupes d'ouvriers, les techniciens en génie et les employés de services. L'échelle salariale de ces groupes de syndiqués du secteur privé est plus avantageuse que celle des syndiqués du secteur public contrairement à l'échelle salariale des corps d'emploi peu ou pas syndiqués (e.g. les professionnels, les techniciens et les employés de bureau) dont les échelles sont généralement inférieures à celles du secteur public québécois.<sup>20</sup> On doit ajouter

---

19. Bureau de la recherche sur la rémunération, Conseil du Trésor, Comparaison de la rémunération entre le secteur public et le secteur privé, 1er juillet 1977 - 30 juin 1978, Québec, octobre 1978, et Comparaison de la rémunération entre les secteurs public et parapublic et le secteur privé au Québec, 1er juillet 1978 - 30 juin 1979, Québec, 15 décembre 1978. Voir aussi BEAUCAGE, A. et ELIE, B., "Les comparaisons salariales public-privé: des études sérieuses mais non pertinentes", Le Devoir, mardi 10 avril 1979, p.5, et JALBERT, L. et LEGARE, A., "La comparaison public-privé: une régression, surtout pour les travailleuses", Le Devoir, jeudi 8 mars 1979, p. 5.

20. Cette affirmation est en grande partie valable en ce qui concerne la rémunération globale mais à un degré moindre pour les techniciens en génie, les magasiniers, les gardiens et les aides domestiques du groupe ouvrier.

que pour les 51,056 salariés du secteur public pour lesquels les comparaisons salariales sont favorables (19,429 sont défavorables), 41,042 sont des employés de bureau dont une forte proportion sont des femmes dont les conditions de travail sont souvent dénoncées comme étant discriminatoires.<sup>21</sup> En résumé, l'importance du groupe comparé est relativement faible et la base de comparaison est fort discutable.

Ces études du Conseil du Trésor du Québec recourent cinq des onze groupes que nous avons retenus pour fins de comparaisons salariales. Malgré une méthodologie différente<sup>22</sup> et une période de base plus récente (1978-79), elles abondent dans le même sens que nos résultats pour les menuisiers, les secrétaires et les techniciens de la fonction publique (génie) et les contredisent pour les ingénieurs et les techniciens en informatique (éducation).

### 8.3 Marché du travail: demande excédentaire de main-d'oeuvre

La situation relative de la demande de travail est un deuxième aspect du marché du travail qu'il nous reste à évaluer pour les périodes qui nous intéressent. Le résultat de la relation dynamique entre l'offre et la demande de travail se traduit non seulement par son impact sur le niveau et la structure des salaires mais aussi par un ajustement plus ou moins

---

21. Voir JALBERT et LEGARE, op. cit., et Conseil du Statut de la Femme, Pour les québécoises: égalité et indépendance, Québec 1979.

22. Utilisant des sources secondaires et ayant ainsi moins d'informations, nous avons préféré comme base de comparaison les taux de salaire en vigueur à l'expiration d'une convention collective et non au début d'une année de convention.



réussi entre les deux forces. Le degré d'ajustement est généralement révélé par le taux de chômage et le niveau des postes vacants à un moment donné.

Si, dans un premier temps, nous regardons la situation dans une perspective macroéconomique, les deux périodes de préparation de la PSS<sup>23</sup> se caractérisent par un taux de chômage non seulement élevé mais à la hausse dans chaque cas (en même temps que le taux d'activité de la population progresse lentement mais de façon constante pendant les années 1970). De plus, le taux de postes vacants estimé par Statistique Canada est à son niveau le plus bas de la décennie en 1970-71 et en baisse rapide à partir de la fin de 1974. Cette évolution des postes vacants est assez bien appuyée par les variations de l'indice des offres d'emplois du ministère des finances du Canada. Ce contexte général de dégradation du marché du travail est en quelque sorte résumé par une croissance faible de l'emploi pendant les deux périodes en question relativement à 1972-74. Les données des tableaux 8.17 et 8.18 ainsi que les graphiques 8.1 et 8.2 qui les accompagnent illustrent assez clairement cette appréciation d'une offre de main-d'oeuvre excédentaire pour l'ensemble du marché du travail en 1971 et 1975.

Toutefois, cette perspective globale peut cacher des situations différentes et contraires pour certains marchés particuliers délimités de façon plus ou moins étanche par la spécificité et le niveau de la formation, par le type d'activité économique et par des considérations géographiques et

---

23. Soit de février 1970 à février 1972 et de juin 1974 à la fin septembre 1975.

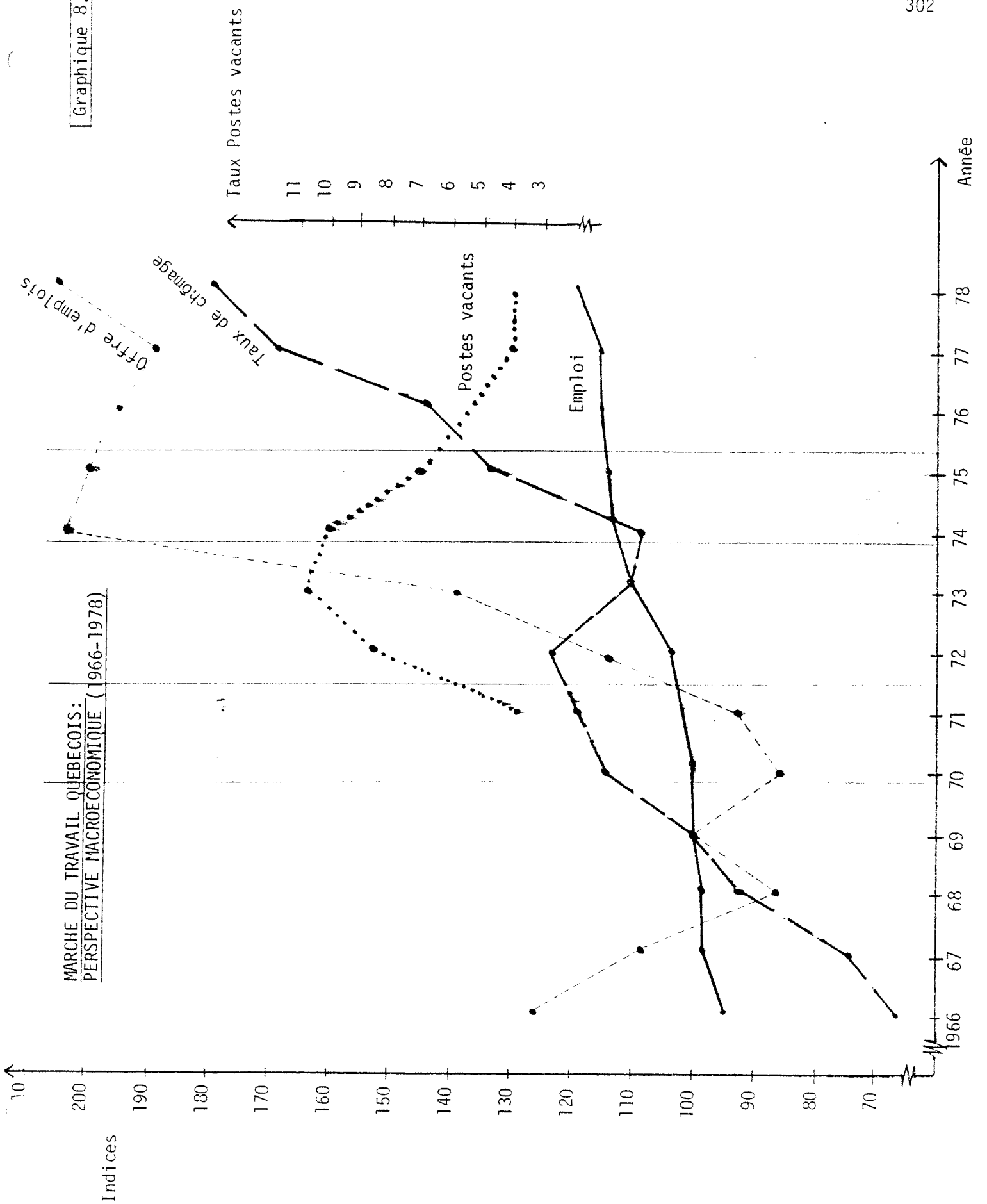
## MARCHE DU TRAVAIL QUEBECOIS: PERSPECTIVE MACROECONOMIQUE 1966-1978

Année	Emploi*		Offre d'emplois**		Postes vacants***		Chômage*		Taux d'activité* %
	Milliers	Indice (1969=100)	Indice (1969=100)	% Variation	Milliers	Taux/1,000 postes	Taux (%)	Indice (1969=100)	
1966	2027	95	127	7.6	-	-	4.1	67	56.0
1967	2085	98	109	-14.2	-	-	4.6	75	56.4
1968	2081	98	85	-22.0	-	-	5.6	92	55.6
1969	2126	100	100	17.6	-	-	6.1	100	55.9
1970	2128	100	86	-14.0	-	-	7.0	115	55.4
1971	2175	102	93	8.1	7.6	3.8	7.3	120	56.0
1972	2205	104	114	22.6	17.3	8.5	7.5	123	55.9
1973	2330	110	140	22.8	22.6	10.8	6.8	111	57.6
1974	2401	113	203	45.0	21.4	10.0	6.6	108	58.0
1975	2434	114	200	-1.5	15.3	6.8	8.1	133	58.5
1976	2456	116	195	-2.5	11.9	5.3	8.7	143	58.3
1977	2473	116	189	-3.1	9.5	4.0	10.3	169	58.9
1978	2520	119	205	8.5	8.8	4.0	10.9	179	59.7

Sources:

\* Statistique Canada, Statistiques chronologiques sur la population active..., Cat. 71-201 (1978).\*\* Ministère des Finances, Revue Economique, Ottawa, différentes années.\*\*\* Statistique Canada, Bulletin annuel sur les postes vacants, Cat. 71-203 (1978).

Graphique 8.1



Marché du travail Québécois: 1969-78 par trimestre

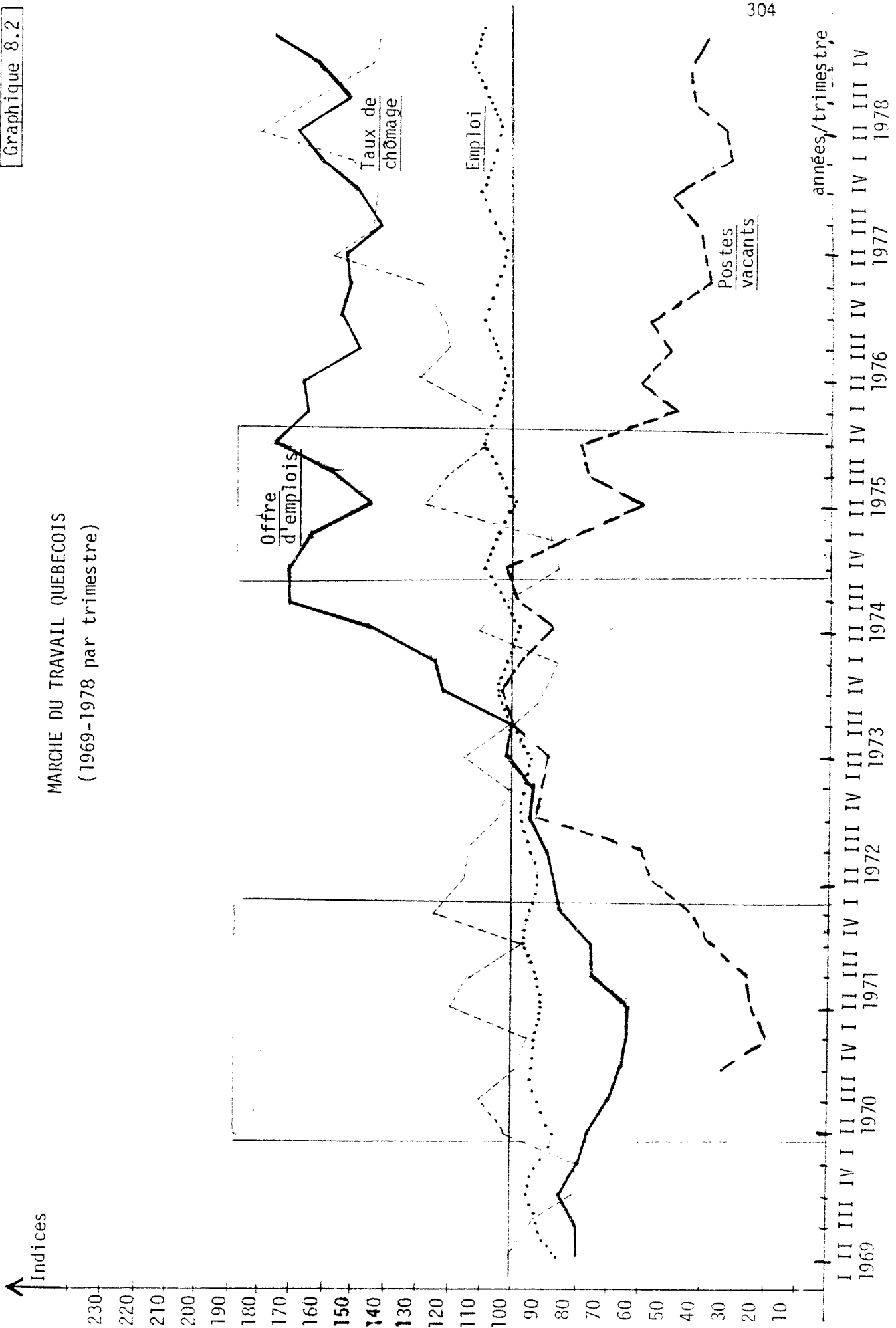
Tableau No. 8.18

Année/ Trimestre	Emploi		Offre d'emploi		Postes vacants		Chômage	
	Milliers (1973II = 100)	Indice (1973II = 100)	Indice (1973II = 100)	Indice (1973II = 100)	Milliers (1973II = 100)	Indice (1973II = 100)	Taux (%)	Indice (1973II = 100)
1969 I	2026	87	98.9	79			6.9	100
II	2137	91	99.0	79			6.5	94
III	2211	95	104.8	84			5.5	80
IV	2132	91	97.7	78			5.4	78
1970 I	2025	87	94.5	75			7.0	101
II	2120	91	86.7	69			7.6	110
III	2209	94	82.6	66	7.7	33	6.8	99
IV	2160	92	79.6	63	4.5	19	6.6	96
1971 I	2073	89	78.7	63	5.6	24	8.3	120
II	2153	92	93.0	74	6.0	26	7.8	113
III	2265	97	94.3	75	8.5	37	6.7	97
IV	2210	94	105.4	84	10.1	44	8.5	123
1972 I	2104	90	108.8	87	13.0	56	8.0	116
II	2180	93	112.0	89	13.9	60	7.9	114
III	2297	98	116.9	93	21.4	92	7.1	103
IV	2240	96	117.0	93	20.9	90	6.9	100
1973 I	2179	93	127.6	102	20.4	88	8.0	116
II	2339	100	125.4	100	23.2	100	6.9	100
III	2438	104	151.3	121	24.1	104	6.2	90
IV	2365	101	157.7	126	22.6	97	5.9	86
1974 I	2271	97	180.9	144	20.2	87	7.6	110
II	2384	102	213.1	170	22.8	98	6.9	100
III	2516	108	213.8	170	23.9	103	5.9	86
IV	2432	104	205.1	164	18.7	81	6.1	88
1975 I	2307	99	180.7	144	13.6	59	8.8	128
II	2432	104	193.3	154	17.9	77	8.3	120
III	2540	109	220.2	176	18.4	79	7.5	109
IV	2455	105	206.9	165	11.2	48	7.6	110
1976 I	2369	101	209.5	167	13.7	59	9.0	130
II	2460	105	185.6	148	11.9	51	8.3	120
III	2550	109	192.9	154	13.2	57	8.4	122
IV	2446	105	190.2	152	8.9	38	8.8	128
1977 I	2373	101	192.5	154	9.3	40	10.8	157
II	2471	106	179.5	143	9.8	42	10.0	145
III	2568	110	185.7	148	11.4	49	9.9	143
IV	2479	106	197.8	158	7.4	32	10.5	152
1978 I	2400	103	211	168	8.1	35	12.4	180
II	2514	107	190	152	10.0	43	11.3	164
III	2630	112	200	159	10.5	45	10.0	145
IV	2536	108	219	175	8.8	38	9.9	143

Sources: Voir tableau no. 8.17 et calculs de l'auteur.

N.B.: Données non-désaisonnalisées.

MARCHE DU TRAVAIL QUEBÉCOIS  
(1969-1978 par trimestre)



culturelles. On doit donc évaluer la situation de la demande relative de certaines catégories d'employés dont les qualifications sont plutôt spécifiques au secteur d'activité mais qui leur permettent généralement de déborder les frontières du marché québécois (infirmières, techniciens de la santé, enseignants) en même temps que certaines catégories de salariés dont le marché déborde le secteur d'activité considéré. Dans ces dernières catégories, une partie plus qualifiée s'identifie à un marché du travail qui dépasse souvent les frontières du Québec (ingénieurs ou autres professionnels et techniciens en informatique) même si la grande majorité se limite avant tout à un champ d'opportunité d'emploi généralement local et, à un degré moindre, régional.

A cette difficulté de circonscrire avec exactitude les limites du marché du travail de chaque groupe de salariés s'ajoute celle de la pauvreté des données statistiques à ce niveau désagrégé d'analyse. Les tableaux 8.19 et 8.20 rassemblent certaines séries disponibles quant aux postes vacants par groupe socio-professionnel ou par activité économique. Une première constatation qui s'impose quant aux postes vacants par secteur d'activité économique est une situation relativement plus avantageuse pour les salariés des secteurs des services non-commerciaux et des administrations publiques lors de ces deux périodes de contraction économique de 1971 et 1975. En effet, le pourcentage de postes vacants qui leur sont offerts par rapport à ceux de l'ensemble de l'économie québécoise est plus élevé pendant ces années creuses que lors de périodes relativement plus prospères, comme celle des années 1973-74. Cette appréciation générale d'une plus grande résistance aux fluctuations à la baisse de la conjoncture semble être soutenue en grande

Tableau 8.19

POSTES VACANTS TOUTES CATEGORIES EN MILLIERS (PV) ET EN POURCENTAGE (%) DE L'ENSEMBLE DES POSTES VACANTS PAR ACTIVITE ECONOMIQUE ET GROUPE SOCIO-PROFESSIONNEL AU QUEBEC DE 1971 A 1978 (EN MILLIERS)

	1971		1972		1973		1974		1975*		1976		1977		1978	
	PV	%	PV	%	PV	%	PV	%	PV	%	PV	%	PV	%	PV	%
Ensemble des activités	7.6	100	17.3	100	22.6	100	21.4	100	15.3	100	11.9	100	9.5	100	9.3	100
Services commerciaux**	0.9	11.8	2.7	15.6	3.4	15.0	3.2	15.0	2.3	15.0	1.5	12.6	1.6	16.8	1.2	12.9
Services non-commerciaux***	0.8	10.5	1.1	6.4	1.7	7.5	2.1	9.8	2.1	13.7	1.9	16.0	1.0	10.5	1.0	10.8
Administration publique	0.5	6.6	0.7	4.0	1.1	4.9	2.4	11.2	2.7	17.6	1.6	13.4	0.8	8.4	0.9	9.7
	par groupe socio-professionnel (2)															
Travailleurs en sciences naturelles, en techniques et mathématique	0.2	2.6	0.5	2.9	0.9	4.0	1.0	4.7	1.1	7.2	0.9	7.6	-	-	-	-
Personnel médical, techniciens de la santé et assimilé	0.5	6.6	0.7	4.0	1.1	4.9	1.2	5.6	1.6	10.5	1.2	10.1	-	-	-	-
Personnel administratif et assimilé	1.1	14.5	2.2	12.7	2.9	12.8	3.1	14.5	3.0	19.6	2.0	16.8	-	-	-	-
Travailleurs spécialisés dans les services	0.9	11.8	2.0	11.6	2.5	11.1	2.2	10.3	2.1	13.7	1.1	9.2	-	-	-	-

Sources: (1) Statistique Canada, Bulletin annuel sur les postes vacants, 1978, cat. no 71-203.

(2) B.S.O., Statistiques sur le marché du travail au Québec, 1966-76, Québec 1978.

\* Moyenne des trois premiers trimestres. A cause d'un conflit postal les données du 4e trimestre n'ont pu être disponibles.

\*\* Y compris les services médicaux (sauf les hôpitaux), les cinémas et les loisirs, les services fournis aux entreprises, les services personnels (sauf domestique) et les services divers.

\*\*\* Y compris les hôpitaux, l'enseignement, les services sociaux et les organisations culturelles.

POSTES A PLEIN TEMPS VACANTS AU CANADA POUR CERTAINES PROFESSIONS  
(En pourcentage de l'ensemble de l'économie)

Tableau 8.20

Profession: catégorie et sous-catégorie	1971 '000 (%)	1972 '000 (%)	1973 '000 (%)	1974 '000 (%)	1975* '000 (%)	1976 '000 (%)	1977 '000 (%)
.Architectes et ingénieurs	0.6 (1.8)	0.7 (1.2)	1.3 (1.7)	2.4 (2.6)	1.3 (2.3)	1.1 (2.4)	0.9 (2.3)
.Sciences naturelles, techniques et mathématique	1.6 (4.9)	2.3 (3.9)	4.2 (5.4)	6.2 (6.8)	3.3 (5.8)	3.0 (6.5)	2.9 (7.5)
.Enseignants et personnel assimilé	0.4 (1.2)	0.5 (0.1)	0.7 (0.1)	0.7 (0.1)	0.7 (1.2)	0.6 (1.3)	0.6 (1.5)
.Personnel médical, techniciens de la santé et assimilés	2.3 (7.0)	2.6 (4.4)	3.9 (5.0)	4.7 (5.1)	3.6 (6.4)	2.1 (4.6)	1.5 (3.9)
.Personnel spécialisé et auxi- liaires des soins infirmiers et thérapeutiques	1.8 (5.5)	1.9 (3.3)	3.2 (4.1)	3.9 (4.3)	3.2 (5.7)	1.6 (3.5)	1.0 (2.6)
.Infirmières diplômées sauf les surveillantes	1.0 (3.1)	0.9 (1.5)	1.6 (2.1)	2.2 (2.4)	1.7 (3.0)	0.8 (1.7)	0.5 (1.3)
.Personnel administratif et assimilé	5.3 (16.3)	8.2 (14.1)	10.5 (13.5)	13.1 (14.3)	9.7 (17.1)	8.3 (18.0)	6.7 (17.3)
.Sténo-dactylo	2.1 (6.4)	3.0 (5.1)	3.7 (4.7)	4.5 (4.9)	3.8 (6.7)	3.2 (7.0)	2.6 (6.7)
.Secrétaires et sténo	1.2 (3.7)	2.0 (3.4)	2.2 (2.8)	2.6 (2.8)	2.4 (4.2)	2.0 (4.3)	1.8 (4.7)
.Dactylo et commis dactylo	0.9 (2.8)	1.0 (1.7)	1.5 (1.9)	1.9 (2.0)	1.4 (2.5)	1.1 (2.4)	0.8 (2.1)
.Teneurs de livres, commis en comptabilité, etc...	1.2 (3.7)	2.2 (3.8)	2.9 (3.7)	3.6 (3.9)	3.5 (6.2)	2.4 (5.2)	2.0 (5.2)
.Magasiniers, ordonnanciers et distributeurs	0.4 (1.2)	0.9 (1.5)	0.9 (1.2)	1.3 (1.4)	0.7 (1.2)	0.6 (1.3)	0.5 (1.3)
.Réceptionnistes, messagers et assimilé	0.4 (1.2)	0.8 (1.4)	1.1 (1.4)	1.1 (1.2)	0.9 (1.6)	0.9 (2.0)	0.6 (1.6)
.Autre personnel administratif	1.1 (3.4)	1.6 (2.7)	2.2 (2.8)	2.6 (2.8)	1.9 (3.4)	1.5 (3.3)	1.1 (2.8)
.Employés du bureau	0.8 (2.5)	0.9 (1.5)	1.1 (1.4)	1.1 (1.2)	0.7 (1.2)	0.5 (1.1)	0.4 (1.0)
.Gardiens et veilleurs	0.2 (0.1)	1.0 (1.7)	1.2 (1.5)	1.1 (1.2)	0.8 (1.4)	0.4 (1.0)	0.4 (1.0)
.Chefs et cuisiniers	0.4 (1.2)	1.0 (1.7)	1.3 (1.7)	1.2 (1.3)	1.0 (1.8)	0.6 (1.3)	0.7 (1.8)
.Concierges, services domesti- ques et nettoyage	0.4 (1.2)	0.8 (1.4)	1.2 (1.5)	1.5 (1.6)	0.9 (1.6)	0.6 (1.3)	0.7 (1.8)
.Machinistes	0.2 (0.1)	0.5 (0.9)	1.0 (1.3)	1.1 (1.2)	0.6 (1.1)	0.4 (1.0)	0.5 (1.3)
.Mécaniciens et réparateurs	1.6 (4.9)	3.8 (6.5)	4.4 (5.6)	5.8 (6.3)	3.7 (6.5)	2.9 (6.3)	2.3 (5.9)
.Charpentiers et assimilés	0.5 (1.5)	0.8 (1.4)	0.8 (1.0)	1.1 (1.2)	0.7 (1.2)	0.5 (1.1)	0.3 (1.0)
Ensemble de l'économie	32.6 (100)	58.3 (100)	78.0 (100)	91.5 (100)	56.6 (100)	46.0 (100)	38.7 (100)

Sources et notes: Voir tableau 8.19



partie par les données (bien que fragmentaires) sur les postes vacants par catégorie professionnelle aussi bien pour le Québec (tableau 8.19) que pour l'ensemble du Canada <sup>24</sup> (tableau 8.20). Ainsi, l'importance relative des postes vacants (%) des salariés plus qualifiés que l'on retrouve en grand nombre dans les secteurs public et parapublic non seulement se maintient mais a tendance à augmenter pendant les années 1971 et 1975. Soulignons plus spécialement les cas du personnel infirmier <sup>25</sup> et des techniciens de la santé, des techniciens en informatique, du personnel administratif relativement plus qualifié comme les secrétaires sténo-dactylo et, à un degré moindre, les architectes et ingénieurs. Si les enseignants réussissent à maintenir et même à augmenter leur part relative pendant ces années difficiles, le nombre de postes vacants par rapport à l'importance de ce groupe nous semble toutefois trop faible pour que l'on accorde trop d'importance à la stabilité du pourcentage. Les catégories moins qualifiées (réceptionnistes, messagers) ou que l'on retrouve davantage dans le secteur privé (machinistes, mécaniciens, charpentiers) semblent par contre relativement défavorisées par les périodes creuses du marché du travail.

Ces constatations relatives aux données plus désagrégées sur les postes vacants sont confirmées en partie par les statistiques disponibles sur les taux de chômage par branche d'activité et par catégorie professionnelle. Malgré la pauvreté des séries statistiques sur le taux de chômage

---

24. Nous utilisons les données pour l'ensemble du Canada à cause de l'absence quasi totale de statistiques fiables pour le Québec et à cause du caractère inter-provincial du marché du travail pour plusieurs groupes de salariés considérés.

25. Voir PROULX, Pierre-Paul et al., Le Marché du travail du personnel infirmier au Canada: un examen de la pénurie et de la participation des infirmières licenciées, rapport final de l'avant projet, Centre de recherche en développement économique, Montréal, 1975, U. de M., 144 pages. Aussi YETT, D.E., An Economic Analysis of the Nurse Shortage, Lexington, Mass., 1975, 324 pages.

désagrégé<sup>26</sup>, le tableau 8.21 nous indique que le taux de chômage a été relativement moins élevé (ou constant) dans les secteurs public et parapublic pour les années 1970, 1971 et 1975, périodes pendant lesquelles le taux de chômage global augmentait rapidement. Les données trop fragmentaires et incomplètes sur le taux de chômage des groupes professionnels ne confirment pas clairement toutefois cette constatation.

Nous pouvons résumer cette partie du chapitre 8 en soulignant que si la conjoncture générale du marché du travail se détériore pour les périodes 1970-71 et 1974-75, le marché du travail des secteur public et parapublic québécois semble indiquer une situation relativement plus favorable aux salariés. Ceci est surtout vérifiable pour les catégories d'employés plus qualifiés comme le personnel infirmier, les techniciens de la santé, les techniciens en informatique, le personnel clérical relativement plus spécialisé et les professionnels (e.g. architectes, ingénieurs).

---

26. C'est pour cette raison que nous utilisons les taux de chômage pour l'ensemble du Canada en supposant que la situation est semblable au Québec.

Tableau 8.21

## TAUX DE CHOMAGE SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ ET LE STATUT PROFESSIONNEL AU CANADA DE 1966 A 1978 (% DU TOTAL)

Branche d'activité	1966*	1967*	1968*	1969*	1970*	1971*	1972*	1973*	1974	1975	Branche d'activité	1975	1976	1977	1978
1) Services socio-culturels, commerciaux et personnels	2.0 (56)	2.3 (56)	2.8 (58)	2.9 (62)	3.3 (56)	3.8 (59)	4.3 (68)	4.3 (77)	4.1 (76)	4.7 (67)	Services socio-culturels, commerciaux et personnels	5.4 (78)	6.6 (93)	7.4 (91)	7.7 (92)
2) Administration publique	3.1 (86)	2.8 (68)	3.6 (75)	2.7 (57)	3.3 (56)	4.3 (67)	4.8 (76)	4.4 (79)	4.1 (76)	4.8 (69)	Administration publique	4.2 (61)	5.1 (72)	5.6 (69)	6.4 (76)
Toutes les catégories	3.6 (100)	4.1 (100)	4.8 (100)	4.7 (100)	5.9 (100)	6.4 (100)	6.3 (100)	5.6 (100)	5.4 (100)	7.0 (100)	Toutes les catégories	6.9 (100)	7.1 (100)	8.1 (100)	8.4 (100)
3) (Direction et) prof. libérales*	0.6 (17)	0.8 (20)	0.9 (19)	1.0 (21)	1.5 (25)	1.8 (28)	2.2 (35)	2.1 (38)	2.2 (41)	2.4 (34)	Direction et professions libérales	2.1 (30)	2.3 (32)	2.6 (32)	2.9 (35)
4)											Sc. naturelles	2.8 (41)	3.3 (46)	3.6 (44)	4.2 (50)
5)											Enseignement	3.4 (49)	4.0 (56)	3.8 (47)	4.0 (48)
6)											Médecine et santé	3.1 (45)	4.3 (61)	3.8 (47)	4.2 (50)
7) Travail clérical	2.0 (56)	2.3 (56)	2.8 (58)	2.7 (57)	3.6 (61)	4.0 (63)	4.3 (68)	4.1 (73)	3.8 (70)	4.7 (67)	Travail administratif	5.5 (80)	6.3 (89)	7.1 (88)	7.6 (90)
8) Services	3.2 (89)	3.5 (85)	4.2 (88)	4.3 (91)	4.6 (78)	5.7 (89)	6.2 (98)	5.6 (100)	5.7 (106)	7.2 (103)	Services	7.4 (107)	8.5 (120)	10.0 (123)	10.4 (124)
9) Métiers	4.2 (117)	5.3 (129)	6.1 (127)	5.8 (123)	7.6 (129)	7.9 (123)	7.6 (121)	6.6 (118)	-	-					
10) Travailleurs	11.6 (322)	12.1 (295)	14.9 (310)	13.2 (281)	16.4 (278)	16.6 (259)	16.8 (267)	15.6 (279)	-	-					

\*Ancienne classification: ne comprend que les professions libérales pour 3) avant 1974.

Sources: - pour les premières données de 1966 à 1975, compilation spéciale de Statistique Canada

- pour les données de 1975 à 1978, Statistique Canada, Moyennes annuelles de la population active, 1975-1978, cat. no 71-529.

#### 8.4 Marché du produit: "capacité de payer" de l'Etat-employeur

Suite à notre discussion du chapitre 4, la capacité de payer de l'Etat doit d'abord être estimée en fonction de l'évolution des revenus de ce dernier. Afin de pouvoir situer la croissance de ces revenus dans une perspective historique valable et parce que nous préférons utiliser le plus possible une source d'information autre que le gouvernement du Québec, nous avons décidé de nous baser surtout sur les comptes économiques provinciaux de Statistique Canada. Le tableau 8.22 et le graphique 8.3 nous résument assez bien cette évolution des revenus du gouvernement québécois. La croissance plutôt soutenue des recettes gouvernementales entre 1961 et 1979 s'accélère certaines années, comme en 1970-71 et en 1973-75.

Evolution des revenus du gouvernement du Québec  
globalement et selon la source

Tableau no. 8.22

Année	Recettes totales (R.T.)		Impôts directs: particuliers		Impôts directs: entreprises		Impôts indirects		Transferts du Gov. fédéral		Autres sources	
	\$000,000	Indice % Var.	% des R.T.	% Var.	% des R.T.	% Var.	% des R.T.	% Var.	% des R.T.	% Var.	% des R.T.	% des R.T.
1961	883	100	16	-	14	-	39	-	23	-		8
1962	1106	125	15	15.3	11	1.6	40	28.5	27	45.4		7
1963	1217	138	15	9.0	11	7.1	42	15.2	25	3.7		7
1964	1508	171	16	30.9	10	11.1	43	26.1	27	30.1		4
1965	1712	194	21	52.7	9	7.3	43	15.4	22	-8.4		5
1966	1999	226	25	40.1	9	6.8	41	10.8	21	10.5		4
1967	2434	276	27	27.6	8	6.4	39	17.1	22	28.8		4
1968	2791	316	29	24.1	7	3.8	38	11.4	22	17.4		4
1969	3139	355	29	13.3	6	2.6	38	12.3	22	12.4		5
1970	3671	416	30	19.6	5	0.5	35	7.3	25	32.4		5
1971	4406	499	31	24.3	5	4.6	31	4.9	29	37.9		4
1972	4853	550	34	20.9	5	13.2	32	14.8	25	-3.9		4
1973	5644	639	36	25.4	6	34.0	30	10.6	23	4.2		5
1974	7039	797	37	27.3	6	33.4	29	17.6	24	30.6		4
1975	8039	910	38	16.7	5	4.3	27	6.8	25	22.5		5
1976	9142	1035	39	16.4	4	-6.7	28	20.6	24	6.5		5
1977	11234	1272	42	32.6	3	-3.8	24	5.2	26	33.4		5
1978	12676	1436	41	10.4	4	24.3	24	10.3	26	15.3		5
1979	13376	1515	41	6.7	4	21.0	23	2.5	26	4.4		6
Moyenne				23.0		9.5		13.2		20.2		

Source: Statistique Canada, Comptes économiques provinciaux, Catalogue no. 13-213.

Tableau no. 8.23

## Quelques indicateurs économiques (Québec 1961-79)

Année	Produit Intérieur Brut (Prix du marché) (P.I.B.) \$000,000 \$ 1971 % Var.	Revenu Personnel (R.P.) \$000,000 %Var.	Salaires et traitements (S.T.) \$000,000 ST/RP	Indice de productivité* Indice % Var.	Indice des prix à la Cons. IPC Montréal Canada Indice % Var. % Var.	Rémunération hebdom. moyenne \$ % Var.	Dépenses pers. biens et serv. \$000,000 % Var.	Immobilisation \$000,000 % Var
1961	10,556	7,828	5,472 69.9%	-	0.9		6,668	1,957
1962	11,449	8,446 7.9	5,935 70.3	-	1.2		7,211 8.1	2,134 9.0
1963	12,081	8,933 5.8	6,343 71.0	-	1.8		7,668 6.3	2,280 6.8
1964	13,392 17,438	9,742 9.1	6,975 71.6	-	1.8	84.41	8,257 7.7	2,839 24.5
1965	14,691 18,526 6.2	10,685 9.7	7,721 72.3	-	2.4	88.62	8,894 7.7	3,226 13.6
1966	16,292 19,676 6.2	11,880 11.2	8,685 73.1	89.4	3.0	94.75	9,608 8.0	3,450 6.9
1967	17,621 20,490 4.1	13,175 10.9	9,624 73.0	90.5	3.6	101.12	10,133 5.5	3,208 -7.5
1968	18,801 21,172 3.3	14,193 7.7	10,189 71.8	93.7	3.4	107.87	11,268 11.2	3,149 -1.9
1969	20,534 22,175 4.7	15,565 9.7	11,149 71.6	96.0	3.1	114.99	12,108 7.5	3,373 7.1
1970	21,931 22,609 2.0	16,682 7.2	11,965 71.7	97.8	2.1	122.35	12,820 5.9	3,402 0.9
1971	23,620 23,620 4.5	18,369 10.1	13,019 70.9	100.0	1.8	132.03	13,947 8.8	4,201 23.5
1972	26,258 25,008 5.9	20,823 13.4	14,469 69.5	104.4	4.3	142.87	15,750 12.9	4,899 16.6
1973	30,006 26,160 4.6	24,067 15.6	16,741 69.6	103.4	7.3	154.30	18,149 15.2	5,962 21.7
1974	35,964 27,143 3.8	28,980 20.4	20,258 69.9	104.1	10.8	172.89	20,942 15.4	7,546 26.6
1975	40,760 27,785 2.4	33,801 16.6	23,491 69.5	105.1	10.8	199.22	24,668 17.8	9,359 24.0
1976	46,791 29,135 4.9	39,217 16.0	27,182 69.3	109.2	6.7	222.41	27,483 11.4	9,866 4.8
1977	50,573 29,437 1.0	43,050 9.8	29,488 68.5	109.6	8.3	244.79	30,336 10.4	10,777 9.2
1978	56,459 30,886 4.9	47,929 11.3	32,275 67.3	112.9	8.4	262.82	33,234 11.0	11,129 3.3
1979	63,426 31,383 1.6	52,766 10.1	35,591 67.5	111.1	9.1	284.35	-	-

Sources: B.S.O., Comptes économiques des revenus et des dépenses, Estimations annuelles, Québec 1961-1978, Québec, 1980.  
B.R.R., Analyse de l'évolution des principaux indicateurs économiques au Québec, en Ontario, au Canada et aux États-Unis, 1964-1979.

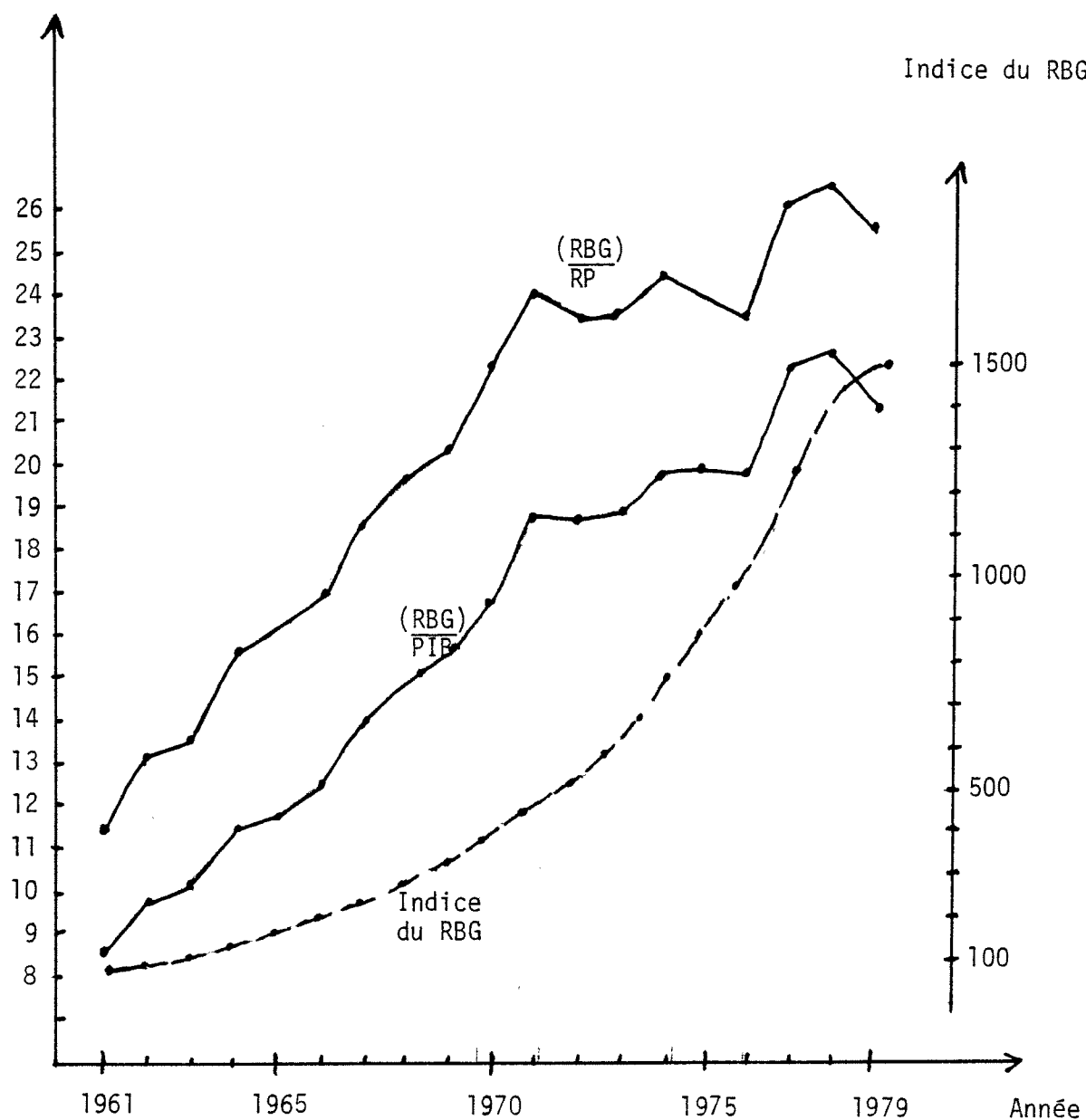
Conseil du Trésor, Québec, 1981.  
Statistique Canada, Comptes économiques provinciaux, 1964-1979, cat. 13-213.

\* Produit Intérieur réel par personne employée. Un indice plus précis serait le PIR par heure travaillée.

Revenus bruts du gouvernement québécois (RBG) en pourcentage  
du produit intérieur brut (PIB) au prix du marché et du Revenu  
Personnel (RP) et indice du RBG (1961 = 100)

$\frac{\%(\text{RBG})}{\text{PIB}}$  et  $\frac{(\text{RBG})}{\text{RP}}$

Graphique no. 8.3



Source: Statistique Canada, Comptes économiques provinciaux,  
Catalogue 13-213.

Malgré certaines différences, les tendances indiquées par les comptes économiques provinciaux semblent correspondre à celles qui sont soulignées par les deux sources du tableau 8.24 suivant:

<b>TABLEAU 8.24</b>							
<u>Revenus bruts</u>							
Exercice financier	Gouvernement du Québec				Commissions scolaires		
	(1) \$000,000	%Var	(2) \$000,000	%Var	\$000,000	(1) %Var	%Rev. gouvernement
1967-68	2534	19.7	2492*	—	991	18.2	39
1968-69	2883	13.8	2832*	13.6*	1248	25.8	43
1969-70	3209	11.3	3150*	11.2*	1434	14.9	45
1970-71	3806	18.6	4476	—	1214	-15.3	32
1971-72	4226	11.0	5121	14.4	1276	5.1	30
1972-73	4732	12.0	5734	12.0	1470	15.2	31
1973-74	5440	15.0	6554	14.3	1621	10.2	30
1974-75	6921	27.2	8238	25.7	1944	19.9	28
1975-76	7917	14.4	9494	15.2	2058	5.8	26
1976-77	9217	16.4	11140	17.5	—	—	—

Sources (1) B.S.Q., Statistiques financières du Gouvernement du Québec 1976-77, Québec 1978.

(2) Statistique Canada, Les finances publiques provinciales, Catalogue no 68-207.

\* Données compilées sur la base d'une méthodologie différente et par conséquent non comparables avec la période 1970-77.



Nous devons préciser par contre que les variations des revenus des commissions scolaires du Québec évoluent de façon fort différente, sinon contraire, pour les deux périodes retenues, à l'exception de 1974-75 dans une certaine mesure. Ces revenus représentent une part de moins en moins importante des revenus du gouvernement mais qui se situe tout de même à 30% de ces derniers pendant la première moitié des années '70. <sup>27</sup>

Comme l'Etat-employeur tire ses revenus directement de la valeur de la production ou des revenus qu'elle engendre, sa capacité de payer est reliée étroitement à l'évolution du produit intérieur brut (PIB) et à celle du revenu personnel (RP) qui en découle. Sur la base des données des tableaux 8.22 et 8.23, nous avons calculé l'évolution des rapports entre les revenus du gouvernement du Québec et le PIB et le RP. Le graphique 8.3 illustre assez clairement l'évolution de ces rapports qui résument en fait l'effort fiscal des contribuables québécois envers le gouvernement provincial. En 1970-71, le gouvernement augmente sensiblement sa capacité de payer par un accroissement marqué de l'effort fiscal des québécois alors qu'en 1974-75 la hausse des revenus n'est engendrée que de façon mitigée par une augmentation de cet effort fiscal, soit surtout en 1974. En effet, l'année 1975 nous indique plutôt une certaine stabilisation de cet effort fiscal (  $\frac{RBG}{PIB}$  ) ou même une baisse de celui-ci (  $\frac{RBG}{RP}$  ) <sup>28</sup>. Ceci nous amène

---

27. Les revenus autonomes des hôpitaux représentent moins de 5% de l'ensemble de leurs revenus qui sont essentiellement de source gouvernementale. Les revenus des commissions scolaires proviennent depuis 1970 pour plus de 60% du gouvernement provincial.

28. Précisons que le ralentissement de la croissance de l'impôt sur le revenu des particuliers en 1975-76 par rapport au revenu personnel est dû aux mesures fiscales de soutien du revenu et autres adoptées par le gouvernement québécois en avril 1975. L'effet de ces mesures devait toutefois disparaître progressivement avec la poursuite de l'inflation contrairement à une véritable indexation.

à examiner rapidement les explications principales de ces hausses de recettes gouvernementales.

Si nous nous fions aux données du tableau 8.22 sur l'évolution de l'importance relative des différentes sources des revenus du gouvernement du Québec, la croissance particulière de la capacité de payer de l'Etat en 1969-71 et 1973-75 s'explique essentiellement par la croissance des impôts directs des particuliers et celle des transferts gouvernementaux.<sup>29</sup> Considérons d'abord la première explication. Comme nous l'indique le graphique 8.3, la croissance des revenus gouvernementaux est de façon générale plus rapide que celle du revenu personnel et du produit intérieur brut. Par conséquent le taux d'élasticité de l'impôt à ces indices est supérieur à 1. Lors d'une communication présentée au colloque de l'Association des économistes québécois en avril 1976, Jean-Guy Lebel évaluait l'élasticité de l'ensemble de la structure fiscale québécoise à 1.35 et celle de l'impôt sur le revenu des particuliers à 2.3.<sup>30</sup> Ce dernier taux s'explique par la non-indexation de l'impôt sur le revenu des particuliers au Québec et par le taux croissant d'imposition. A cette explication, il faut ajouter

- 
29. Entre 1969-71, les recettes totales du gouvernement augmentent de 40% dont près de 90% est expliqué par la croissance des transferts (51%) et des taxes directes (36%). Entre 1973-75, l'augmentation de 42% des recettes est expliquée à 76% par les taxes directes (42%) et les transferts (34%) du fédéral. Précisons que pour cette dernière période l'impact relatif des impôts directs sur la croissance des revenus est de 17%.
30. Document non publié. L'élasticité des autres formes d'imposition est égale ou inférieure à 1 la plupart du temps. Un document plus récent du Ministère des finances du Québec, Le potentiel fiscal à moyen terme du gouvernement du Québec, nov. 1978 évalue le rendement du système fiscal québécois légèrement inférieur à celui estimé par M. Lebel, soit une élasticité de l'impôt sur le revenu des particuliers à 1.9 (1.65 avec indexation des exemptions personnelles de 6%) et l'élasticité de l'ensemble des revenus budgétaires à 1.27 (ou 1.15 avec indexation).

les nouveaux arrangements fiscaux entre les gouvernements du Québec et du Canada depuis la seconde guerre mondiale, mais surtout depuis les années soixante. Ainsi, les abattements de points d'impôt pour le Québec seraient passés de 16 à 50 entre 1962 et 1971 en ce qui concerne l'impôt sur le revenu des particuliers. Avec le "concept des impôts séparés" en 1972-77, le Québec retire un peu plus de 50% de l'impôt sur le revenu des particuliers au Québec.<sup>31</sup>

L'évolution des transferts du gouvernement fédéral dépend d'ententes complexes entre les gouvernements provinciaux et le gouvernement central. Une analyse explicative de ces accords déborde considérablement les limites et les moyens de notre étude. Toutefois, comme cinquante pour cent (50%) des revenus du gouvernement fédéral proviennent de l'impôt sur le revenu des particuliers et comme le taux d'élasticité de cet impôt se situe autour de 2, nous pouvons conclure que les recettes du gouvernement du Québec vont surtout fluctuer en fonction du revenu personnel et plus particulièrement en fonction de l'évolution des "salaires et traitements" qui représentent environ 70% du revenu personnel québécois. Ce qui revient à dire que l'augmentation des recettes gouvernementales dépend de la croissance économique et de l'évolution de la répartition fonctionnelle des revenus.

En nous basant sur l'analyse de la section précédente du marché du travail et sur les indicateurs de la conjoncture économique du tableau 8.23, nous constatons premièrement que la part salariale (ST/RP) décroît entre

---

31. Voir sur ce point BSQ, Statistiques financières du Gouvernement du Québec 1975-76, Québec 1977, pp. 9-12.

1966 et la fin des années '70 alors que les salaires et traitements augmentent de 650% entre 1961 et 1979. Toutefois, malgré cette baisse de la part salariale entre 1969-71 et 1973-75, la croissance des salaires et traitements explique 66% et 69% des hausses du revenu personnel québécois pour chacune de ces périodes respectivement. Une seconde observation, plus importante selon nous, est l'explication fort différente des augmentations de l'ensemble des revenus personnels pour chacune de ces périodes, soit 18% entre 1969-71 et 40% entre 1973-75. Transposées en termes réels <sup>32</sup>, ces augmentations sont réduites à 13.3% et 13.8% respectivement. Ce qui revient à dire que l'inflation est responsable de plus de 65% de la hausse des revenus entre 1973-75 contre environ 25% entre 1969-71. La croissance de la production devient donc un facteur explicatif de la croissance des revenus personnels relativement plus important pour la première période que pour la seconde.

Chaque PSS s'est donc élaborée dans une période conjoncturelle différente. Pour la période 1969-71, la croissance de l'emploi n'est que de 2.3%, les offres d'emplois sont à la baisse et le taux de chômage atteint un nouveau sommet malgré un taux d'activité stable de la main-d'oeuvre (voir les tableaux 8.17 et 8.18 et les graphiques 8.1 et 8.2). Si l'année 1970 est la plus difficile pour le marché du travail, 1971 indique une reprise de la croissance économique. Ces indications du marché du travail sont confirmées par l'évolution de la production, de la productivité et des dépenses de consommation et d'investissements pour la

---

32. En tenant compte de la croissance de l'I.P.C. de Montréal.

même période (voir tableau 8.23). Après la stagnation de 1970, l'année 1971 nous dirige progressivement vers la période expansionniste de 1971-73. Pour la période 1973-75, l'emploi augmente de 4.5% en deux ans, les offres d'emplois sont à la baisse en 1975 alors que le taux de chômage est à la hausse et les données sur les postes vacants indiquent une décroissance dès 1974 (voir tableau 8.17 et graphique 8.1). Cette période de récession économique qui s'amorce à la fin de 1974 et s'accélère en 1975 est aussi mise en perspective par les données sur la production et la productivité du tableau 8.23.

Si nos deux PSS sont élaborées lors de périodes économiques difficiles, la première expérience se situe dans une conjoncture de début de reprise (1971) alors que la seconde doit s'envisager dans un contexte d'accélération de la régression économique. Un autre point très important à retenir est celui de l'évolution fort différente du niveau général des prix d'une période à l'autre. L'indice des prix à la consommation de Montréal augmente de 7.2% entre 1968 et 1971 alors qu'il fait un bond de 32.4% entre 1972 et 1975.<sup>33</sup> L'évolution de l'indice nous révèle un ralentissement du processus inflationniste lors de la première période et une rapide accélération de ce processus lors de la seconde période. Ce facteur vient influencer la PSS non seulement indirectement par son impact sur la capacité de payer de l'Etat mais aussi plus directement en affectant l'évolution du revenu réel des salariés. Ainsi, pour les périodes 1968-71

---

33. Si on utilise l'I.P.C. pour le Canada les taux de croissance pour les deux périodes sont semblables, soit 11.1% et 32.2% respectivement. Précisons ici que pour mieux saisir l'impact très différent de l'inflation lors des deux rondes nous avons allongé la période conjoncturelle observée d'une année dans chaque cas.

et 1972-75, la rémunération hebdomadaire moyenne en dollars constants augmente annuellement de 4.7% et 1.8% respectivement.<sup>34</sup> Malgré une croissance équivalente de la production en dollars constants pour chaque période (11%), une productivité plus faible en 1972-75 explique aussi cette baisse relative de la croissance du salaire réel.

En résumé, étant donné que la moyenne des variations annuelles des revenus bruts du gouvernement du Québec pour la période 1961-1979 est de 16.4%, le rendement fiscal moyen de 20% pour les années 1970 et 1971 est relativement intéressant dans un contexte de fin de contraction économique et de début de reprise. Ce rendement découle d'un accroissement de l'effort fiscal (vers Québec) des québécois suite essentiellement à de nouveaux arrangements fiscaux avec le gouvernement fédéral. Pour les années 1974 et 1975, le rendement fiscal moyen de 21.2% est légèrement supérieur à celui de la période 1970-71 malgré une conjoncture économique dans l'ensemble moins favorable. Ce rendement plutôt élevé des impôts est dû à un gonflement extraordinaire du revenu personnel suite à une forte accélération du taux d'inflation et à la non-indexation des taux d'imposition<sup>35</sup> qui ont provoqué un accroissement supplémentaire de l'effort fiscal, du moins pour 1974. Cet effort fiscal est toutefois réduit en 1975 suite à certaines mesures fiscales temporaires adoptées par le gouvernement du Québec et suite à une réduction

---

34. Statistique Canada, Emploi, gains et durée du travail, cat. 72-002.

35. A noter que le Québec a ajusté à la baisse son impôt sur le revenu des particuliers en 1972, 73, 74 et 75 et ceci en augmentant les exemptions de base (plutôt que par une indexation générale de l'impôt). Les réductions d'impôt de 1975, les plus importantes relativement, représentaient une perte de revenus d'environ 5% par rapport à 1974-75.

relative de la croissance des transferts du fédéral et des impôts indirects.

La capacité de payer doit aussi être évaluée en fonction de l'évolution des dépenses relativement à celle des revenus et, ainsi, en fonction de l'évolution de l'endettement du gouvernement. Entre 1961 et 1979 les augmentations annuelles moyennes des recettes et des dépenses gouvernementales sont très semblables, soit 16.4% et 16.6% respectivement (voir le tableau 8.25 et le graphique 8.4). Toutefois, pour chacune des années, les taux de croissance de ces recettes et de ces dépenses sont fort différents.<sup>36</sup> Ainsi, entre 1969 et 1971, les recettes augmentent de 40.4% et les dépenses de 46.0% alors que pour 1973-75 les taux de variations sont de 42.4% et de 48.9% respectivement. La forte croissance relative des dépenses de 1970 est une sorte de rattrapage de la perte de terrain sur les revenus de 1967-69 et les fortes hausses de 1975-77 regagnent le terrain perdu de 1971-74. Dans ce sens les données du tableau 8.25 sur le coût relatif de la dette publique et sur le niveau de la dette nette nous indiquent une accélération de la croissance de la dette gouvernementale entre 1969 et 1971 et en 1975-76.

Avant de conclure cette analyse de la capacité de payer de l'Etat-employeur, nous devons situer rapidement l'évolution de la répartition de ces dépenses et celle de l'importance relative de la rémunération dans l'ensemble des dépenses du gouvernement québécois. En ce qui concerne la

---

36. Pour la période 1961-79, les recettes totales augmentent de 1,415% alors que les dépenses progressent de 1,373%.

TABLEAU 8.25

## Situation financière du Gouvernement du Québec

Année	RECETTES TOTALES (1)			DEPENSES TOTALES (1)			COUT DETTE (1) PUBLIQUE/RECETTES		DETTE NETTE(DN)(2)		
	\$000,000	Indice 883=100	%Var	\$000,000	Indice 883=100	%Var	(%) <sup>3</sup>	%	\$000,000	DN/PIB	%Var
1961	883	100	—	910	103	—		2.6			
1962	1106	125	25.2	1049	119	15.3		2.6			
1963	1217	138	10.0	1123	127	10.7		3.9			
1964	1508	171	23.9	1366	155	21.6		3.8			
1965	1712	194	13.5	1670	189	22.3		3.3	1176	—	8.0
1966	1999	226	16.8	1993	226	19.3		3.8			
1967	2434	276	21.8	2319	263	16.4		3.7			
1968	2791	316	14.7	2735	310	17.9	(3.9)	3.7			
1969	3139	355	12.5	2887	327	5.6	(4.4)	4.7			
1970	3671	416	16.9	3696	419	28.0	(4.4)	4.7	1932	—	8.8
1971	4406	499	20.0	4215	477	14.0	(4.5)	5.1	2266	17.3	9.5
1972	4853	550	10.1	4750	538	12.7	(4.4)	5.6	2584	14.0	9.8
1973	5644	639	16.3	5502	623	15.8	(5.0)	6.0	2836	9.8	9.4
1974	7039	797	24.7	6611	749	20.2	(5.1)	4.9	3145	10.9	8.7
1975	8039	910	14.2	8193	928	23.9	(4.4)	5.1	3992	26.9	9.7
1976	9142	1035	13.7	9894	1120	20.8	(4.9)	6.1	4989	25.0	10.6
1977	11234	1272	22.9	12404	1405	25.4	(5.2)	5.2	5873	17.7	11.4
1978	12676	1436	12.8	12407	1405	—	(5.5)	6.0	7250	23.4	12.8
1979	13376	1515	5.5	13401	1518	8.0	(5.8)	6.6			
Moyenne			16.4			16.6		4.6			

Source: (1) Statistique Canada, Comptes économiques provinciaux, cat. 13-213.

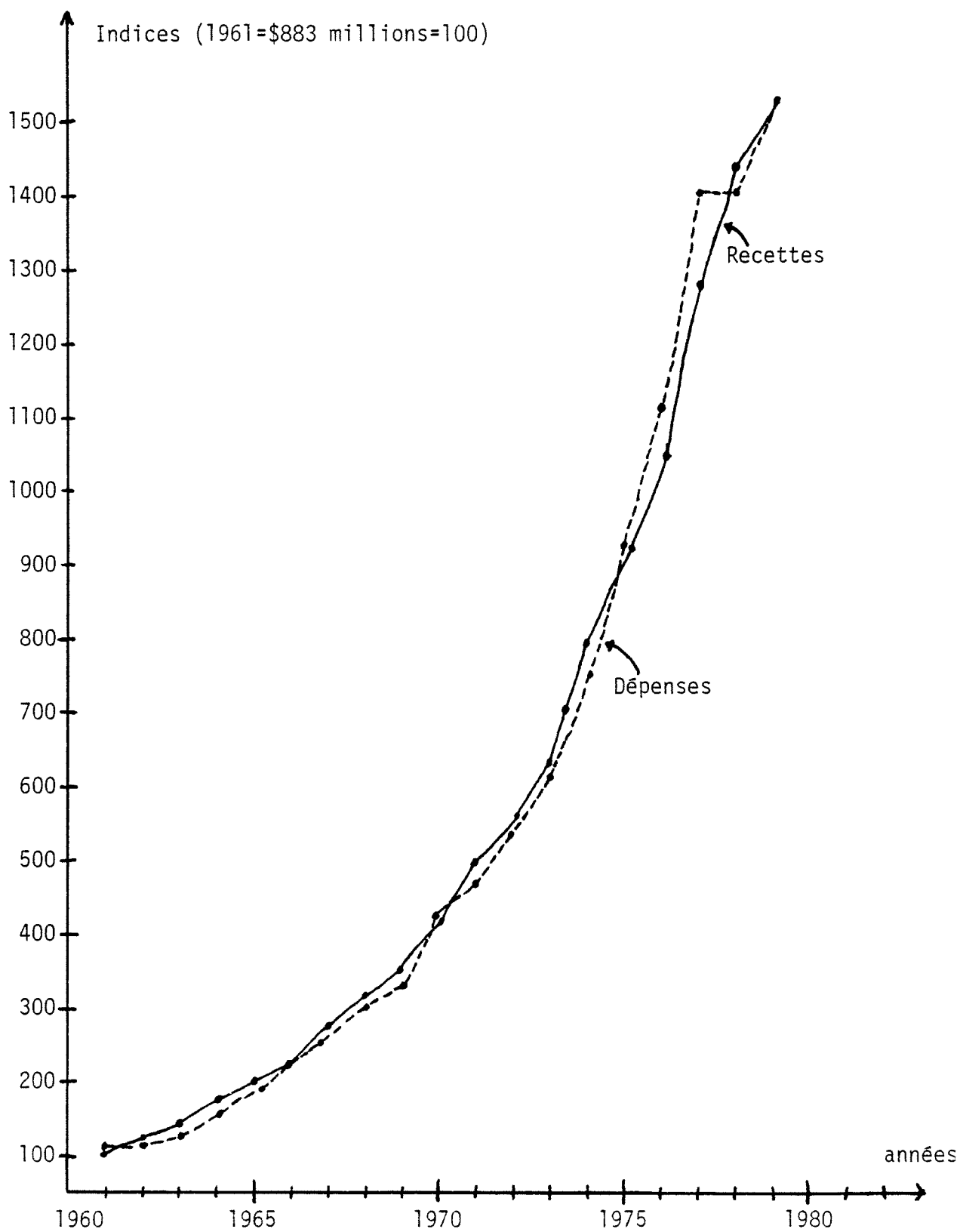
(2) Ministère des Finances, Etats financiers du Québec 1978-79, Gouvernement du Québec, 1979.

(3) Statistique Canada, Les finances publiques provinciales, Cat. 68-207.



GRAPHIQUE 8.4

Evolution des recettes et dépenses  
du Gouvernement québécois



répartition des dépenses (voir tableau 8.26), l'importance relative des secteurs de l'éducation, de la santé et du bien-être social est plutôt stable pour l'ensemble de la période 1967-78, variant entre 65% et 68% des dépenses globales. Toutefois, il faut noter une baisse de la part de l'éducation entre 1970 et 1975, de même qu'une hausse des dépenses de santé jusqu'en 1972-73 suivie par une baisse les années suivantes. Ces faibles variations ne devraient pas être cependant un facteur déterminant des modifications de la capacité de payer relative de l'Etat pendant la période considérée. Une étude récente du Conseil du Trésor vient en quelque sorte appuyer cette appréciation en

TABLEAU 8.26

Evolution de la part des principaux types de dépenses par rapport aux dépenses totales du Gouvernement du Québec

	Administration générale	Santé	Bien-être social	Education	Autres
1967-68	3.5	23.6	14.4	28.2	30.3
1968-69	3.2	23.4	16.1	27.7	29.6
1969-70	3.8	24.6	14.1	28.7	28.8
1970-71	4.5	24.7	15.3	26.1	29.4
1971-72	4.4	25.7	15.5	26.3	28.1
1972-73	4.6	26.5	15.1	24.8	29.0
1973-74	4.4	25.7	15.4	24.6	29.9
1974-75	5.3	24.6	15.1	25.5	29.5
1975-76	4.8	24.6	15.6	25.2	29.8
1976-77	4.7	23.9	16.3	27.2	27.9
1977-78	6.5	21.9	17.0	27.2	27.4
1978-79	5.8	22.5	17.3	25.2	29.2

Source: Statistique Canada, Les finances publiques provinciales, 1977, Cat. 68-207.

soulignant une hausse relative des dépenses du secteur de la Fonction publique et une assez grande stabilité des dépenses relatives des secteurs de l'éducation et des affaires sociales (voir le tableau 8.27)

TABLEAU 8.27

Dépenses totales\* des secteurs de la Fonction publique, de l'Éducation et des affaires sociales en millions \$ et en pourcentage du produit intérieur brut (PIB) du Québec

Année	Fonction publique		Éducation		Affaires sociales		Les trois secteurs	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1970	1984	9.0	1564	7.1	838	3.8	4386	20.0
1971	2576	10.9	1769	7.5	894	3.8	5233	22.2
1972	2815	10.7	1816	6.9	962	3.7	5593	21.3
1973	3355	11.2	2170	7.2	1110	3.7	6635	22.1
1974	4321	12.0	2543	7.1	1382	3.8	8246	22.9
1975	5084	12.5	2734	6.7	1534	3.8	9352	22.9
1976	6176	13.2	3393	7.3	2015	4.3	11584	24.8
1977	7135	14.1	3683	7.3	1950	3.9	12768	25.2
1978	8120	14.4	4022	7.1	2154	3.8	14296	25.3
Croissance ann. moyenne (%)	19.3		12.5		12.5		15.9	

Source: B.R.R., Dépenses et rémunération dans les administrations publiques: évolution et importance relative, Conseil du Trésor, Gouvernement du Québec, 1981.

\* Les résultats sont semblables lorsque l'on utilise les "dépenses exhaustives" ou les "dépenses courantes" (voir tableau 8.28 pour définitions).

En ce qui concerne la rémunération des employés publics, la même étude gouvernementale souligne son importance relative par rapport aux différentes catégories de dépenses. Nous résumons les résultats de l'étude pour la période 1970-78 dans le tableau 8.28 ci-après.

<b>TABLEAU 8.28</b>				
<u>Rémunération<sup>1</sup> des secteurs public et parapublic en pourcentage des dépenses: moyenne de la période 1970-78</u>				
Secteur Dépenses	Trois secteurs	Fonction publique	Education	Affaires sociales
Totales	43.3	19.1	65.3	77.7
Exhaustives <sup>2</sup>	62.7	41.6	70.8	79.3
Courantes <sup>3</sup>	72.4	53.6	78.9	84.5

Source: Voir tableau 8.27

Notes:

1. Comprend: salaires, traitements, temps supplémentaires, rémunération supplémentaire (e.g. cotisations des employeurs aux différents régimes sociaux, etc...).
2. Comprend: rémunération, achat de biens et services, formation brute de capital.
3. Comprend: rémunération et achat de biens et services.

De façon générale, par rapport à ces moyennes, le "coût relatif du travail" est dans la grande majorité des cas inférieur aux moyennes de chaque secteur en 1970-71 et supérieur ou égal à ces dernières en 1974-75.<sup>37</sup> En termes absolus, l'évolution de la rémunération est résumée par le tableau 8.29. A l'exception du secteur de la fonction publique, la croissance de la rémunération s'accélère après 1972, en particulier pour le secteur des affaires sociales. La rémunération de la fonction publique augmente plus rapidement que celle des secteurs de la santé et de l'éducation. Entre 1970-76, l'importance relative de la rémunération de la fonction publique passe de 18% à 25% tandis que celle du secteur de l'éducation tombe de 50% à près de 40% et que celle des affaires sociales varie autour de 30% de la rémunération totale de ces secteurs.

La répartition<sup>38</sup> du coût global par catégorie d'emplois en 1976-77 nous indique que les enseignants (31.1%) et les professionnels (8.3%) sont responsables de 39.4% du coût total du travail (voir tableau 8.30). Le personnel qualifié, à savoir les infirmières (6.9%) et les techniciens d'hôpitaux (3.7%), les techniciens de l'éducation (1.1%), les ouvriers qualifiés du même secteur (0.5%), les sous-officiers, agents et cadets de la S.Q. (2.2%), et les agents de la paix (0.8), commande pour sa part 15.2% du coût total.

---

37. Pour la même période 1970-78, nous avons estimé la répartition des autres dépenses de ces trois secteurs par rapport aux dépenses totales de la façon suivante: transferts aux particuliers 21.6%, dépenses courantes en biens et services 18.7%, formation brute de capital fixe 11.7% et service de la dette et autres à 4.7% (voir B.S.Q., Comptes économiques des revenus et des dépenses, Québec, 1980). Alors que l'importance relative des dépenses courantes est plutôt stable, celle des immobilisations baisse graduellement à partir de 1971 et celle des transferts aux particuliers augmente à partir de 1976.

38. Cette répartition est très approximative puisque certaines catégories contiennent des salariés semi-qualifiés et peu qualifiés. Elle indique une tendance, pas plus.

**TABLEAU 8.29**

Evolution de la rémunération des secteurs de la fonction publique, de l'éducation, des affaires sociales ainsi que de l'ensemble des trois secteurs au Québec (\*)

Année	Les trois secteurs		Fonction publique		Education		Affaires sociales	
	\$ millions	Annuel	\$ millions	(*) Annuel	\$ millions	(*) Annuel	\$ millions	(*) Annuel
1970	1922	—	344	(17.9)	959	(49.9)	619	(32.2)
1971	2209	14.9	480	(21.7)	1048	(47.4)	681	(30.8)
1972	2424	9.7	562	(23.2)	1136	(46.9)	726	(30.0)
1973	2908	20.0	659	(22.7)	1390	(47.8)	859	(29.5)
1974	3588	23.4	829	(23.1)	1659	(46.2)	1100	(30.7)
1975	4045	12.7	1026	(25.4)	1821	(45.0)	1198	(29.6)
1976	4956	22.5	1258	(25.4)	2105	(42.5)	1593	(32.1)
1977	5514	11.3	1311	(23.8)	2642	(47.9)	1561	(28.3)
1978	6217	12.7	1477	(23.8)	3024	(48.6)	1716	(27.6)
Moyenne		15.9		20.4		15.6		14.1
Variation (%)								
1970-72	26.1		63.4		18.5		17.3	
1973-75	39.1		55.7		31.0		39.5	

Source: Voir tableau 8.27

(\*) Rémunération de chaque secteur en % de la rémunération des 3 secteurs.

TABLEAU 8.30

Importance relative du coût global de la rémunération par  
catégorie d'emploi (1976-77)

Catégorie d'emploi	Coût global \$millions		en % du coût global du secteur		en % du coût global des secteurs, soit \$5,613 millions
<u>Fonction publique</u>	<u>1179</u>		<u>100</u>		<u>21.0</u>
.Personnel non-syndiqué	178		15.1		3.2
.Professionnels	237		20.1		4.2
.Enseignants	11		0.9		0.2
.Personnel de bureau, tech- niciens	425		36.0		7.6
.Agents de la paix	47		4.0		0.8
.Ouvriers	153		13.0		2.7
.Sous-officiers, agents, cadets (SQ)	121		10.3		2.2
.Autres	6		0.5		0.1
<u>Education</u>	<u>2429</u>		<u>100</u>		<u>43.3</u>
.Personnel non-syndiqué	<u>228</u>	(18)*	<u>9.4</u>	(0.7)*	<u>4.1</u> (0.3)*
.Personnel syndiqué	<u>2202</u>		<u>90.7</u>		<u>39.2</u>
-Professionnels	122	(21)*	5.0	(0.9)*	2.2 (0.4)*
-Enseignants(réguliers)	1665	(175)	68.5	(7.2)	29.7 (3.1)
-Enseignants(aux adultes)	65	(11)	2.7	(0.5)	1.2 (0.2)
-Techniciens(para-techn.)*	60	(17)	2.5	(0.7)	1.1 (0.3)
-Administratif	145	(23)	6.0	(0.9)	2.6 (0.4)
-Ouvriers qualifiés	26	(5)	1.1	(0.2)	0.5
-Entretiens et services	98	(11)	4.0	(0.5)	1.7 (0.2)
-Autres	21		0.9		0.4
*CEGEP publics aux réguliers et adultes					
<u>Affaires sociales</u>	<u>2005</u>	(1308)*	<u>100</u>	(65.2)*	<u>35.7</u>
.Personnel non-syndiqué	307		15.3		5.5
.Professionnels	105		5.2		1.9
.Techniciens assimilés	209		10.4		3.7
.Infirmier(ère)s	387		19.3		6.9
.Auxiliaires infirmier(ère)s	371		18.5		6.6
.Assistants techniciens	83		4.1		1.5
.Employés de bureau	210		10.5		3.7
.Ouvriers et assimilés	333		16.6		5.9
*Hôpitaux publics					

Source: Coût global de la rémunération des personnels des secteurs public et parapublic, Bureau de recherche sur la rémunération, Conseil du Trésor, Québec, 1978.

Le reste est partagé entre les employés non qualifiés ou peu qualifiés (32.8%) et le personnel non-syndiqué (12.8%). Le coût des employés peu qualifiés est assumé pour plus de la moitié par le secteur des affaires sociales (17.7%) par rapport à l'éducation (4.7%) et à la fonction publique (10.4%). Pourtant les employés peu qualifiés représentent plus de 42% de tous les effectifs réguliers (dont 23% seulement dans les hôpitaux) tandis que les professionnels et les enseignants comptent pour 34% de l'ensemble des employés à temps complet, le personnel qualifié pour 15% et les non-syndiqués pour 9%.

Pour résumer l'analyse de cette section du chapitre 8, rappelons qu'à cause des arrangements fiscaux entre Québec et Ottawa et grâce au rendement de l'impôt sur le revenu en période inflationniste le gouvernement du Québec a pu accroître sa capacité de payer en 1970-71 et en 1974-75 malgré une conjoncture économique défavorable et après certaines concessions fiscales (marginales et de courte durée) aux "petits salariés" entre 1972 et 1975. Toutefois, si nous considérons la croissance relativement plus importante des dépenses gouvernementales pour les mêmes périodes, la marge de manoeuvre relative de l'Etat-employeur se rétrécit. Ce qui se traduit par une augmentation de la dette publique et de son coût. D'un autre côté, comme la rémunération globale représente plus de 40% de l'ensemble des dépenses du secteur public <sup>39</sup>, le gouvernement ne peut compenser une hausse de la rémunération que par une baisse relative des transferts aux particuliers (qui représentent plus de 20% des dépenses totales) ou des dépenses en biens,

---

39. Cette proportion est plus faible en 1970-71 par rapport à 1974-75, ce qui devrait permettre une marge de manoeuvre plus grande tout le reste étant égal par ailleurs.



services et capital (environ 30% du total).<sup>40</sup> La flexibilité à ce niveau est plutôt limitée étant donné le caractère "incompressible" d'une forte proportion de ce dernier type de dépenses et le fait que les transferts sont surtout destinés aux citoyens les plus démunis. Toutefois, comme l'impact d'une augmentation salariale sera fort différent selon le groupe de salariés publics qui en sera bénéficiaire, une certaine marge de manoeuvre existe au niveau de la répartition des hausses de salaire. En effet, une augmentation de salaire des employés peu qualifiés touche un plus grand nombre de personnes et coûte moins cher à l'employeur en termes absolus. La répartition de la masse salariale devient ainsi un élément à considérer dans l'évaluation de la capacité de payer de l'employeur.

En terminant sur cette question fort complexe de la capacité de payer, nous croyons pouvoir avancer de façon générale que la productivité des employés publics a été peu affectée entre 1970 et 1976 si nous nous basons sur les indices suivants. En effet, ce n'est qu'à partir du milieu des années 1970 que le gouvernement semble réellement déterminé à réduire le taux de croissance des coûts d'éducation et de santé au Québec.<sup>41</sup> On désire obtenir à cette fin une plus grande flexibilité dans l'attribution des tâches à l'intérieur des hôpitaux et au minimum maintenir le ratio étudiants/professeur dans les écoles et collèges dans un contexte de baisse graduelle de la clientèle.<sup>42</sup> Dans les

---

40. Dans une autre perspective nous avons souligné que l'importance des dépenses des sous-secteurs de la Fonction publique, de l'Éducation et de la Santé est demeurée plutôt stable entre 1967-78, soit entre 65% et 68% des dépenses globales du secteur public.

41. Voir, Discours sur le budget 1976-77, Ministère des Finances, Gouvernement du Québec.

42. Voir la prochaine partie de ce chapitre.

faits, les enseignants de l'élémentaire (les plus menacés) ont réussi à réduire le nombre moyen d'étudiants/professeur pour la période 1969-79, soit 27/1 (1969-73), 26.5/1 (1973-76), 25/1 (1976-78) et 24.5/1 (1978-79).<sup>43</sup> A cette baisse de "productivité quantitative" devait correspondre une hausse de "productivité qualitative". Il n'y a pas eu de changements dans les tâches aussi appréciables aux autres niveaux.<sup>44</sup> Par rapport aux gains de 1969 relatifs à la sécurité d'emploi, le contenu des tâches et les heures de travail des employés d'hôpitaux n'a pas connu de changements significatifs lors des rondes de 1971 et 1975. Leur "productivité" peut par conséquent être considérée comme plutôt constante entre 1970 et 1979. La durée du travail des instituteurs n'a pas été réduite de façon significative entre 1969-1976. La nouvelle formule pour 1976-79 semble toutefois impliquer une légère diminution du nombre d'heures de travail pour ces derniers. En ce qui concerne la plupart des fonctionnaires, la durée de la semaine de travail est augmentée de 32.5 heures en 1971-74 à 35 heures en 1975-78. Les fonctionnaires-ouvriers conservent leur semaine de quarante heures pendant toute la période 1971-78.

---

43. En plus, on ajoutait en 1976-77 un professeur par vingt professeurs ainsi déterminés, en 1977-78 un professeur de plus par quinze professeurs et en 1978-79 un professeur par douze professeurs ainsi déterminés. Voir le décret et les conventions collectives des enseignants des commissions scolaires du Québec.

44. A la maternelle le ratio est demeuré à 40 étudiants par professeur pour la période 1969-79, au secondaire il est demeuré à 17/1 malgré une formule alternative à partir de 1976 et au collégial à 15/1. Il y a eu certains gains des enseignants de l'enfance inadaptée dont les nombreux ratios selon la catégorie ont progressivement été abaissés en même temps que l'importance de cette clientèle augmentait à tous les niveaux i.e. primaire et secondaire.

### 8.5 Marché du produit: besoins en main-d'oeuvre

La situation de la demande de main-d'oeuvre dans les secteurs public et parapublic n'est pas identique d'un secteur à l'autre.<sup>45</sup> Dans cette dernière partie du chapitre, nous désirons évaluer globalement et successivement l'évolution des besoins en main-d'oeuvre de l'Etat-employeur dans les secteurs de la fonction publique, de l'éducation et de la santé. En ce qui concerne le premier secteur, nous constatons qu'en intervenant davantage sur les plans social et économique<sup>46</sup>, surtout depuis la révolution tranquille, les différents gouvernements québécois se sont vu obligé d'accroître les effectifs de la fonction publique de façon presque constante depuis le milieu des années '60 ainsi que l'illustre le tableau 8.31.

Pour la période 1966-76, le nombre de fonctionnaires a augmenté quatre fois plus rapidement que celui de la population totale (8%) grâce aux bonds importants de 1966-67, 1971-72 et 1975-76. Alors que l'année 1971 marque le début d'une croissance modérée de la fonction publique qui suit l'expansion économique de 1972-74, les années 1974-75 nous indiquent plutôt une stagnation de cette fonction publique au début d'une période de contraction économique. Toutefois, contrairement à nos attentes du

---

45. Nous évaluons dans cette section les besoins ou la demande de main-d'oeuvre de l'Etat-employeur qu'il ne faut pas confondre avec la demande de main-d'oeuvre du (ou des) marché(s) du travail que nous avons analysée un peu plus haut dans ce chapitre.

46. Voir les données du chapitre 1.

TABLEAU 8.31

## Evolution des effectifs de la Fonction publique québécoise

Année	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	66-7
Effectifs	66,238	75,002	75,949	77,844	76,945	79,000	82,789	84,719	85,560	85,487	89,609	
% Var		13.2	1.3	2.5	-1.2	2.7	4.8	2.3	1.0	-0.1	4.8	35%
En % de la population active	3.13	3.43	3.44	3.44	3.36	3.37	3.47	3.39	3.33	3.23	3.33	3.3
En % de l'emploi total	3.27	3.60	3.65	3.66	3.62	3.63	3.75	3.64	3.56	3.51	3.65	3.5

Source: Statistique Canada, L'Emploi dans les administrations publiques provinciales (cat. no 72-007).  
Statistique Canada, Statistiques chronologiques sur la population active(...) (cat. no. 71-201).

chapitre 4, il ne semble pas exister de relations étroites entre la croissance de la fonction publique et la conjoncture économique. La relative stabilité de l'importance des effectifs gouvernementaux par rapport à la population active et à l'emploi entre 1967 et 1976 le démontre dans une certaine mesure. <sup>47</sup>

La fonction publique n'offre pas dans une large mesure de services directs à la population. Ses effectifs vont fluctuer essentiellement en fonction de la conception du rôle de l'Etat que se fait le régime gouvernemental en place. Après le régime Duplessis, avec les

47. On constate aussi que les augmentations d'effectifs de 1972 et 1976 correspondent à des périodes d'expansion économique et que celle de 1967 correspond à une période de récession économique.

gouvernements Lesage et Johnson, la fonction publique doit non seulement devenir moderne et efficace mais aussi permettre un rôle de l'Etat plus interventionniste et régulateur des activités socio-économiques. Malgré le fait que le nouveau gouvernement du parti québécois prétend s'inscrire dans la foulée de la "Révolution Tranquille", il n'est pas certain toutefois que l'inflation qui persiste depuis 1973 ne l'amène (le présent ou le prochain gouvernement) à céder aux critiques du rôle grandissant de l'Etat!

En ce qui concerne les secteurs de l'Education et de la Santé, deux services "essentiels" offerts directement à la population, il est beaucoup plus difficile, pour des raisons de philosophie politique seulement ou de variations de la conjoncture économique, de réduire à court terme les effectifs de ces secteurs de façon significative et ainsi la qualité des services en question. Les besoins en main-d'oeuvre dans ces deux secteurs d'activité paragouvernementale nous semblent beaucoup plus directement déterminés, une fois le système en place, par l'évolution de la demande pour le service en question.

La demande de ces services d'éducation et de santé dépend en grande partie de l'évolution démographique ou, plus précisément, de la structure par âge de la population dans le temps. Au Québec, comme nous le démontre assez bien le tableau 8.32, la population vieillit depuis le milieu des années soixante. Le groupe des moins de 14 ans qui représentait en 1966 33.6% de l'ensemble de la population tombe à 24.7% en 1976 par rapport aux plus de 45 ans qui augmentent de 22.7% à 26.6% pour la même période.

**TABLEAU 8.32**

Population estimative par groupe d'âge, Québec, 1966-1976

	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
<u>Groupe d'âge</u>											
	'000										
0-14	1,943,6	1,927,9	1,902,9	1,872,1	1,830,3	1,785,5	1,727,0	1,672,6	1,622,4	1,582,2	1,539,2
15-19	566,3	580,0	590,9	601,3	611,4	621,3	633,0	649,6	659,9	662,4	667,3
20-24	474,1	498,2	518,5	533,9	543,0	549,4	562,0	564,4	583,7	604,3	620,2
25-29	380,8	396,8	416,9	439,8	460,7	478,4	494,0	511,6	527,1	535,1	549,1
30-34	372,2	372,1	371,0	371,7	373,0	378,9	391,0	412,7	434,5	455,6	475,5
35-44	730,9	736,9	738,3	735,1	727,2	719,6	716,0	710,4	713,9	719,6	728,5
45-54	565,9	578,8	591,6	604,8	615,9	621,8	633,0	645,7	657,9	669,2	676,8
55-64	395,4	409,3	422,9	437,4	449,8	459,9	469,0	474,8	481,9	491,8	502,4
65 et plus	351,6	364,0	375,0	388,9	400,7	413,0	426,0	439,6	453,8	468,9	484,3
TOTAL	5,780,8	5,864,0	5,928,0	5,985,0	6,013,0	6,027,8	6,050,0	6,081,4	6,134,3	6,189,1	6,243,3

Source: Statistiques sur le marché du travail au Québec 1966-76, B.S.Q., Québec 1978 (tableau no. 1)

Cette tendance devrait se maintenir et même s'accroître du moins pour les prochaines décennies.<sup>48</sup> Cette constatation est importante puisque la clientèle scolaire devrait baisser dans un tel contexte alors que la demande de services de santé devrait augmenter avec le vieillissement de la population (le reste étant égal par ailleurs).

En ce qui concerne la clientèle scolaire pour l'ensemble des institutions d'enseignement au Québec, à l'exception des Universités, elle a continué de décroître jusqu'en 1970 pour décroître progressivement par la suite (voir tableau 8.33). Il faut toutefois distinguer le rythme d'évolution selon le niveau d'éducation. En effet, la clientèle scolaire varie non seulement en fonction de l'évolution démographique de la population, et de sa structure par âge, à savoir en fonction des variations des taux de natalité, de fécondité, de mortalité et des mouvements migratoires, mais aussi en fonction du degré de persévérance scolaire ou du taux de scolarisation. Toutefois dans le contexte québécois depuis 1966, l'évolution du taux de scolarisation est surtout importante comme facteur explicatif de la clientèle collégiale.<sup>49</sup> Aux autres niveaux, l'évolution démographique et certains changements structurels du système d'éducation<sup>50</sup> sont les

---

48. Voir la synthèse de l'OPDQ sur le sujet dans Prospective socio-économique du Québec, 1ère étape, Dossier technique (2.1) dans Collection études et recherches, Québec, 1978, pp. 1 à 47.

49. Dufour et Lavoie, La fréquentation scolaire au Québec 1966-86, M.E.Q., documents démographie scolaire 9-20, mai 1974, chapitre 3.

50. Nous pensons en particulier au Règlement no 7 du Ministère de l'Éducation (arrêté en Conseil no 1497 du 27 avril 1971 tel qu'amendé par l'arrêté en Conseil no 1344 du 16 mai 1972) qui réduisait le nombre d'années normales au primaire de 7 à 6, sauf quelques exceptions qui pourront terminer leur primaire après cinq ans ou le prolonger d'une année.

Tableau 8.33

## EVOLUTION DE LA CLIENTELE SCOLAIRE AU QUEBEC SELON LE NIVEAU D'ENSEIGNEMENT

Niveau	Année	PREVISIONS													
		1966*	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979
Maternelle		60,836	76,308	105,819	115,214	113,509	102,969	98,389	94,119	92,434	89,840	87,800	91,900	93,000	94,000
%Variation			28.7	35.1	8.9	-1.5	-10.2	-4.7	-4.5	-1.8	-2.9				
Elémentaire		982,394	986,943	963,580	940,403	861,162	816,385	731,022	689,774	659,191	613,654	641,400	603,600	583,200	571,900
%Variation			0.5	-2.4	-2.5		-5.5	-11.7	-6.0	-4.6	-7.4				
Secondaire		449,466	508,947	560,855	597,131	629,447	654,506	696,318	688,910	669,037	643,924	663,400	626,700	599,600	572,500
%Variation			13.2	10.2	6.5		4.0	6.4	-1.1	-3.0	-3.9				
Enfance Inadaptée**						45,223	60,797	70,714	76,097	84,432	95,210				
%Variation							34.4	16.3	7.6	11.0	12.8				
Collégial		82,000	55,363	71,858	79,677	78,862	90,041	100,142	107,408	113,663	116,817	121,700	128,400	130,400	129,400
%Variation			-48.1	29.7	10.9	-1.0	14.2	11.2	7.3	5.8	2.8				
TOTAL ***		1,574,696	1,629,581	1,702,112	1,732,425	1,728,203	1,724,698	1,696,585	1,656,308	1,618,757	1,559,445	1,514,300	1,452,600	1,406,200	1,367,800
%Variation			3.5	4.5	1.8	-0.2	-0.2	-1.7	-2.4	-2.3	-3.8				

\* 1966 : 1966-67. Même convention pour les autres années.

\*\* Il n'est pas distribuée aux autres niveaux. En 1975-76 environ 3% de l'enfance inadaptée était d'âge préélémentaire, 5.3% d'âge élémentaire et 44% d'âge secondaire. Entre 1966 et 1969 cette clientèle est incluse dans les autres niveaux.

\*\*\* La nouvelle clientèle prénaternelle de 1974 (3400) et 1975 (3600) n'est pas comprise dans le total.

Source: - 1966-69: La fréquentation scolaire au Québec 1966-1986. Par D. Dufour et Y. Lavoie, Démographie scolaire 9-20.  
(et 1976-79) Ministère de l'Éducation, Québec, Mai 1974.

- 1970-74: Annuaire statistique du Québec 1975-76, Québec, p. 513.

- 1975 : Clientèle scolaire des organismes d'enseignement, statistiques de l'enseignement 1975-76, Ministère de l'Éducation, Québec 1977.

Note: Si nous intégrons l'enfance inadaptée aux niveaux élémentaire et secondaire, nous obtenons pour 1970, 1971, 1972 et 1973 les taux de variations suivants (à partir de l'étude de Dufour et Lavoie de 1974)

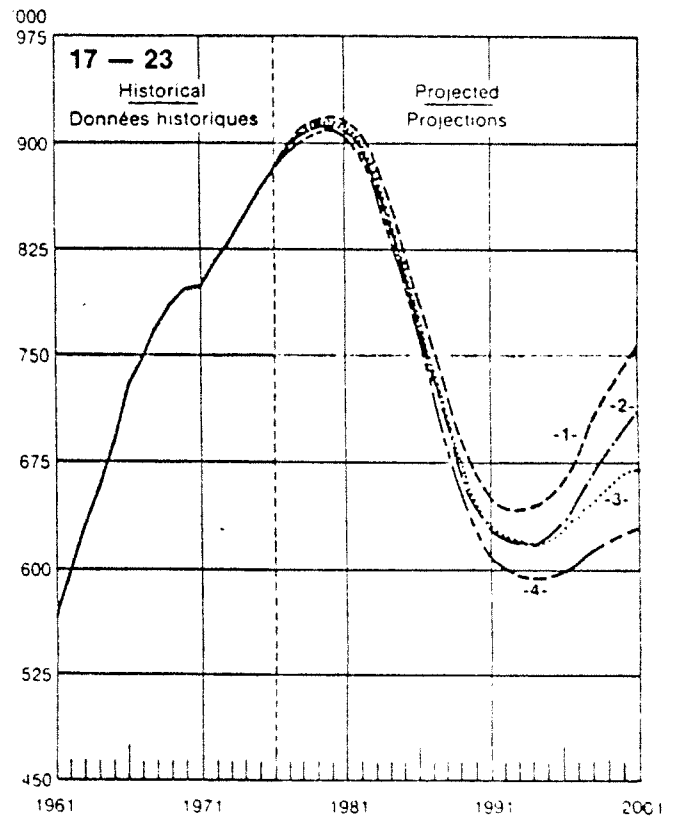
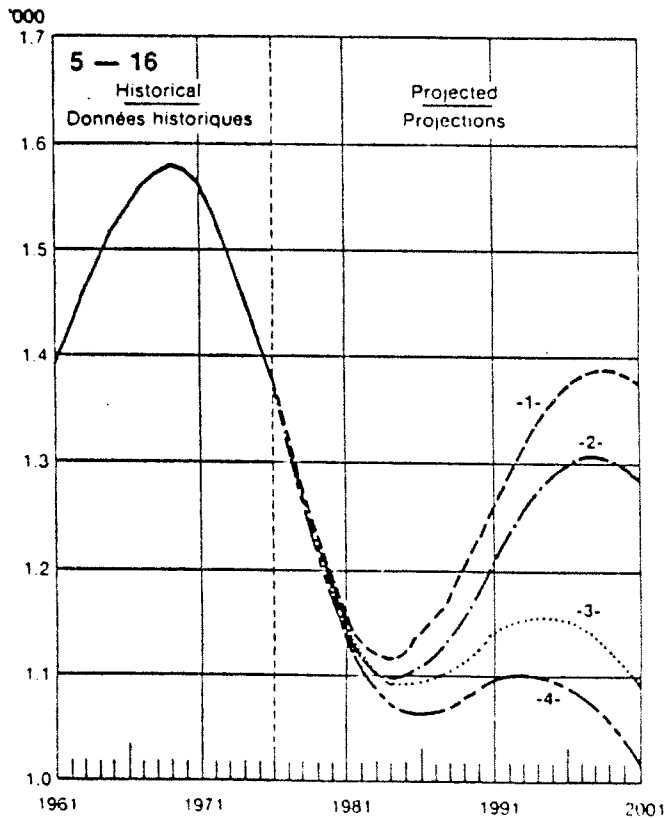
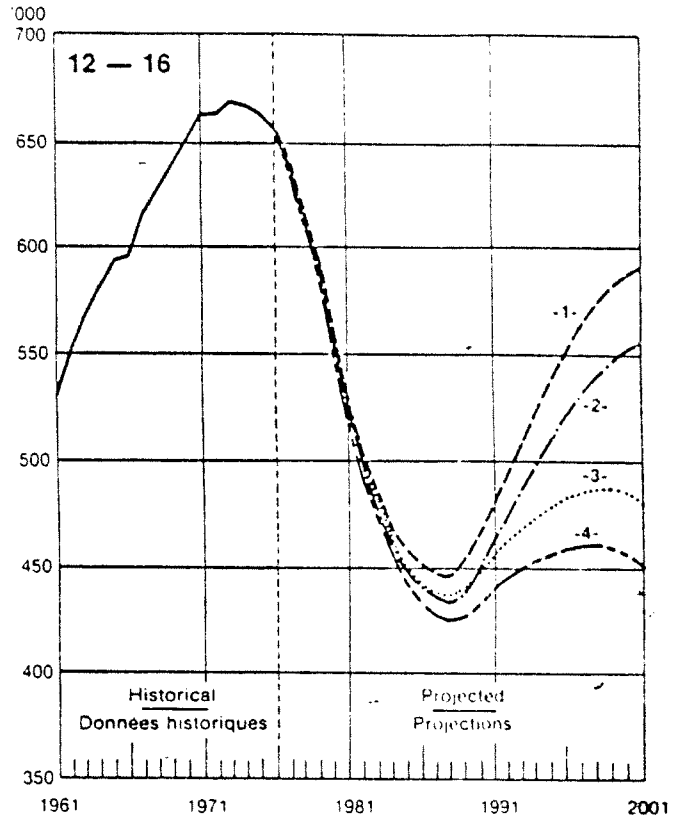
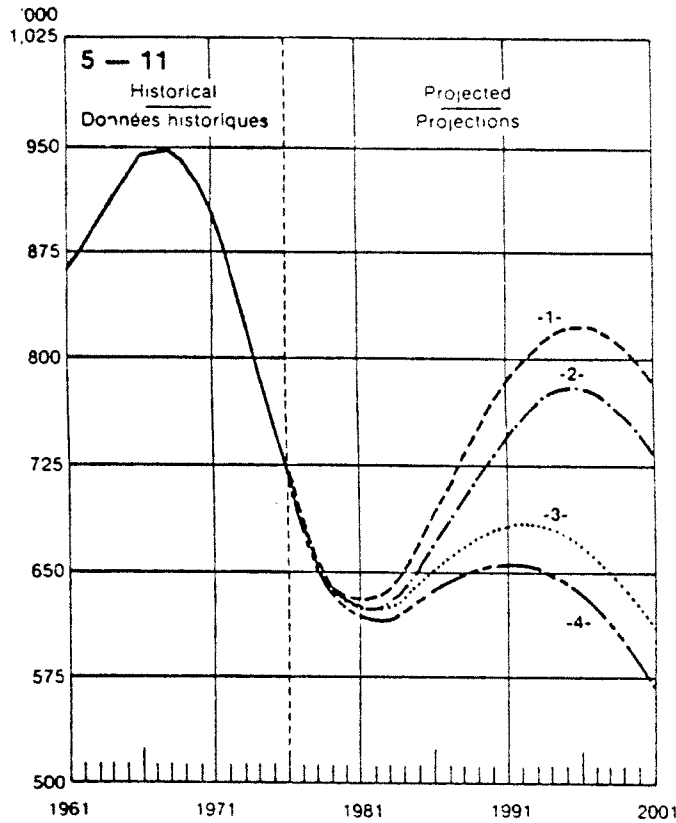
Primaire: -5.5, -3.9, -10.4, -5.1.

Secondaire: 7.7, 4.4, 7.4, -0.9.



Québec: projections possibles de certaines populations d'âge scolaire  
1961-2001.

Graphique no. 8.5



Source: Statistique Canada et Fédération Canadienne des Enseignants, Les Classes en 2001, Ottawa, Février 1979.

principaux facteurs explicatifs de l'évolution du nombre d'étudiants (voir graphique no 8.5).

Les données du tableau no. 8.33 nous indiquent une baisse significative des besoins de main-d'oeuvre au niveau primaire dès 1967, et au niveau secondaire à partir de 1973. Au niveau collégial, la baisse de clientèle étudiante devait se manifester dans la seconde moitié des années 1970. Avec le règlement no. 7, la situation devenait particulièrement critique pour les enseignants du primaire dont la clientèle baisse de plus de 20% entre 1970 et 1973 contrairement à une hausse de 11% au secondaire pour les mêmes années. Au niveau de la maternelle, la situation ne s'est pas tellement améliorée en 1974 et 1975 même si nous ajoutons les 3,384 et 3,578 élèves de la prématernelle qui modifient la situation en une hausse de 1.8% (1974) et une baisse de 2.6% (1975).

Face à cette situation alarmante au niveau précollégial, les syndicats des enseignants (e.g. CEQ) ont cherché à négocier des clauses protégeant l'emploi de leurs membres. La priorité fut donnée aux syndiqués de l'élémentaire plus dramatiquement affectés. Le degré de réussite de cette démarche est assez bien illustré par le tableau (no. 8.34) et le graphique (no. 8.6) suivants tirés d'une étude du ministère de l'éducation du Québec sur le personnel enseignant des commissions scolaires entre 1970-71 et 1975-76.<sup>51</sup>

---

51 DUFOUR, D. et LAHAYE, J., L'expérience et la scolarité du personnel enseignant des commissions scolaires du Québec 1970-71 à 1975-76. Document démographie scolaire, 9-43, M.E.Q., septembre 1978. Selon une étude de Statistique Canada, Les Classes en 2001 (février 1979), le rapport élèves/enseignants à l'élémentaire et au secondaire passe de 20.2 en 1970-71 à 19.5 en 1976-77. Voir aussi notre brève discussion de cette question à la fin de la section précédente (8.4) du présent chapitre.

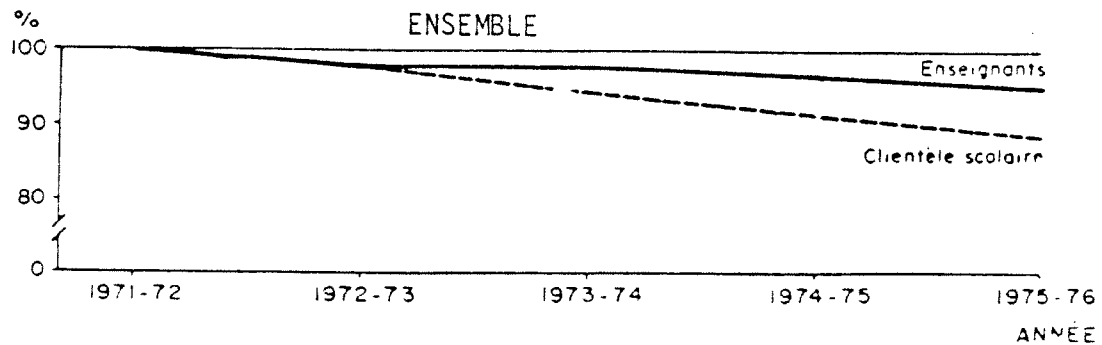
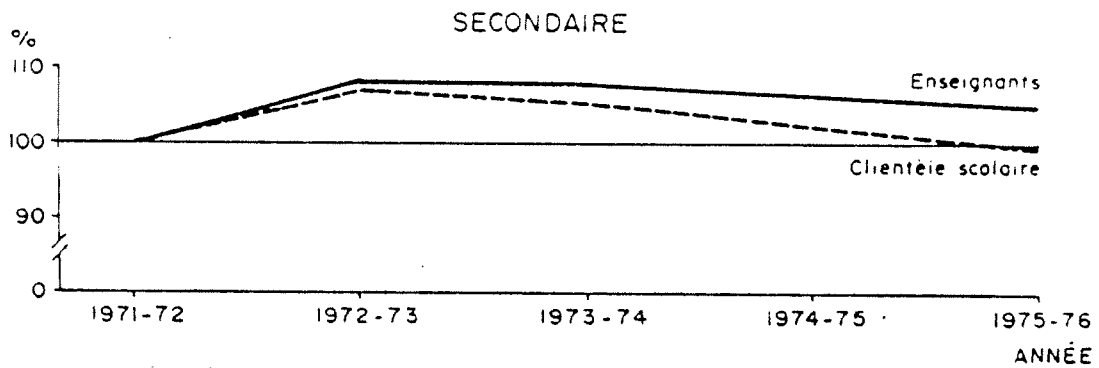
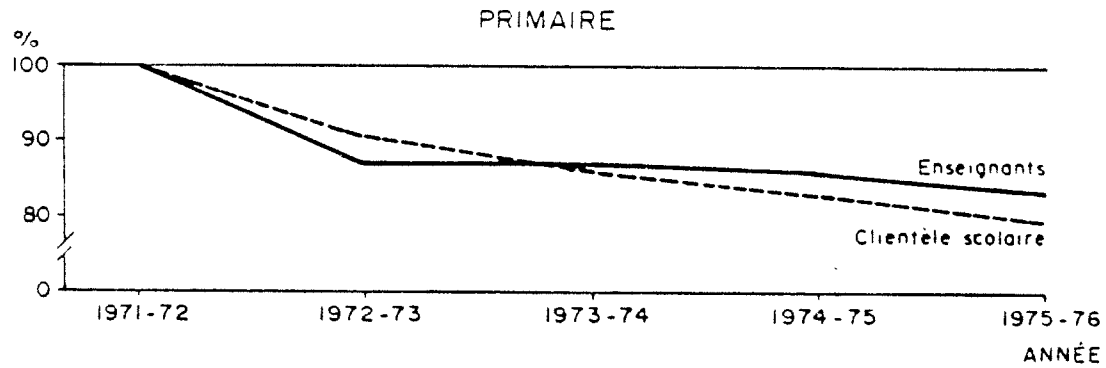
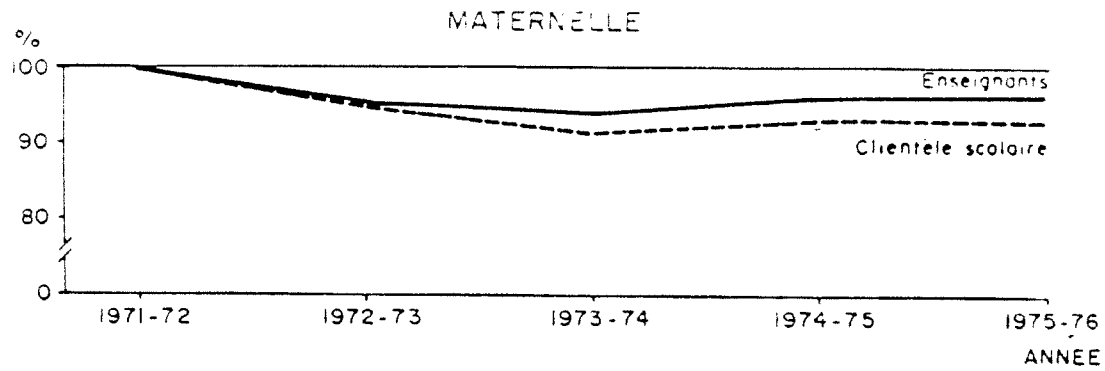
TABLEAU 8.34

Evolution des enseignants et des élèves selon le  
niveau d'enseignement, Ensemble du Québec

Niveau d'enseignement	Année de scolarité				
	1971-72	1972-73	1973-74	1974-75	1975-76
<u>Maternelle</u>					
Enseignants	100	95.4	94.1	96.2	96.2
Elèves	100	94.6	91.2	93.3 (89.9)*	92.7 (89.2)*
<u>Primaire</u>					
Enseignants	100	86.9	86.9	86.0	83.6
Elèves	100	90.4	86.1	82.9	79.7
<u>Secondaire</u>					
Enseignants	100	108.3	108.0	106.3	105.3
Elèves	100	107.1	105.3	102.1	99.3
<u>Ensemble</u>					
Enseignants	100	97.7	97.6	96.3	94.7
Elèves	100	97.3	94.0	91.2	88.3
<p>Source: Dufour, D. et Lahaye, J., <u>L'expérience et la scolarité du personnel enseignant des commissions scolaires du Québec 1970-71 à 1975-76</u>, Document démographie scolaire, 9-43, M.E.Q., septembre 1978.</p>					
<p>* Sans la prématernelle.</p>					

Evolution des enseignants<sup>(1)</sup> et de la clientèle scolaire selon le niveau, ensemble du Québec, 1971-72 = 100

Graphique no. 8.6



(1) Enseignants réguliers à temps plein, réseau public

A l'intérieur du secteur des affaires sociales, les hôpitaux publics emploient la très grande majorité des effectifs, soit plus de 80% des salariés. Au milieu des années 1970, ces hôpitaux publics (généraux et spéciaux divers) représentaient 70% de l'ensemble des établissements et plus de 90% de la capacité en lits.<sup>52</sup> Le tableau no. 8.35 fait ressortir l'évolution de la demande pour les soins hospitaliers depuis le milieu des années 1960. Malgré le fait que ces statistiques ne reflètent pas complètement les réformes introduites par la Loi sur les services de santé et les services sociaux<sup>53</sup> au début des années 1970, à savoir l'implantation des CLSC en 1973-74<sup>54</sup> et des Centres d'Accueil dans les mêmes années, elles nous indiquent une croissance de la demande des soins de santé depuis le début des années soixante, depuis l'adoption des régimes d'assurance hospitalisation (1961) et de l'assurance-maladie (1970). Ainsi entre 1966 et 1976, la capacité en lits des hôpitaux publics a augmenté de plus de 40% de même que les journées d'hospitalisation et le séjour moyen des malades hospitalisés alors que le taux d'occupation varie entre 74% et 81%. Pour la période 1971-77, les services médicaux couverts par le nouveau régime d'assurance-maladie du Québec démontrent la même croissance persistante dans la demande des soins médicaux à l'exception de 1977 qui est toutefois caractérisé par le taux de croissance du coût des services le plus élevé depuis le début du régime (voir le tableau no. 8.36).<sup>55</sup>

---

52 Un autre avantage à utiliser les hôpitaux publics comme base d'évaluation réside dans la qualité supérieure (taux de répondants aux enquêtes) des statistiques sur ce secteur.

53 L.Q. 1971, C. 48. Entrée en vigueur en 1972.

54 On compte 23 Centres Locaux de Services Communautaires en 1975 et 72 en 1976-77.

55 Même si ces statistiques portent sur les services dispensés par les médecins, non couverts par notre étude, elles peuvent être un indice révélateur de la demande de services connexes dispensés par les salariés des hôpitaux.

Quelques indicateurs de l'activité hospitalière au Québec: nombre ou indice (1970=100)

TABLEAU no. 8.35

	1960	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972 <sup>5</sup>	1973	1974	1975	1976
Ensemble des hôpitaux (Nb)	312	310	— <sup>→</sup>	309	309	311	302	N.D.	286	281	268	273
Capacité en lits (indice)	97.2	97.7	— <sup>→</sup>	98.9	99.6	100.0	104.5	N.D.	104.6	98.0 <sup>1</sup>	98.5	97.9
Hôpitaux publics <sup>2</sup> (Nb)	177	170	177	182	187	187	186	185	187	186	188	191
Capacité en lits <sup>2</sup> (indice)	85.9	89.0	92.0	96.0	97.0	100.0	102.1	104.0	104.5	107.7 <sup>4</sup>	116.7	125.6
Taux d'occupation <sup>2</sup> (%)	76.2	78.0	75.7	78.0	75.4	74.1	76.0	73.5 <sup>5</sup>	76.9	76.8	75.8	81.0
Séjour moyen <sup>2</sup> (indice)	—	—	92.4	93.9	96.9	100.0	98.5	98.5	93.9	98.5	100.1	140.6
Journées d'hospitalisation <sup>2</sup> (indice)	—	91.0	93.2	99.2	97.8	100.0	104.1	98.8 <sup>5</sup>	104.4	107.8	115.3	132.9
Personnel <sup>3</sup> (sauf médical)	—	—	—	—	100.5	100.0	99.1	97.7	99.5	103.2	108.8	—
- temps plein	—	—	—	—	97.2	100.0	113.2	123.1	143.1	157.8	182.9	—
- temps partiel	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

Source: Statistique Canada, différentes publications, cat. no. 83-001, 83-201, 83-210, 83-217, 83-227 et 83-229.

Notes: 1. Sont inclus à partir de 1974 les quelques 7,000 lits des nouveaux centres d'accueil qui sont rattachés à des hôpitaux publics. La baisse de 1974 s'explique en grande partie par la politique du M.A.S. face aux établissements pour maladies mentales.

2. Hôpitaux publics généraux et spéciaux divers

3. Hôpitaux publics, privés et fédéraux (généraux et spéciaux divers).

4. Ne comprendrait pas les lits des centres d'accueil.

5. Année de conflits ouverts dans le secteur hospitalier, e.g. Front Commun de 1972.

<b>TABLEAU no 8.36</b>								
<u>Services médicaux, Québec 1971-77</u>								
	ANNEE							
	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	Moyenne
Nombre de services ('000)	31706	34376	38188	40840	45331	47265	41778	
% Variation annuel	—	8.4	11.1	6.9	11.0	4.3	-13.1	4.77
Nb/Habitant	5.26	5.68	6.27	6.67	7.36	7.63	6.71	
Coût des services (\$000)	269150	297044	334799	364601	409025	440698	506249	
% Variation annuel	—	10.4	12.7	8.9	12.2	7.7	14.9	11.3
Coût/Habitant (\$)	44.64	49.04	54.97	59.54	66.43	71.20	81.32	
<u>Source:</u> Régie de l'assurance-maladie du Québec, <u>Statistiques annuelles</u> , Québec								

Ces données confirment le postulat avancé plus haut que le vieillissement de la population entraîne une demande plus élevée de soins. L'importance relative des personnes plus âgées a augmenté de 1966 à 1976 (voir tableau 8.32) et devrait continuer de croître pour plusieurs décennies encore selon Statistique Canada et le Bureau de la statistique du Québec. <sup>56</sup>

56 Voir la synthèse de l'OPDQ sur le sujet dans Prospective socio-économique du Québec, 1ère étape, Dossier technique (2.1) dans Collection études et recherches, Québec, 1978, pp. 1 à 47.

Ainsi, en 1977, l'indice pondéré de la consommation et du coût des services médicaux au Québec selon le groupe d'âge s'établissait de la façon indiquée au tableau 8.37.

<b>TABLEAU 8.37</b>		
<u>Utilisation des services médicaux par groupe d'âge(1977)</u>		
<u>Groupe d'âge</u>	<u>Indice pondéré de la consommation des services</u>	<u>Indice pondéré du coût d'utilisation</u>
Moins de 24 ans	100	100
25-49 ans	147	164
50 ans et plus	210	230
<u>Source:</u> Calculé à partir des <u>Statistiques annuelles, 1977, R.A.M.Q., Québec</u>		

En résumé, la période 1966-76 est caractérisée par une croissance plutôt soutenue des besoins en main-d'oeuvre dans le secteur de la santé. Cette croissance est à la fois la conséquence de décisions politiques cherchant à concrétiser le principe de l'égalité de traitement en matière de services de santé et du vieillissement progressif de la population du Québec. Pendant la période 1969-1975, le personnel à temps partiel des hôpitaux généraux et spéciaux divers passait de 12,822 à 24,124 tandis que le personnel à temps plein stagnait autour de 80,000 salariés entre 1969-1973 pour augmenter finalement à 88,010 en 1975 par rapport aux



81,302 salariés de 1969 (voir tableau no. 8.35).<sup>57</sup> Nous avons vu un peu plus haut qu'une situation en grande partie inverse prévaut dans le secteur de l'éducation caractérisé par un "surplus" d'enseignants dès 1968-69 au niveau primaire et à partir de 1973-74 au niveau secondaire. Le secteur collégial est par contre toujours en demande de main-d'oeuvre au milieu des années 1970. En ce qui concerne la fonction publique, la croissance de la demande de main-d'oeuvre est faible en 1970-71 alors qu'elle est stagnante en 1974-75 dans le contexte d'une hausse de 35% des fonctionnaires entre 1966 et 1976.

## 8.6 Résumé et conclusions

Cette analyse essentiellement descriptive du contexte économique nous a permis de situer de façon sommaire les principales variables pré-requises de notre modèle conceptuel. Il va de soi que des questions aussi complexes que la capacité de payer de l'Etat<sup>58</sup>, les marchés particuliers du travail et leurs comparaisons salariales ou encore les besoins en main-d'oeuvre d'un secteur économique, sont autant de sujets qu'il n'est

---

57 Ces dernières données comprennent les effectifs des hôpitaux privés et fédéraux dont le nombre a diminué après 1970. Ce phénomène explique probablement cette stabilité et même cette faible baisse du personnel à temps plein entre 1969 et 1973.

58 Cette question est reliée directement aux finances publiques qui ont fait tout dernièrement au Québec l'objet d'une controverse animée entre plusieurs spécialistes dont Pierre Fortin de l'Université Laval et Rodrigue Tremblay de l'Université de Montréal. Voir Le Devoir du 23 décembre et du 8 janvier 1981.

pas facile de cerner en quelques pages et qui pourraient facilement faire l'objet d'une étude particulière dans chaque cas. Même si nous avons tenté de dépasser la simple énumération d'indicateurs généraux, notre analyse demeure embryonnaire et indicative. Nous la croyons toutefois suffisante dans la perspective et les limites de notre étude d'exploration.

En nous basant sur la perspective alternative d'un déterminisme économique que nous avons discutée au chapitre 5 et sur les principales observations du présent chapitre, nous suggérons dans les lignes qui vont suivre la nature de l'impact probable des variables économiques sur l'orientation de la PSS pour chacune des périodes considérées. Nous pourrions ainsi vérifier aux chapitres 9 et 10 la validité de notre hypothèse alternative et ainsi de notre troisième hypothèse. En 1970-71, le marché du travail est relativement favorable aux syndiqués du Front Commun et, en particulier, aux salariés qualifiés que l'on retrouve plus spécialement dans les secteurs public et parapublic comme le personnel infirmier et les enseignants. Les comparaisons salariales sont de plus avantageuses<sup>59</sup> pour les professionnels (ingénieurs), une bonne partie des techniciens, les ouvriers qualifiés et le personnel clérical plus spécialisé comme les secrétaires sténo-dactylo. La récession marquée qui caractérise le marché du travail macroéconomique semble épargner de façon relative, en plus de ces catégories de salariés (sauf les ouvriers qualifiés), les techniciens de la santé et les techniciens en informatique qui ont par contre des conditions salariales plus intéressantes

---

59. C'est-à-dire que les salaires des employés publics québécois sont relativement moins élevés et facilitent la négociation de meilleures conditions pour ces derniers.

dans le secteur public. Ces observations au niveau du marché correspondent à notre analyse des besoins de main-d'oeuvre de l'Etat-employeur qui sont à la hausse dans le secteur de la santé et, à un degré moindre, dans la fonction publique alors qu'ils sont à la baisse (surtout au niveau élémentaire) dans le secteur de l'éducation. Toutefois, dans ce secteur, la baisse du ratio étudiants/professeur viendra compenser en partie la décroissance de la demande des services éducatifs au niveau primaire.

D'un autre côté, dans une conjoncture économique de fin de contraction et de début d'expansion économique caractérisée par un taux d'inflation très faible et à la baisse et un taux de chômage élevé et croissant, la capacité de payer absolue (e.g. les revenus) de l'Etat-employeur connaît un taux de croissance plus élevé que la moyenne de la période 1961-79 à cause surtout de la hausse des transferts du fédéral et, dans une mesure moindre, d'un rendement élevé de l'impôt sur le revenu des particuliers. Toutefois, si on considère le taux de croissance plus rapide des dépenses gouvernementales qui arrivent ainsi à rejoindre le niveau des recettes, la capacité de payer relative de l'Etat est beaucoup plus faible.<sup>60</sup> De plus, à cause d'une forte proportion des dépenses qui sont consacrées à la rémunération, aux transferts et au service de la dette, il reste à l'Etat-employeur une marge de manoeuvre relativement réduite à l'intérieur des dépenses en biens, services et immobilisations (environ 30% de l'ensemble) dont une bonne proportion est plutôt "incompressible". Enfin, à cause de la croissance marquée de l'effort fiscal pendant cette période, la possibilité

---

60 Le coût et l'importance relative de la dette publique sont à la hausse depuis 1969.

de trouver des sources de revenus supplémentaires importantes est plutôt faible pour les prochaines années. <sup>61</sup>

Donc en 1970-71, dans le contexte d'un marché du travail relativement favorable pour les salariés plus qualifiés des secteurs de la Santé, de la Fonction publique et, à un degré moindre, de l'Education, nous devrions nous attendre à une PSS conjoncturelle selon notre hypothèse alternative. Cette éventualité est d'autant plus probable qu'il n'y a pas de variations marquées de la conjoncture économique globale en début de reprise et que la capacité de payer relative qui en découle est plutôt limitée malgré une forte croissance des revenus de l'Etat.

En 1974-75, la situation est quelque peu différente. La conjoncture du marché du travail est toujours relativement favorable aux salariés plus qualifiés. Les comparaisons salariales leur sont toujours avantageuses alors que les postes vacants pour ces catégories de salariés semblent vouloir se maintenir aux niveaux de la période de prospérité économique de 1972-74 et que pour le reste de l'économie et les autres catégories de salariés le taux de chômage est en hausse accélérée. Les besoins en main-d'oeuvre de l'Etat-employeur continuent à croître dans le secteur de la Santé, se stabilisent dans la Fonction publique et se détériorent dans le secteur de l'Education alors que la baisse de la clientèle étudiante atteint le niveau secondaire et qu'il n'y a pas de gains aussi appréciables

---

61 Même en doublant l'impôt des entreprises (en baisse relative et constante depuis 1961), on augmenterait les revenus totaux de moins de 5% chaque année. A noter aussi que dans un contexte de pressions politiques pour une indexation des impôts sur le revenu des particuliers et ainsi une baisse de leurs rendements, la possibilité d'augmenter l'effort fiscal des contribuables est encore plus faible.

relativement à la tâche (ratio étudiants/professeur) des enseignants de ce niveau.

Nous nous situons dans une conjoncture macroéconomique différente, soit de fin d'expansion et de début de récession, caractérisée par des variations marquées de ses principaux indicateurs, en particulier une croissance exceptionnelle des prix, une baisse marquée de la productivité et une reprise accélérée de la croissance du chômage. Dans cette conjoncture différente, la situation de la capacité de payer de l'Etat-employeur est par contre fort semblable à celle de la période 1970-71 aussi bien en termes absolus que relatifs. Le niveau relatif de la dette publique et de son coût semble de plus presque identique à celui de la période 1970-71. Nous devons donc conclure encore une fois, dans une conjoncture relativement favorable aux salariés plus qualifiés (sauf dans une certaine mesure pour les enseignants) et malgré des variations marquées des indicateurs macroéconomiques, qu'une PSS conjoncturelle est favorisée par les variables prérequis du contexte économique selon notre hypothèse alternative. Il nous reste maintenant à situer notre variable dépendante, la PSS, et à vérifier la vraisemblance de nos hypothèses explicatives.

## CHAPITRE 9

### Le contenu de la politique salariale des Fronts Communs de 1971 et de 1975

9.1 Quelques précisions

9.2 La politique salariale au Québec

9.3 La politique salariale syndicale de 1971

9.4 La politique salariale syndicale de 1975

## 9.1 Quelques précisions

Le présent chapitre se veut une analyse du contenu de la PSS lors des deux rondes de négociation de 1971 et 1975. Notre objectif est de préciser si la PSS de chaque centrale et celle qui sera finalement adoptée par le Front Commun de ces centrales sont caractérisées par une orientation égalitariste ou conjoncturelle. Le prochain chapitre est consacré à une analyse des relations entre les variables explicatives et le type de PSS observée dans le présent chapitre. Le chapitre 10 discute donc de la pertinence des trois hypothèses que nous avons proposées dans la première partie de la thèse.

Avant d'entreprendre l'analyse proprement dite des PSS, nous croyons nécessaire d'apporter les quelques précisions méthodologiques suivantes. Premièrement, nous nous appuyons avant tout sur une analyse exhaustive d'une documentation syndicale impressionnante, à savoir les procès-verbaux, les rapports et les études techniques des différentes instances de chacune des centrales et du Front Commun de même que de certains comités spécialisés qui les secondaient.<sup>1</sup> Une première version de notre analyse (chapitres 9 et 10) a par la suite été soumise à certains responsables syndicaux dont nous avons recueilli les nombreuses critiques et commentaires lors d'une entrevue avec chacun d'entre eux.<sup>2</sup> Notre objectif était surtout

---

1. Une liste complète des documents étudiés est incluse à l'intérieur de la bibliographie sous le titre "Documents syndicaux". Une description schématique de la structure des Fronts Communs est contenue dans l'annexe "B" à la fin de la thèse.

2. La liste de ces responsables syndicaux est fournie à l'annexe "A".

de vérifier l'exactitude des faits rapportés et le bien-fondé des interprétations que nous en avons faites. Si l'exactitude des faits a été dans l'ensemble très peu contestée, certaines de nos interprétations ont été la cible de remarques plutôt virulentes de la part de quelques responsables syndicaux de la FTQ et de la CEQ. La contribution fort précieuse de l'ensemble des syndicalistes rencontrés nous a ainsi permis de revoir et d'améliorer de façon significative la première version de notre analyse. Nous demeurons, il va de soi, entièrement responsable des erreurs de faits et d'interprétation qui y subsisteraient.

Deuxièmement, suite à certaines remarques de ces responsables syndicaux, il est essentiel de préciser au point de départ que notre objectif ne vise pas à présenter une analyse dynamique des négociations intercentrales ou des dissensions à l'intérieur de leurs instances respectives lors de la préparation de la PSS. Il ne s'agit pas de faire la "petite histoire" de ces processus mais plutôt de situer l'orientation des PSS de chaque centrale et, finalement, du Front Commun.<sup>3</sup> Ces PSS sont ensuite (chapitre 10) confrontées à la nature spécifique de nos variables explicatives. Dans ce sens notre analyse se veut plutôt statique.

---

3. Nous sommes conscients que des tendances différentes s'opposaient à l'intérieur de chaque centrale (et même de leurs fédérations) et pouvaient même se rejoindre sur le plan intercentrale. Toutefois, une analyse de ces dynamiques dépasse les objectifs et les possibilités de notre étude. Nous nous limitons plutôt à situer les positions respectives des centrales syndicales et celle du Front Commun qui en découle.



Avant de passer à l'analyse proprement dite des politiques salariales syndicales, nous consacrons les prochaines pages de ce chapitre à une mise en situation historique rapide de la question de la politique salariale dans le secteur public québécois.

## 9.2 La politique salariale au Québec

Depuis 1960, le gouvernement québécois a vu ses responsabilités financières croître de façon accélérée suite à l'adoption de nouveaux programmes sociaux. Nous pensons plus particulièrement à la loi de l'assurance hospitalisation (1961) et aux réformes du système d'éducation, dont la refonte du mode de financement des commissions scolaires, qui ont suivi le rapport de la Commission Parent.<sup>4</sup> En même temps, les syndiqués des secteurs de l'éducation (surtout) et de la santé ont appris à utiliser les mécanismes de l'arbitrage des différends et de la surenchère favorisée par un système de négociation décentralisé qui prévaut jusqu'en 1966 pour les hôpitaux et jusqu'en 1968 pour les commissions scolaires. Avec Le Code du Travail (1964) et la Loi de la Fonction Publique (1965), le droit à la négociation collective et à la grève est "acquis" pour l'ensemble des salariés publics québécois à l'exception des policiers et des pompiers qui doivent s'en remettre à l'arbitrage pour régler leurs différends. Le recours automatique à l'arbitrage disparaît toutefois au début de 1965 pour les autres

---

4. Voir à ce sujet le Rapport de la Commission d'étude et de consultation sur la révision du régime des négociations collectives dans les secteurs public et parapublic (Commission Martin-Bouchard), Québec, février 1978, chapitre 1. Voir aussi les données du chapitre 8 de la présente étude sur les finances de l'Etat du Québec, en particulier le graphique 8.3.

syndiqués. Le gouvernement du Québec doit désormais négocier avec ses fonctionnaires mais ne peut toujours pas intervenir de façon directe et officielle dans les négociations avec les employés des secteurs de la santé et de l'éducation dont il subventionne la grande majorité des dépenses. Les coûts en salaires représentent alors selon Jacques Parizeau plus de cinquante pour cent (50%) du budget brut du gouvernement du Québec et plus de soixante-dix pour cent (70%) des dépenses courantes des secteurs de la santé et de l'éducation. <sup>5</sup>

Cette évolution de la situation du début des années soixante entraîne une perte de contrôle de l'Etat sur une forte proportion de ses dépenses et souligne des disparités et des incohérences considérables dans les conditions de travail de ses employés. Ces conséquences sont deux des facteurs qui incitent les gouvernements de Jean Lesage, Daniel Johnson et de J.J. Bertrand à rationaliser davantage la gestion du personnel public et parapublic et à élaborer une politique de rémunération plus cohérente. <sup>6</sup> Selon M. Jacques Parizeau, le principal artisan de la politique salariale gouvernementale entre 1966 et 1970, le "gigantesque désordre" qui régnait alors se caractérisait par une ignorance de l'importance réelle du nombre d'employés publics, par une structure de rémunération qui permet des disparités salariales très considérables pour un même emploi ou par une classifi-

---

5. "Collective Bargaining in Quasi-Public Sector", Revue du C.I.R.I.E.C. Canadien, Montréal, Vol. 2, no. 2, Juillet-Décembre 1969, pp. 26-32.

6. Ces facteurs vont surtout expliquer la façon de répartir la "masse salariale" qui est elle-même déterminée avant tout par les choix budgétaires et la politique fiscale de l'Etat (étant donné la conjoncture économique).

cation des salariés souvent très imprécise ou inexistante.<sup>7</sup>

La participation d'abord indirecte de l'Etat aux négociations des secteurs de la santé et de l'éducation par l'imposition d'un certain encadrement (e.g. politique salariale) favorise une centralisation des négociations dans ces secteurs. Si les syndiqués des hôpitaux publics, de la Fédération Nationale des Services (CSN) en particulier, devancent cette démarche gouvernementale parce qu'ils désirent négocier avec le véritable pouvoir de décision,<sup>8</sup> le gouvernement est obligé d'intervenir de façon dramatique pour imposer ce nouveau modèle de négociation aux administrations hospitalières par leur mise en tutelle en 1966 et aux enseignants et leurs commissions scolaires par le Bill 25 de 1967. Pour les salariés de la Fonction publique, soit les fonctionnaires, les ouvriers et les professionnels, la centralisation des négociations est en quelque sorte consacrée par la Loi de la Fonction publique de 1965 qui circonscrit l'accréditation de ces derniers sur une base provinciale.

La notion d'une politique salariale globale pour l'ensemble des salariés des secteurs public et parapublic est d'abord apparue dans les prises de position gouvernementales, en particulier lors du conflit à

---

7. Cette évaluation de la situation est inspirée d'une entrevue avec M. Jacques Parizeau lors de la rédaction de ma thèse de maîtrise en 1972. Voir aussi PARE, Simon, Compte rendu de la conférence de Jacques Parizeau sur la négociation dans le secteur public, Fédération des Ingénieurs et cadres du Québec (CSN), Congrès de mai 1970 et PARIZEAU, J., "Collective Bargaining in the Quasi-public Sector in Canada", Revue du C.I.R.I.E.C. Canadien, Juillet-Décembre 1969, vol. 2, no. 2, pp. 26-32.

8. Voir la position de M.P.E. Dalpé président de la FNS sur cette question dans Le Salarié des Hôpitaux, 29 juin 1966, page 9 et l'analyse de Viateur Larouche, L'évolution des unités de négociation dans le secteur hospitalier, 1960-65, Thèse de Maîtrise (Relations Industrielles), Université de Montréal, 1966, pp. 128 et ss.

la Régie des Alcools en 1968.<sup>9</sup> La politique salariale syndicale prendra forme en réponse à celle du gouvernement comme nous le verrons un peu plus loin. Essentiellement, face à la situation qui prévaut au milieu des années soixante relativement à la gestion du personnel, la stratégie de l'Etat peut se résumer de la façon suivante: ne plus accepter l'arbitrage des clauses salariales, regrouper les négociations à quelques tables provinciales pour éviter la surenchère et uniformiser les conditions salariales des salariés publics à partir de quelques principes de base. On en est à la première phase de la politique salariale gouvernementale, celle de l'ajustement de la structure salariale du secteur public québécois, celle du "rattrapage" pour une bonne partie des employés publics. Les principes de cette politique salariale qui ont prévalu lors de la première ronde de négociation de 1966-67 peuvent être résumés ainsi:<sup>10</sup>

- 1) Standardisation des conditions de travail des salariés publics et parapublics à travers toute la province pour les mêmes catégories d'emploi;
  - harmonisation des classifications
  - alignement des heures de travail
  - correspondance des taux de salaire des fonctions analogues à l'intérieur de chaque sous-secteur et entre chaque sous-secteur le plus possible.
- 2) Egalité de salaire entre les hommes et les femmes ou entre célibataires et employés mariés si le travail est de même nature.
- 3) Valoriser et encourager la spécialisation pour être cohérent avec les politiques d'investissement dans l'Éducation par une croissance en valeur absolue de l'écart de rémunération entre le personnel spécialisé et non spécialisé, entre le personnel plus scolarisé et moins scolarisé.

---

9. Voir, Québec, Débats de l'assemblée législative, 1968, Comité des régies gouvernementales, politique salariale, p. 316 et ss. Voir aussi le débat sur le "Bill 25" (La Presse, 13/2/67) et le discours du budget 1967 de M. Dozois (La Presse, 17/3/67).

10. Voir plus haut la référence (7) sur les contributions de Jacques Parizeau et en particulier l'entrevue que nous avons eue avec lui en 1972.

- 4) Etablir des lignes de carrière plus intéressantes pour les professionnels et le personnel spécialisé par un allongement des échelles de salaire et une réduction des classes et des plafonds et par un accroissement progressif des augmentations statutaires pour chaque année d'expérience additionnelle, contrairement à une augmentation constante.
- 5) Alignement de la structure salariale du secteur public sur le troisième quartile des niveaux de salaire du secteur privé ou dans certains cas sur celle des autres gouvernements soit celui de l'Ontario, d'Ottawa ou de Montréal selon le cas. Cet alignement en fonction du "marché du travail" implique un rattrapage plus important pour certaines catégories de salariés (e.g. ouvriers) qui pourra être étalé dans le temps à cause des limites de la capacité de payer de l'Etat.

Lors de la seconde ronde de négociation en 1968-69 la situation est radicalement changée. Les négociations se déroulent dans la plupart des secteurs sur une base provinciale et le gouvernement a désormais le contrôle de la question salariale et est directement impliqué dans le processus de négociation. Avec une banque de renseignements plus imposante et une structure salariale simplifiée et plus "cohérente", le gouvernement du Québec passe à la seconde phase de sa politique salariale considérant que la majeure partie des opérations de rattrapage est terminée et que le danger de surenchère est très amoindri avec la provincialisation des négociations.<sup>11</sup> Tout en cherchant à compléter la normalisation de sa structure de traitements selon les objectifs énumérés plus haut, le gouvernement du Québec est désormais engagé dans la deuxième phase de sa politique salariale à savoir les principes qui déterminent le rythme de croisière de la masse salariale du secteur public.

---

11. Voir l'exposé de M. Marcel Masse sur les principes de la politique salariale du gouvernement du Québec dans les Débats de l'Assemblée législative, Québec 1968, Comité des régies gouvernementales, Politique salariale, pp. 319 à 330.

L'orientation qui est alors retenue implique en gros que la masse salariale évolue à un taux déterminé par la différence entre le taux de croissance des revenus de l'Etat (pour un même taux d'imposition) et celui de l'augmentation de la population. Toute augmentation des effectifs du secteur public exigée par de nouveaux programmes ou une amélioration de la qualité des programmes en place serait couverte par une augmentation des taux d'imposition.<sup>12</sup> Etant donné l'évolution de l'activité économique qui engendre de nouveaux revenus et la croissance de la population qui entraîne l'embauche de nouveaux effectifs pour maintenir la qualité des services, la politique salariale de l'Etat repose en définitive sur ses choix budgétaires et fiscaux et sur la qualité des services que le gouvernement décide d'offrir à la population.<sup>13</sup> Une fois la "phase de rattrapage" réalisée, et elle ne le serait jamais de façon complète et définitive, ces principes de rémunération imposent une grande rigidité à la négociation à moins que l'Etat accepte de discuter ses priorités budgétaires avec les syndicats.<sup>14</sup>

---

12. Voir l'exposé de M. Marcel Masse sur les principes de la politique salariale du gouvernement du Québec, op. cit., pp. 325-28.

13. M. Léo Roback dans "La politique salariale du gouvernement québécois", Socialisme 1969, no. 16 (mars 1969) souligne que la Politique salariale de l'Etat est d'abord dépendante de ses politiques fiscales et budgétaires qui fixent la masse salariale. Les grands principes énoncés par le gouvernement en 1967 et 1968 sont secondaires par rapport aux contraintes financières et aux choix politiques du gouvernement.

14. M. Daniel Johnson avait prôné en 1968 des rencontres avec les centrales syndicales afin d'établir les priorités budgétaires du gouvernement et ensuite négocier le taux d'augmentation des échelles. Ses successeurs n'ont pas opté pour cette alternative à un affrontement d'envergure déjà prévisible. Voir le Compte-rendu de la conférence de Jacques Parizeau au Congrès de la Fédération des ingénieurs et cadres du Québec (CSN) en mai 1970 (cité plus haut).

Lors de la troisième ronde de négociation et du premier Front Commun syndical de 1971, les principes relatifs à la structure de la rémunération sont fort semblables à ceux élaborés dans la seconde moitié des années soixante<sup>15</sup> (voir tableau no. 9.1). Toutefois, dans leur formulation, ils laissent transparaître des différences et des échappatoires plus importantes. En ce qui concerne les différences, soulignons en particulier le type de comparaison salariale envisagé pour établir le niveau de la structure de rémunération au point de départ. Contrairement à la politique antérieure, on suggère une comparaison avec "la moyenne généralement observée au Québec pour des emplois analogues". Le gouvernement du Québec semble vouloir passer de la catégorie des "bons" employeurs (3e quartile) à celle des employeurs "moyens". Quant au taux de croisière des salaires, il sera fonction du taux d'inflation et de l'accroissement de la productivité. Dans ce calcul, on ne tiendra pas compte de la mise sur pied des nouveaux programmes gouvernementaux. Cette deuxième phase de la politique salariale est sensiblement différente de celle adoptée en 1968.

Le gouvernement du Québec a élaboré depuis 1966 une politique salariale qu'il situe dans la perspective d'une rationalisation plus poussée de la gestion de ses ressources humaines.

(...) cet instrument (la PSG) ne vise pas à établir une politique de revenus pour l'ensemble de l'économie mais une politique salariale pour les emplois du secteur public et parapublic. Elle vise tout simplement à apporter autant de cohérence que possible dans la fixation des traitements qui émargent du budget de l'Etat. 16

- 
15. Ministère de la fonction publique, Au service de la collectivité québécoise: pour une politique de rémunération, Québec, 30 mars 1971, 20 pages.
16. MASSE, Marcel, "Les relations industrielles dans le secteur parapublic au Québec", Revue du C.I.R.I.E.C. Canadien, Juillet-décembre 1969, Vol. 2, no. 2, p. 22. Le ministre Paul Dozois dans son discours du budget au début de 1967 reliait plutôt la PSG à la capacité de payer de l'Etat et à la nécessité de "ne pas écraser d'impôts les entreprises et les employés du secteur

LES PRINCIPES OU OBJECTIFS DE LA POLITIQUE SALARIALE DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

1966-67	1968-69	1970-71
Structure salariale des employés publics (rattrapage)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Rationalisation et normalisation de la structure salariale interne du secteur public québécois:               <ul style="list-style-type: none"> <li>. rémunération égale pour un même emploi</li> <li>. non-discrimination salariale selon le sexe ou le statut civil</li> <li>. suppression des écarts de salaire régionaux</li> </ul> </li> <li>-Encourager la spécialisation par un écart salarial plus grand entre les salariés plus qualifiés et moins qualifiés</li> <li>-Etablissement de lignes de carrière plus intéressantes pour les professionnels et le personnel plus spécialisé</li> <li>-Alignement de la structure salariale du secteur public sur le troisième quartile des salaires du secteur privé ou de certains autres niveaux gouvernementaux (Ontario, Canada, Montréal,...)</li> </ul>	<p>Idem</p> <p>Idem</p> <p>Idem</p> <p>Idem, plus élaboration d'un système de primes d'éloignement</p> <p>Idem</p> <p>Idem</p>	<p>Idem</p> <p>Idem, (toutefois plus nuancée, i.e., harmonisation dépend d'une série de conditions)</p> <p>Idem, ..."lorsque les emplois, leur contenu, les responsabilités qui s'y rattachent et leurs conditions d'exercice sont les mêmes"...</p> <p>Idem</p> <p>Idem, (e.g. maintenir les écarts relatifs de salaire)</p> <p>Idem</p> <p>Comparaisons salariales avec des organismes analogues pour situer l'ordre de rangement des emplois (structure interne) du secteur public.</p>



TABLEAU no. 9.1 (suite)

Rythme de croissance des niveaux de salaire (masse salariale)	
Rythme de croisière de la "masse salariale" en fonction de la croissance des revenus de l'Etat (pour un même taux d'imposition) moins la croissance de la population	Niveau de la rémunération du secteur public sera aligné sur la moyenne généralement observée au Québec pour des emplois identiques ou analogues et les accroissements de rémunération auront pour objectif de maintenir le pouvoir d'achat des salaires et de bénéficier périodiquement de l'accroissement de la richesse collective

Source: 1966-67 : Entrevue avec Jacques Parizeau.

1968-69 : Exposé de M. Marcel Masse, ministre délégué à la fonction publique, sur les principes de la politique salariale du gouvernement du Québec, extrait des Débats de l'Assemblée législative, Québec 1968, Comité des régies gouvernementales, pp. 315-330.

1970-71 : Ministère de la Fonction publique, Au service de la collectivité québécoise: pour une politique de rémunération, Québec, 30 mars 1971, 20 pages.

Toutefois, le principal responsable de cette politique salariale gouvernementale prévoyait déjà un rôle beaucoup plus considérable à l'instrument qu'il venait de créer.

In the end, the machinery can only be operational by bringing the federations of unions at summit meetings where the main benchmarks are established, details or adaptations being sent to the actual bargaining tables. This in itself amounts to a revolutionary change in the traditional pattern of collective bargaining. Such summit discussions would mean that labour is put in direct contact with the budgetary processes and planning and must take a stand either to accept or to reject them. 17

Cette politique salariale de l'Etat-employeur a cependant entraîné des rigidités dans le processus de négociation et ainsi amené les organisations syndicales à s'y attaquer directement. En effet, lors des deux premières rondes de négociation, comme les échéances des conventions n'avaient pas encore été alignées, certains groupes de salariés moins importants numériquement se sont butés contre le mur d'une politique salariale que le gouvernement ne voulait certes pas voir défoncée dès le départ. Il cherchait plutôt à consolider ses principes en créant un précédent au début du processus. Cette stratégie a débouché entre autres sur la grève des enseignants des écoles gouvernementales (SPEQ) en 1966, sur le Bill 25 en 1967 qui venait annuler la percée de l'Alliance des professeurs de Montréal ou, encore, sur l'affrontement dramatique entre les salariés de la Régie des Alcools et le gouvernement du Québec en 1968. C'est à l'occasion de ce dernier conflit que les centrales syndicales pourront vraiment connaître les détails d'une politique salariale gouvernemen-

---

17. PARIZEAU, Jacques, "Collective Bargaining in the quasi-public Sector in Canada", Revue du C.I.R.I.E.C. Canadien, Juillet-décembre 1969, Vol. 2, no. 2, p. 31.

tale qui a souvent été invoquée et dont les syndiqués du secteur public ne connaissaient que les effets. A la fin d'octobre 1968, devant le comité parlementaire des régies gouvernementales, M. Marcel Pepin déplore que le mouvement syndical n'ait pas participé à l'élaboration de cette politique salariale gouvernementale malgré certaines promesses qui auraient été faites en ce sens.<sup>18</sup> Il en profite pour noter l'offre du gouvernement quant à une participation des centrales pendant la prochaine ronde de 1971.

Le président de la CSN lors de son intervention devant ce comité parlementaire suggère certains éléments qui serviront à l'élaboration d'une première véritable politique salariale syndicale au début des années '70.<sup>19</sup> Ces réflexions souvent confuses de M. Pepin sont en réalité une première appréciation de la politique salariale de l'Etat exposée par M. Marcel Masse. Nous pouvons retirer de son intervention les points suivants:

La politique salariale ne doit pas se limiter à une série de critères qui servent de base de rationalisation de la rémunération du secteur public. Elle doit plutôt s'inscrire à l'intérieur "d'une politique générale de revenus", c'est-à-dire reliée à une politique des prix et des profits.

Cette politique salariale ne doit pas être assimilée à la politique budgétaire. Toutefois, elle a comme préalable un effort d'assainissement des finances publiques par une rationalisation réelle des dépenses publiques, par une utilisation de toutes les sources de revenus et par une politique de croissance économique qui engendre une hausse de ces sources de revenus.

---

18. Voir les Débats de l'Assemblée législative, Comité des régies gouvernementales, Québec, octobre 1968, p. 331 et ss.

19. Les interventions des autres organisations syndicales n'ajoutent pas grand'chose à celle de M. Pepin qui est plus élaborée.

La politique salariale gouvernementale est établie par les parties en deux étapes. Premièrement, elles déterminent la masse salariale en fonction de l'indice du coût de la vie, de la productivité et de certains autres facteurs. En deuxième lieu, à un autre niveau, on peut négocier la répartition de cette masse salariale.

Le président de la CSN semble accepter en principe les critères avancés par Marcel Masse comme base de discussion à ce dernier niveau. Il indique toutefois que les modalités d'application seront négociables. De plus, il insiste sur le fait que cet exercice doit tenir compte d'un autre critère fondamental, des besoins vitaux et minima des salariés qui doivent prévaloir sur les autres "critères". La notion d'un salaire décent est à la base de la discussion sur le "rattrapage".

Marcel Pepin précise finalement que les comparaisons avec les désavantagés de la société ne sont pas acceptables. On ne peut résoudre le problème des salariés démunis en les alignant sur d'autres défavorisés, sur les conditions des non-syndiqués que le gouvernement nous encourage à organiser. C'est tout le problème de la définition de la notion du "bon employeur".

Cette intervention du président Pepin marque le point de départ d'une réflexion beaucoup plus poussée du mouvement syndical sur les fondements d'une politique salariale pour l'ensemble du secteur public. Il faudra cependant attendre les années 1970-71 avant d'obtenir de leur part une pensée plus structurée et plus précise sur la question.

### 9.3 La politique salariale syndicale de 1971

Sans vouloir analyser en détail l'évolution historique du processus d'élaboration de la PSS de 1971, il nous apparaît pertinent d'en dégager certaines étapes importantes avant de passer à l'analyse de son contenu. Nous

précisons à nouveau que ce processus s'étend sur une période d'environ deux ans, soit de février 1970 à février 1972. Notre analyse de la période de préparation de la PSS est basée sur les décisions des centrales relativement à la démarche à suivre ainsi qu'à l'orientation et au contenu de leur politique salariale. Les étapes sont retenues en fonction de l'évolution des relations intercentrales et ne tiennent compte qu'accessoirement de la dynamique des groupes à l'intérieur de chaque centrale.

### 9.3.1 Les étapes du processus

1<sup>o</sup> Etape. La CSN initie véritablement le processus.<sup>20</sup> Dès février 1970, les principales fédérations impliquées s'entendent sur la nécessité d'un Front Commun du secteur public. Au début de mars, le Comité de coordination des négociations dans le secteur public (CCNSP) et son Comité de liaison sont mis sur pied. Marcel Pepin est nommé coordonnateur et est chargé de rencontrer les autres centrales en vue d'un Front Commun inter-centrale.<sup>21</sup> Les premières rencontres à ce niveau ont lieu à la fin de juin et de juillet sur la base de documents de travail préparés par K. Wassef du comité de la politique salariale (CSN)<sup>22</sup>. La FTQ appuie en principe la

---

20. Selon Michel GRANT, la perspective d'un Front Commun aurait été envisagée pendant la ronde précédente de 1968-69 par certains membres de la FTQ et de la CSN du secteur hospitalier face aux difficultés rencontrées lors de cette dernière expérience de négociation centralisée. Il existe déjà en 1970, selon ce dernier, une prise de conscience et même une volonté de négocier en Front Commun chez les syndicats de la FTQ impliqués dans le secteur public.

21. Relativement à ces décisions de février et mars 1970, voir les procès-verbaux du CCNSP (Grand comité) du 11/2/70, du 2/3/70 et du 9/3/70.

22. Document de travail sur la politique salariale du gouvernement et ébauche d'une politique salariale du Front Commun de la CSN, CCNSP (CSN), Juillet 1970, et Document de travail sur la négociation de la politique salariale, CCNSP (CSN), juillet 1970.

position de la CSN quant à une négociation en Front Commun de la politique salariale. La CEQ manifeste certaines réserves et préfère attendre les décisions de son Congrès d'août sur la question.

2<sup>o</sup> Etape. Août à la fin novembre 1970 représente une période d'adhésion au Front Commun pour la négociation de la politique salariale. La FTQ confirme sa participation au Front Commun tandis que la CSN obtient des mandats de la presque totalité de ses secteurs dès la fin de novembre. La CEQ se prononce lors du Congrès d'août 1970 pour le principe d'une négociation de la politique salariale "avec tous les groupes syndicaux des services publics et parapublics" face au gouvernement du Québec. Elle décide aussi de partager les objets de négociation entre le palier provincial et le palier local. La CEQ envisage donc une négociation à trois paliers, le troisième étant celui des objets qui n'ont rien de spécifique à un secteur donné et qui seraient négociées par les centrales. Il faudra toutefois attendre la fin de novembre 1970 pour que le Conseil Provincial de la CEQ approuve officiellement la participation de la corporation (pas encore centrale) au Front Commun intersyndical. Pour les trois organismes FTQ, CSN et CEQ, l'objet de la négociation en Front Commun se limiterait au minimum à la croissance de la masse salariale et à la détermination des principes généraux d'une politique salariale. La négociation de l'application de cette politique salariale se ferait par la suite au niveau sectoriel.<sup>23</sup> Pendant ce temps la CSN poursuit son travail sur un projet de politique salariale et le CCNSP adopte à sa réunion du 7 novembre certains principes de base sur ce sujet.

---

23. Rencontres CSN-CEQ-FTQ du 31/7/70, du 10/9/70 et du 25/11/70, dossier du CCNSP (CSN).

3<sup>o</sup> Etape. Entre décembre 1970 et mars 1971, les trois centrales syndicales se rencontrent à plusieurs reprises afin de s'entendre sur la nature et le contenu de la politique salariale syndicale et les mécanismes de fonctionnement du Front Commun.<sup>24</sup> Certaines rencontres exploratoires ont lieu entre les centrales et des représentants du gouvernement.<sup>25</sup> Lors de la rencontre historique du 30 mars 1971 entre le gouvernement et les trois centrales, ces dernières présentent individuellement leur conception différente de la politique salariale n'ayant pu s'entendre au préalable sur une position commune.

4<sup>o</sup> Etape. Entre la fin mars et le milieu d'août 1971, le Front Commun syndical rencontre à quatre reprises les représentants de l'Etat québécois pour négocier la politique salariale alors que le gouvernement ne consent qu'à échanger des informations et des données sur le sujet dans le but de faciliter par la suite, selon ce dernier, les véritables négociations au niveau sectoriel sur les salaires. Le 16 août on assiste à une rupture des rencontres entre le gouvernement et le Front Commun syndical. Pendant cette période, malgré certains points semblables entre les positions de chaque centrale, ces dernières ne réussissent pas à s'entendre sur les principes communs d'une politique salariale (nous analysons ces conceptions différentes dans la prochaine section du présent chapitre).

- 
24. On rencontre aussi certaines difficultés à mettre sur pied les cartels sectoriels, en particulier dans le secteur hospitalier entre la CSN et la FTQ. En même temps la CSN fait face à une menace de désaffiliation des fonctionnaires qui décident finalement par référendum de demeurer à l'intérieur de la Centrale (mai 1971).
25. Le Rapport du Comité Interministériel sur le régime des négociations dans les secteurs: fonction publique, éducation, santé et bien-être social, (Rapport Gérin) de novembre 1970 a été un des sujets importants de ces rencontres. Toutefois la loi 46 de juin 1971 (Loi du régime de négociations collectives dans les secteurs de l'éducation et des hôpitaux, L.Q. 1971, ch.12) qui établissait une structure provinciale de négociation pour ces secteurs n'a pas modifié les unités d'accréditation ainsi que le proposait le Rapport Gérin.

5<sup>o</sup> Etape. A partir du milieu du mois d'août 1971 jusqu'au 29 février 1972, les trois centrales entreprennent un long processus de négociation afin d'en arriver à une politique salariale commune et à des demandes monétaires harmonisées. Dès le 15 août 1971, le CCNSP décide d'aller chercher les mandats nécessaires afin de pouvoir négocier à une table centrale non seulement les principes d'une politique salariale mais aussi leurs modalités d'application (incluant les bénéfices sociaux).<sup>26</sup> Les positions de la FTQ et de la CSN sur les salaires sont réconciliées assez rapidement. La FTQ est prête à négocier cette question à une table centrale dès octobre 1971. Toutefois, pour la CEQ, la PACT et la PAPT, le processus d'adhésion au Front Commun est beaucoup plus long et pénible. Si les enseignants acceptent le principe d'une négociation des clauses salariales (e.g. principes et modalités) à une table centrale le 10 décembre 1971<sup>27</sup>, le protocole d'entente sur la création du Front Commun n'est adopté que le 7 janvier 1972 et l'accord entre la CSN et la CEQ sur l'ensemble de la question monétaire ne se fera que très tardivement, soit le 24 janvier 1972. Il est important de préciser que les centrales ont décidé à la fin janvier de tenir un vote-référendum de grève le 9 mars et que les demandes salariales devaient être déposées le 29 février après quelques corrections mineures les jours précédents.<sup>28</sup>

---

26. Procès-verbal de la réunion du CCNSP (Grand Comité) du 15 août 1971.

27. La PACT et la PAPT sont toujours très réticentes face au Front Commun et vont s'y rallier pour des raisons "stratégiques" avant tout. A noter qu'au début de décembre, la CEQ manifestait son intention de négocier les échelles salariales à la table sectorielle.

28. Le rapport final du Comité des Salaires du Front Commun, réunion du 1er mars 1972 (voir annexe B).



### 9.3.2 Le contenu de la politique salariale syndicale

Il nous reste maintenant à identifier et à apprécier le contenu de cette politique salariale à laquelle sont parvenus les représentants des trois centrales après une démarche de 24 mois. Comme cette politique a été établie progressivement et sur une longue période, notre interprétation de cette dernière doit se faire à partir d'une analyse de son processus d'élaboration sur l'ensemble de la période.<sup>29</sup> Nous présentons dans le tableau 9.2 les composantes de cette politique salariale du Front Commun inter-syndical en fonction du cadre d'analyse que nous avons retenu au chapitre 2, à savoir les objectifs fondamentaux ou les principes qui en découlent, les sous-objectifs qui viennent expliquer les premiers et les modalités d'application de ces objectifs. Ces composantes ne sont pas nécessairement indépendantes les unes des autres et n'ont d'ailleurs pas été présentées dans cet ordre par les organismes syndicaux.

Le premier objectif de la politique salariale syndicale est celui sur lequel les syndicats se sont entendus le plus rapidement. En fait, au niveau du principe "à travail égal salaire égal" les centrales reprennent un des éléments de la politique salariale du gouvernement du Québec depuis 1966. Si les divergences avec la politique salariale gouvernementale semblent se situer surtout sur le plan des modalités, c'est en réalité toute leur compréhension respective du principe qui est en cause.<sup>30</sup> Soulignons, à titre

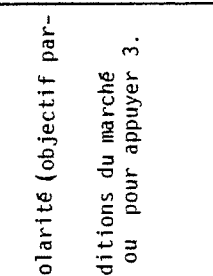
---

29. Notre analyse se base sur une étude des procès-verbaux et d'une série de documents de source syndicale énumérés dans la bibliographie.

30. Voir en particulier, FTQ-CEQ-CSN, Application des principes de la politique salariale du Front Commun du secteur public, aucune date, probablement décembre 1971 et MINISTÈRE de la Fonction publique, Pour une politique de rémunération, Québec, 30 mars 1971.

Tableau no. 9.2

POLITIQUE SALARIALE SYNDICALE : 1971

OBJECTIFS FONDAMENTAUX (ou principes)	SOUS-OBJECTIFS	MODALITES D'APPLICATION
<p>I. Cohérence interne des conditions salariales ("à travail égal, salaire égal")</p> 	<p>1. Egalité des salaires sur le plan territorial                  2. Egalité des salaires entre les sexes                  3. Egalité à l'intérieur de la fonction publique et parapublique                  N.B.: Valorisation de la scolarité (objectif particulier à la CEQ)                  4. Comparaisons avec les conditions du marché pour des cas particuliers ou pour appuyer 3.</p>	<p>1. Pour une même fonction. N.B. + primes d'éloignement.                  2. Pour une même fonction.                  3. -Hiérarchisation des fonction et harmonisation des salaires en fonction des plus fortes comparaisons internes (e.g. méthode de la droite de régression)                  -Harmonisation et réduction du nombre d'échelons                  4. -Avec les employeurs publics à l'extérieur du Québec pour certains groupes (Hydro Québec, Agents de la paix)                  -Avec les meilleurs employeurs du secteur privé (soit Q3-Q4) ou avec le résultat des grandes négociations (500 employés et plus).</p>
<p>II. Redistribution de la richesse</p>	<p>1. Garantir un niveau de vie adéquat (besoins).                  2. Réduction des écarts relatifs de salaire</p>	<p>1. Salaire minimum de \$100.00/sem. dès 1971-1972.                  2. -Croissance régressive de la structure à partir du \$100. minimum (sauf pour les enseignants).                  -Formule d'indexation régressive et rythme de croissance moins régressif (voir III).</p>
<p>III. Rythme de croissance: enrichissement positif pour chacun</p>	<p>1. Maintien du pouvoir d'achat                  2. Participer à l'enrichissement collectif en fonction de la productivité nationale</p>	<p>1. Formule d'indexation en montant absolu et donc en % décroissant (protection intégrale).                  2. Evaluation de la croissance de la productivité basée sur la moyenne des dernières années: 8% minimum 1971-72 et 8% en moyenne 1972-73 et 1973-74 (régressif)</p>
<p><u>SIGNIFICATION:</u>                  Influencer les conditions des membres et celles de l'économie</p> <p>a) Accroître et rendre plus équitables les conditions salariales des membres du Front Commun.                  b) Améliorer la qualité des services gouvernementaux par a).                  c) Influencer les conditions salariales des travailleurs du reste de l'économie.</p>		

d'exemple, relativement à la cohérence interne de la structure salariale des secteurs public et parapublic, que le gouvernement québécois, tout en s'appuyant sur une définition très large de la tâche qui englobe "les exigences, les attributions et les conditions d'exercice"<sup>31</sup>, aligne sa hiérarchie des fonctions sur celle définie par le marché externe du travail alors que le Front Commun tente de regrouper et d'ordonner par comparaisons internes les fonctions sur la base de la similitude du travail, du degré de responsabilité et des qualifications exigées par les définitions de ces dernières.

Entre les centrales les divergences sont d'un autre ordre.

Face à la CEQ qui insiste sur la nécessité d'écartés régionaux, on s'est rapidement entendu pour en tenir compte par des primes d'éloignement plutôt que par des échelles salariales différentes.<sup>32</sup> La divergence la plus importante se situe toutefois au niveau des techniques de cohérence interne de hiérarchisation et d'harmonisation des fonctions.<sup>33</sup> La CEQ pour sa part base ses comparaisons sur le point-milieu de l'échelle de 14 ans de scolarité pour le cas des enseignants de 12-15 ans de scolarité et du salaire moyen observé (17 années de scolarité et 8 années d'expérience) pour les enseignants de 16-20 ans de scolarité. Ces comparaisons qui se font avec une partie des employés des secteurs public et parapublic (excluant par exemple les salariés

---

31. Ainsi, deux fonctions au contenu analogue mais dont le nombre d'échelons aurait été déterminé historiquement de façon différente dans deux sous-secteurs (e.g. santé et éducation) ne seraient pas comparables ou "harmonisables" selon le point 1.2 de la politique de rémunération de l'Etat-Employeur.

32. La position de la CEQ s'insérerait dans l'optique d'une politique de main-d'oeuvre et de qualité des services que nous discuterons un peu plus loin. Voir La Politique salariale, exposé de la CEQ lors de la rencontre entre le Front Commun et le gouvernement du Québec, le 30 mars 1971.

33. HALLE, Ghislain, Comparaison entre les politiques salariales de la Corporation des Enseignants et de la Confédération des Syndicats Nationaux, Secrétariat du CCNSP, le 27 septembre 1971.

de l'Hydro-Québec) impliquent au début un rattrapage d'environ 6% pour les 12-15 ans de scolarité et de près de 13% pour les 16-20 ans de scolarité.<sup>34</sup> La méthodologie utilisée par la CSN repose sur une hiérarchisation des classifications de fonctions aux contenus analogues par la moyenne pondérée des points-milieu horaire des échelles salariales de ces fonctions (ou classes) pour les groupes d'ouvriers, de techniciens ou du personnel administratif des secteurs public et parapublic, excluant l'Hydro-Québec.<sup>35</sup> Dans un deuxième temps, la CSN harmonise la hiérarchie unique obtenue par l'intermédiaire d'une droite de régression (loi des moindres carrés) entre les taux les plus élevés de chacune des classifications de fonctions ainsi ordonnées, en incluant maintenant les taux payés par l'Hydro-Québec. La CEQ et la FTQ demandent d'exclure de cette démarche les salariés de l'Hydro à cause de l'existence d'un plan d'évaluation des tâches pour les ouvriers de ce secteur. En réalité, le fait de tenir compte des salaires de ces ouvriers dans le calcul a pour effet d'accroître l'écart entre les salaires, et ainsi le montant du rattrapage nécessaire, et risque de geler les hauts salaires payés à l'Hydro d'où l'opposition de la FTQ à la méthode de la CSN. De plus, comme l'utilisation des points-milieus comme base de calcul ne favorise pas les

- 
34. RABY, J.M., Pour une politique de rémunération: 1. Cohérence de la rémunération, CEQ, Septembre 1971. La démarche de la CEQ repose sur l'acceptation de l'hypothèse que l'année de scolarité doit être rémunérée de la même façon partout dans la fonction publique et parapublique. Toutefois, comme ce premier exercice semble peu profitable, surtout pour les enseignants de la catégorie 12-15 ans de scolarité, on décide d'étendre les comparaisons au secteur privé (Q3). Voir les procès-verbaux des réunions du Comité de coordination de la CEQ du 20 et du 29 septembre 1971.
35. Pour une discussion détaillée de la méthode de la CSN, voir, Application des principes de la politique salariale de la CSN, CCNSP-110, octobre 1971, pp. 9-17. Cette explication est résumée dans Aux militants du secteur public, no. 4, CSN, 12 novembre 1971.

enseignants dans leurs comparaisons, la CEQ s'opposera aussi à la méthode de la CSN. Une difficulté particulière d'une entente entre la CSN et la CEQ vient du fait que la méthodologie utilisée par cette dernière implique un élargissement relatif de l'écart salarial entre les enseignants au bas de l'échelle et ceux les mieux rémunérés. Ceci contredit directement le deuxième principe défendu vigoureusement par la CSN que nous discuterons un peu plus loin.

Les trois centrales se sont finalement entendues sur la formule suivante en ce qui a trait à l'application de ce premier principe: <sup>36</sup>

- Des échelles salariales identiques sur une base provinciale pour un même groupe de salariés auxquelles on ajoute des primes d'éloignement, de résidence et de vie chère assez substantielles.
- Egalité de salaire pour une même fonction quelque soit le sexe des salariés.
- Quant à la cohérence interne des secteurs public et parapublic, on retient la méthodologie de hiérarchisation et d'harmonisation des fonctions de la CSN pour les groupes suivants: ouvrier, personnel administratif et technicien. On harmonise les fonctions sur la base des plus fortes comparaisons selon la méthode de la droite de régression.

Toutefois, la CSN accepte une formule différente pour les salariés de l'Hydro-Québec et les agents de la paix de même que pour les enseignants et les professionnels. Pour les deux premiers groupes le niveau de salaire 1971-72 serait déterminé sur la base de comparaisons salariales avec l'extérieur du Québec (e.g. Ontario) tandis que pour les enseignants on se contente de rattacher leur échelle par le point-milieu de l'échelle des enseignants de 14 années de scolarité

---

36. Le résumé de cette entente est basé sur plusieurs documents dont les Rapports du Comité des salaires du Front Commun du 4 janvier et du 1er mars 1972.

(14-8) au point-milieu des classes II et I des techniciens et infirmières après les opérations de cohérence interne et d'ajustement au salaire minimum (voir plus loin). L'échelle des professionnels est ensuite rattachée à son tour à l'échelle des enseignants au point 18-8.

Un autre élément important de la démarche de la CSN quant à la cohérence interne est l'harmonisation et la réduction du nombre d'échelons pour les mêmes fonctions autour de cette hiérarchie harmonisée de points-milieu.<sup>37</sup> Les centrales se sont entendus sans trop de difficulté pour que tous les emplois à caractère technique et administratif comportent un plan de rémunération à quatre échelons d'une année par classe et que tous les emplois manuels ne comportent qu'un taux unique. L'écart inter-échelon serait de 3%. Le cas des enseignants est renvoyé à un comité ad hoc.

Il est important de retenir que la discussion des applications de ce premier principe s'est déroulée dans le contexte de la négociation de l'application des autres principes et en particulier du second principe qui a pour objectif la redistribution de la richesse. Cette double technique (comparaisons internes et externes) pour établir le niveau de salaire de chacun des groupes pour la première année (1971-72) de la convention collective se voulait un premier élément du rattrapage qui serait complété par les modalités des objectifs II et III.

Précisons en terminant cette discussion du premier objectif du Front Commun que la CSN favorise à la fin les comparaisons salariales internes ou intrasectorielles contrairement à la CEQ et à la FTQ (surtout le SCFP) qui

---

37. On a décidé de diminuer le nombre d'échelons à un pour les ouvriers et à quatre pour les soutiens administratifs et techniques. Cette modalité est en quelque sorte un corollaire au principe à "travail égal, salaire égal" puisque le Front Commun désire que les échelons représentent davantage le temps réel d'apprentissage et la nature du travail des apprentis par rapport à celui des employés expérimentés.

défendent les comparaisons externes ou intersectorielles. Lors de la première rencontre des centrales syndicales et du gouvernement québécois le 30 mars 1971, la CSN avançait les deux principes suivants à la fin de l'Exposé du président de la CSN sur la politique salariale:

- 1.02 Que des fonctions du secteur privé et public HARMONISEES ayant un contenu analogue commandent un traitement identique, la mesure des rattrapages quand ils s'imposent doit être prévue.  
(...)
- 2.01 Que le niveau de rémunération du secteur public et parapublic se compare à ce qui est versé par les meilleurs employeurs du Québec (e.g. "ceux qui se situent au quart supérieur").  
(...)

Un peu plus loin le document de la CSN soutient que dans les situations "monopolistiques" du gouvernement-employeur sur le marché du travail il faut se tourner vers des comparaisons interprovinciales. Cette orientation est reprise par le président de la CSN dans ses commentaires sur la politique salariale gouvernementale lors de la rencontre avec le gouvernement le 9 juin 1971. Cette volonté clairement exprimée de relier les salaires du secteur public à ceux des meilleurs employeurs du secteur privé est par la suite progressivement remise en question par la CSN et est à toute fin pratique disparue à l'automne 1971. Un document de travail du CCNSP s'interroge sur les limites d'une telle pratique de comparaisons des conditions salariales:

(...) on est en droit de se poser la question si l'Etat n'est pas un PATTERN SETTER. D'autre part, toujours à la limite, la reconnaissance très stricte d'une telle pratique n'équivaudrait-elle pas à ignorer la force de négociation et de marchandage des unités syndiquées?

(...) la société capitaliste a évolué vers un type de société nouvelle où l'Etat joue un rôle indicateur, où l'on assiste à la disparition de l'entrepreneur ou capitaliste au profit d'une élite de gérants, où la création de grands ensembles et concentrations industrielles contribue à fausser le mécanisme du marché. En fait quelques grandes entreprises se trouvent à déterminer les prix, les salaires, la qualité de la production et les autres, plus petites, s'ajustent. Dans un tel cadre, quel est le rôle précis du gouvernement? (...) 38

A peu près en même temps, les références aux comparaisons salariales avec le secteur privé disparaissent des documents de la CSN sur la politique salariale et cette technique n'est retenue par la centrale que comme argument d'appui occasionnel à ses principes. La politique salariale de la CSN a évolué de façon radicale sur ce point en l'espace de quelques mois.

La CEQ et la FTQ pour leur part ne remettent pas en question la technique des comparaisons salariales intersectorielles, soit avec d'autres gouvernements ou soit avec le secteur privé québécois. Elles visent toutefois le 3e quartile contrairement à la moyenne défendue par le gouvernement. 39 Ces deux centrales vont épouser (pour des raisons stratégiques) les positions de la CSN sur la politique salariale à adopter pour la grande majorité des syndiqués du Front Commun, sauf pour les salariés de l'Hydro-Québec et les agents de la paix et pour les enseignants et les professionnels. Dans le premier cas, on obtient de la CSN une politique particulière basée sur des

---

38. WASSEF, Kémal, Arguments nécessaires aux négociations salariales du secteur public québécois - 1971, Document de travail, CCNSP-CSN, octobre 1971, pp. 3-4 (CCNSP-61).

39. Sur ce sujet voir le procès-verbal des réunions du Comité de coordination de la CEQ du 20 et 29 septembre et du 27 octobre 1971 et le document de la FTQ, La politique salariale, deuxième édition? Juin 1971.



comparaisons salariales avec des groupes de salariés en dehors du secteur public québécois.<sup>40</sup> Pour les enseignants, une solution de compromis à la fin de 1971 rattache leur salaire (14-8) au point-milieu des techniciens et infirmières des classes II et I après l'établissement de la cohérence et du salaire minimum décent (voir un peu plus loin). Une formule identique est adoptée pour le cas des professionnels de la fonction publique. Ce compromis permet de réconcilier la méthode de la CEQ basée sur des comparaisons avec les salaires du marché du travail (niveau Q<sub>3</sub> et fonctions repères) et sur le principe d'une "rémunération croissante de la scolarité et de l'expérience" (voir la réunion du Comité de Coordination de la CEQ du 27 octobre 1971) et la méthode de la cohérence interne de la structure salariale des secteurs public et parapublic soutenue par la CSN.

Le deuxième grand objectif de la politique salariale du Front Commun vise ultimement une meilleure distribution de la richesse, une meilleure "justice sociale". Deux sous-objectifs découlent directement de ce dernier. Premièrement, en se basant sur certaines études connues, on veut établir un plancher, un salaire minimum décent qui garantirait un niveau de vie adéquat à une famille moyenne (soit 4 personnes) en 1971-72.<sup>41</sup> Deuxièmement, le Front Commun désire réduire les écarts entre les salaires à l'intérieur des secteurs public et parapublic. Les modalités retenues pour atteindre ces sous-objectifs sont les suivantes: i) fixer le salaire minimum à \$100.00 par semaine de 32.5 heures dès la première année de la

40. Voir FTQ, Politique salariale, Rapport du coordonnateur FTQ dans la négociation de la politique salariale, 12e Congrès de la FTQ, Montréal, début décembre 1971. Voir aussi le Rapport du Comité des Salaires du Front Commun du 23 janvier 1971.

41. Voir CSN, Aux militants du secteur public, no. 7, février 1972, p. 6. On cite l'étude du Comité sénatorial sur la pauvreté et celle de la Commission d'enquête sur la santé et le bien-être social (Commission Castonguay) entre autres.

convention collective; ii) respecter la hiérarchie salariale mais en réduisant les écarts par un rattrapage salarial qui diminue progressivement vers le sommet <sup>42</sup>; iii) obtenir une formule d'indexation qui protège intégralement contre la hausse des prix tout en accordant une protection relativement plus importante aux bas-salariés, de même qu'un taux de croisière des salaires qui est toutefois décroissant avec l'élévation du niveau de salaire. Cette dernière modalité sera expliquée lors de la discussion du 3e principe un peu plus loin.

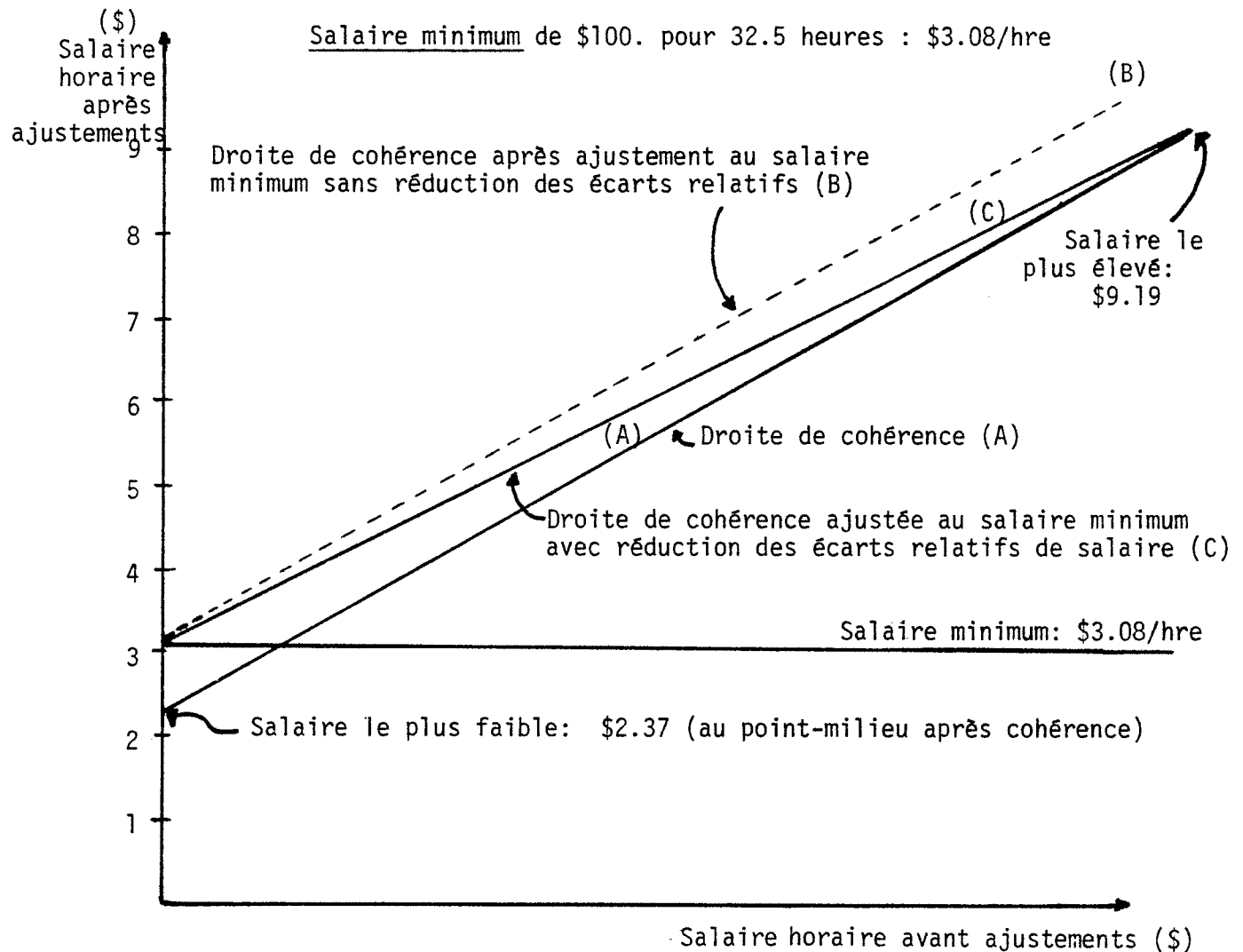
Cet objectif a caractère plutôt social par rapport à la nature plutôt économique du précédent n'a été accepté par la CEQ que tardivement et de façon partielle, après des compromis difficiles pour le Front Commun des trois centrales. La Corporation des enseignants a défendu dès le départ une politique salariale qui devait inciter ses membres au perfectionnement par un élargissement des écarts salariaux.

N'oublions pas que la main-d'oeuvre de 1980 est actuellement au seuil du cours secondaire. Pour la former, il faudra des professeurs encore plus qualifiés que par le passé. Dans une économie de marché, l'incitation à la compétence doit se traduire par la rémunération qui devient garante d'une mobilité physique et intellectuelle. <sup>43</sup>

- 
42. La pente de la droite de régression entre le salaire le plus faible (\$100.00) et le plus élevé est diminuée après cet ajustement décroissant des taux relativement au salaire minimum. Voir FTQ-CEQ-CSN, Application des principes de la politique salariale du Front Commun du secteur public (probablement décembre 1971). Voir le graphique 9.1 pour une explication de cette modalité.
43. La Politique salariale, exposé de la CEQ lors de la rencontre entre le Front Commun CEQ-FTQ-CSN et le gouvernement, mardi le 30 mars 1971, p. 11. Le document de travail de J.M. RABY sur la Politique salariale de la CEQ (22 mars 1971) affirme et démontre que le principe de la réduction des écarts "va franchement à l'encontre de la politique salariale de la CEQ".

GRAPHIQUE no. 9.1

Application du \$100.00 minimum après la hiérarchisation et l'harmonisation des fonctions (e.g. droite de la cohérence)



N.B.: La formule B n'est pas retenue parce qu'elle est trop coûteuse. La formule C est adoptée parce qu'elle est moins coûteuse et qu'elle favorise le 2<sup>e</sup> principe de la réduction des écarts de salaire relatifs.

SOURCE: FTQ-CEQ-CSN, Application des principes de la politique salariale du Front Commun du secteur public (décembre 1971?), p. 10.

L'échelle salariale retenue par la CEQ en septembre 1971 implique un rattrapage deux fois plus élevé pour les enseignants les plus instruits par rapport à ceux qui ont le moins de scolarité. La CSN propose plutôt une échelle qui avantage trois fois plus ceux qui sont au bas de la hiérarchie salariale. Quant au salaire minimum décent, si la CEQ semble en accord avec le principe, elle n'en demande pas moins un salaire d'environ \$90.00 par semaine pour ses enseignants de douze ans de scolarité à leur première année d'expérience.<sup>44</sup>

La CEQ maintient en réalité sa position jusqu'à la fin et n'accepte pas dans les faits les principes "officiels" défendus par le Front Commun. Pour en arriver à un compromis, on intègre l'échelle des enseignants de 12 ans de scolarité à celle des enseignants de 13 ans de scolarité et le salaire minimum de \$100.00 par semaine est ainsi respecté. L'écart entre les taux minimum et maximum est aussi réduit de manière "artificielle" puisqu'on élimine en plus la catégorie des enseignants de 20 ans de scolarité. Le salaire du niveau 13-1 par rapport à celui du niveau 19-15 dans l'échelle de traitements des enseignants expirant le 30 juin 1971 est de 35.5% alors qu'il se situe à 36.4% dans la demande du 29 février 1972. La CEQ n'adhère donc pas effectivement au deuxième objectif de la politique salariale du Front Commun. Elle oblige plutôt la CSN à accepter un compromis qui contredit l'objectif de réduction des écarts malgré la formule équivoque retenue par les trois centrales.

---

44. Voir HALLE, Ghislain, Comparaison entre les politiques salariales de la CEQ et de la CSN, Secrétariat au CCNSP-CSN, le 27 septembre 1971.

Cette opération nous a donné un différentiel de \$1,438.00 par année. Nous avons ensuite réparti la masse monétaire nouvelle provenant de ce différentiel de façon à inciter les enseignants à se perfectionner et à demeurer dans la profession puisque leur rémunération est basée sur l'expérience et la scolarité. La réduction du nombre de catégories de classification a entraîné la diminution des écarts relatifs entre les taux minimum et maximum. 45

La FTQ pour sa part, adhère assez rapidement au deuxième objectif du Front Commun sauf pour les syndiqués de l'Hydro-Québec du SFCP qui sont considérés à part ainsi que nous l'avons souligné un peu plus haut. Leur échelle salariale est établie en tenant compte des "plans d'évaluation" qui leur sont particuliers et en fonction des taux payés par l'Hydro-Ontario. 46

Le troisième grand objectif de la politique salariale syndicale de 1971 touche le rythme de croisière des niveaux de salaire d'une année à l'autre et prévoit un enrichissement positif pour tous les salariés du Front Commun. Cet objectif principal implique deux sous-objectifs, à savoir qu'au départ le pouvoir d'achat du salarié doit être maintenu dans un éventuel contexte inflationniste et qu'en plus il doit pouvoir bénéficier de l'accroissement de la productivité de l'économie. En 1971-72, le rythme de croisière est établi à un minimum de 8% pour chaque salarié, c'est-à-dire pour ceux que les modalités de rattrapage prévues plus haut (2 premiers objectifs) n'ont pas beaucoup favorisés. Pour 1972-73 et 1973-74, le rythme de croisière

---

45. FTQ-CEQ-CSN, Application des principes de la politique salariale du Front Commun du secteur public (probablement décembre 1971) p. 14. Le différentiel de \$1,438. est celui entre le salaire actuel de l'enseignant de niveau 14-8 et de l'infirmière-technicien(ne) des affaires sociales (point-milieu des classes I et II après l'établissement de la cohérence et du salaire minimum). La procédure est semblable dans le cas des professionnels.

46. Voir FTQ, Politique Salariale, Rapport du Coordonnateur de la FTQ, 12e Congrès de la FTQ. Montréal, décembre 1971.

est aussi de 8% mais devient un taux de croissance moyen. Selon le niveau de salaire, l'augmentation pondérée varie de 8.7% pour un salaire annuel de \$5,200. à un minimum de 6.5% pour les salariés au-dessus de \$10,000. Il est bon de noter tout de suite que la première modalité vient en quelque sorte rétablir en partie les écarts de salaire qu'on voulait corriger plus haut et que la seconde modalité pour les années 1972-73 et 1973-74 agit plutôt dans le sens d'une réduction des écarts relatifs. Comme dernière modalité le Front Commun demande une indexation des salaires à l'indice du coût de la vie pour toute hausse de l'I.P.C. du Canada supérieure à 3 points. Cette indexation se fait en fonction du point-milieu de l'échelle de l'ensemble du secteur public. Le montant absolu obtenu à partir de ce salaire "point-milieu" est ajouté par la suite à chaque taux de l'échelle et ceci sur une base annuelle. <sup>47</sup> Cette clause d'indexation en montant uniforme vise elle aussi une réduction des écarts relatifs de salaire et rejoint ainsi le second grand objectif du Front Commun. Nous reviendrons sur cette modalité un peu plus loin.

En ce qui concerne la discussion de la première modalité, soit le taux d'accroissement des salaires d'une année à l'autre, elle s'est faite relativement tard dans le processus d'élaboration de la PSS. Les centrales ont d'abord privilégié le problème de la détermination de la structure salariale de base. Une fois leur orientation arrêtée à ce niveau, il devenait logique de s'interroger sur les modalités d'application d'un principe que les trois centrales avaient reconnu très rapidement, à savoir que le taux de croisière des échelles salariales devait tenir compte du rythme de l'inflation, de la productivité et dans une certaine mesure de ce qui est négocié ailleurs au Canada comme taux d'accroissement des salaires.

---

47. Rapport final du Comité des salaires du Front Commun, 1er mars 1972, p. 8.

Le CCNSP (CSN) adopte un rythme de croisière de 8% des échelles salariales le 11 octobre 1971. Le 20 novembre 1971, il vote la résolution suivante: <sup>48</sup>

"que l'augmentation de 8% de la masse monétaire soit régressive à compter du \$100.00 minimum jusqu'au sommet des échelles ce qui donnera une augmentation moyenne de 8% de la masse salariale, une fois le rattrapage effectué".

Un peu après, sur la base d'une recommandation du Conseil de coordination de la CEQ, la Commission de négociation de cette centrale décide le 10 décembre 1971 que le rythme de croissance des salaires ne devrait pas être inférieur à 8% pour chacune des trois années et pour chaque syndiqué. Cette décision fort différente de celle adoptée par la CSN est une sorte de compromis interne entre plusieurs positions souvent diamétralement opposées. Suite aux ouvertures faites par le président de la CSN lors de la rencontre intercentrale à la fin décembre 1971, les trois centrales en arrivent à une entente lors de la réunion du Conseil de Coordination du Front Commun du 24 janvier 1972. La FTQ avait déjà une position similaire à celle de la CSN à la fin décembre 1971, incluant le "statut particulier" des employés de l'Hydro-Québec. La formule de compromis entre les trois centrales peut se résumer ainsi: <sup>49</sup>

. 8% d'augmentation minimum pour chaque salarié en 1971-72  
 . 8% d'augmentation minimum de la masse salariale pour les années 1972-73 et 1973-74. Cette augmentation serait répartie de façon décroissante selon la formule suivante: le taux (pondéré) d'augmentation devrait se situer à mi-chemin entre le résultat du taux d'augmentation (8%) du salaire milieu de

---

48. Procès-verbaux des réunions du (Grand Comité) CCNSP du 11 octobre 1971 et du 20 novembre 1971.

49. Rapport du Comité des salaires du Front Commun du 23 janvier 1972.

l'ensemble de la structure salariale et celui du taux d'augmentation (8%) du niveau de salaire impliqué. Notons que ce taux d'augmentation "moyen" ne doit pas être inférieur à 6.5%. En fait, il va varier entre 8.7% pour le niveau \$5,200. et 6.5% pour les niveaux supérieurs à \$10,000. annuel environ.

La formule est par conséquent moins "régressive" (% décroissant avec l'augmentation du niveau de salaire) que celle proposée par la CSN et la FTQ et moins proportionnelle que l'hypothèse de la CEQ, sauf pour 1971-72. Encore une fois, la CSN (et la FTQ?) réussit en partie seulement à imposer un modèle qui favorise un resserrement relatif des écarts de salaire face à la CEQ qui désirait les maintenir, sinon les accentuer. <sup>50</sup>

En ce qui a trait à la formule d'indexation qui n'a pas fait l'objet de longues délibérations, il semble que les centrales s'entendent assez rapidement dans les derniers moments sur une formule plus "égalitariste". Selon cette formule, un montant absolu en termes monétaires est déterminé par le taux d'accroissement de l'I.P.C. du Canada (par rapport à l'indice de l'année précédente plus trois) multiplié par le salaire point-milieu de l'ensemble de la structure salariale. Chaque taux de salaire est ensuite ajusté à la hausse par le montant ainsi calculé. Cette formule d'indexation implique donc une compensation pour la perte du pouvoir d'achat en pourcentage décroissant du niveau de salaire considéré.

---

50. Il n'est pas facile d'identifier la position véritable de la FTQ à ce chapitre. Le Rapport du Comité des salaires du 4 janvier 1972 indique que la FTQ favoriserait une augmentation en "montant forfaitaire", peu importe sa méthode de calcul.



### 9.3.3 L'orientation générale et la signification de la PSS de 1971

En nous basant sur la typologie de la PSS que nous avons adoptée au chapitre 2 (voir tableau no. 2.1), nous pouvons conclure que dans l'ensemble les principes retenus par le Front Commun et les modalités d'application qui en découlent s'inscrivent davantage dans le cadre d'une PSS "égalitariste". En effet, un des aspects les plus importants des demandes salariales est celui de l'évolution de la structure salariale. Non seulement le temps consacré à la hiérarchisation et à l'harmonisation des salaires a été plus considérable<sup>51</sup> mais en plus cet aspect de la PSS a toujours occupé une place importante à l'intérieur des réflexions et des discussions des centrales. La PSS finalement adoptée par le Front Commun de 1971-72 implique un certain écrasement de la structure salariale. L'importance des salaires plus élevés est réduite relativement aux salaires les plus bas et on a diminué le nombre d'échelons et les catégories de salariés. Le rythme de croisière des taux de salaire est un autre aspect important mais pas nécessairement prioritaire par rapport au premier. Le Front Commun retient comme argument principal le comportement à moyen terme de l'ensemble de l'économie, soit l'évolution de la productivité, de la croissance de la richesse collective et du coût de la vie. Un autre aspect fondamental de la logique de la PSS du Front Commun repose sur les besoins du salarié, sur la notion d'un salaire minimum décent à garantir pour ces derniers.

---

51. Le temps consacré à un sujet peut refléter le degré de difficulté à s'entendre sur le sujet en question et ainsi l'importance que chaque groupe lui accorde.

Cette option pour une PSS égalitariste doit toutefois être nuancée. Elle a été essentiellement défendue par la CSN, surtout à partir de l'été 1971.<sup>52</sup> Cette centrale a en quelque sorte tenté d'amener les deux autres (surtout la CEQ) à modifier leur orientation "conjoncturelle". En ce qui concerne la position de la FTQ, nous devons admettre qu'il n'est pas facile d'en suivre l'évolution tout au long du processus d'élaboration de la PSS du Front Commun.<sup>53</sup> Elle semble toutefois défendre des positions plus facilement conciliables avec celles de la CSN pour l'ensemble de ses membres des secteurs de la Santé et de l'Éducation. Comme nous l'avons indiqué un peu plus haut, la FTQ envisage par exemple un taux de croisière payé en montant absolu et égal pour chaque salarié, une formule qui rejoint assez bien la méthode du pourcentage décroissant proposée par la CSN. Elle défend de plus assez rapidement l'idée d'un salaire minimum (e.g. besoins) et d'une réduction des écarts à l'intérieur de la structure salariale du secteur public. Par contre, pour les syndiqués de l'Hydro-Québec (SCFP), la FTQ obtient très tôt une sorte de statut particulier de la part des autres centrales. En fait, ces derniers obtiennent de baser leurs demandes salariales sur des principes (e.g. comparaisons avec Hydro-Ontario) qui s'écartent passablement de ceux adoptés pour l'ensemble du Front Commun. L'idée de baser les revendications sur des comparaisons salariales persiste dans les positions de la FTQ pendant toute la période de préparation de la PSS.

---

52. Au début la CSN défendait une position mitigée. Une partie de sa politique salariale était axée sur l'évolution des conditions de travail du secteur privé.

53. La documentation sur les positions de la FTQ est non seulement très maigre (voir bibliographie) mais elle est aussi très souvent peu explicite. Comme nous n'avons pas pu obtenir de procès-verbaux des réunions du groupe FTQ (il n'en existerait pas!) nous avons été obligé le plus souvent de déduire leurs positions des procès-verbaux des rencontres intercentrales rédigés par la CSN ou par la CEQ.

La CEQ de son côté a toujours défendu une politique salariale essentiellement conjoncturelle. Rappelons que cette centrale prônait un accroissement des écarts de salaire entre les enseignants moins qualifiés et les plus qualifiés, un taux de croisière des salaires en pourcentage égal pour chaque salarié et l'utilisation de comparaisons avec le 3e quartile du salaire du marché. Ainsi les négociations avec la CSN sur le contenu de la PSS du Front Commun ont été très longues et très ardues. Une proportion importante du leadership de cette centrale et une majorité des représentants de la PACT et de la PAPT ont longtemps défendu l'idée d'une négociation des échelles salariales aux tables sectorielles. La tenacité de certains leaders de la CEQ (dont le président Charbonneau) en faveur d'une négociation centralisée des salaires et les concessions de la CSN ont eu raison en partie de cette première tendance. Toutefois, la PSS égalitariste du Front Commun a dû subir certains accrocs. L'échelle salariale des enseignants répond plus à des impératifs "conjoncturels" qu'"égalitaristes".

L'orientation de la politique salariale de chaque centrale se comprend peut-être mieux par la signification que chacune lui attribue. Pour la FTQ au début, négocier la politique salariale signifie "négocier le cadre de la négociation des tables particulières", soit négocier dans un premier temps la proportion du budget qui est destinée à la rémunération, la masse salariale.<sup>54</sup> Après avoir participé à la détermination des priorités sociales et budgétaires de l'Etat, la FTQ entend dans un deuxième temps négocier les critères de répartition de cette masse monétaire. Elle affirme qu'"une véritable

---

54. FTQ, Une politique salariale à négocier? 30 mars 1971.

politique salariale s'inscrit dans le cadre d'une politique de revenu".<sup>55</sup> La centrale semble entendre par "politique de revenu" une politique de rémunération de l'Etat qui tout en respectant les exigences de la situation de concurrence et de comparaison sur le marché du travail (aspect efficacité économique) doit aussi tenir compte des besoins socio-économiques des individus (dimension sociale) en associant sa structure salariale sur un revenu minimum. Ceci dit la FTQ insiste davantage sur le rôle de leadership que doit jouer le gouvernement du Québec sur le marché du travail. L'Etat doit se situer parmi les meilleurs employeurs.<sup>56</sup> Elle va même plus loin en affirmant que la politique salariale de l'Etat doit tenir compte des caractéristiques particulières de chaque sous-secteur du secteur public "si elle veut obéir au principe d'efficacité économique".<sup>57</sup> La FTQ pense ici aux syndiqués de l'Hydro-Québec qui vont bénéficier d'une sorte de statut particulier à l'intérieur du Front Commun par la suite. Malgré le fait que la FTQ accepte dès le départ la notion du salaire minimum, elle axe davantage sa politique salariale sur le concept du marché du travail et sur l'importance des comparaisons salariales.

Au début, "la CEQ vise par la négociation de la politique salariale à convenir avec le gouvernement d'un ensemble de facteurs ou de critères de rémunération et d'établissement de la masse monétaire disponible pour les salariés du secteur public et parapublic".<sup>58</sup> Pour cette centrale la politique

---

55. Ibid., p. 4.

56. Dans le document du 30 mars la FTQ parle du quatrième quart alors que dans la Politique salariale, deuxième édition? (8 juin 1971) elle avance le troisième quartile comme niveau de salaire à retenir.

57. FTQ, Une politique salariale à négocier, op. cit., p. 69.

58. CEQ, La politique salariale, exposé de la CEQ lors de la rencontre entre le Front Commun CEQ-FTQ-CSN et le gouvernement, mardi le 30 mars 1971, p. 6.

salariale s'accroche d'abord à une politique globale de main-d'oeuvre. Dans cette perspective, la CEQ accorde plus d'importance au marché du travail que la FTQ n'a pu le faire dans sa position moins élaborée.

Une telle planification de la main-d'oeuvre s'effectue et compose avec les forces du marché. Elle ne cherche pas en soi à restreindre les choix ou à déplacer le processus du marché. Elle vise plutôt à faciliter, à canaliser ou éclairer les choix des agents de l'économie: main-d'oeuvre et capital. 59

Cette politique de main-d'oeuvre accouplée à un objectif social de qualité et d'équité dans l'offre des services aux citoyens débouche sur la nécessité de valoriser l'éducation et le perfectionnement par une politique de rémunération qui reconnaît l'importance de l'investissement en capital humain. Ceci se traduit entre autres par une échelle salariale des enseignants plus généreuse pour les catégories plus scolarisées. Cette politique salariale qui incite les enseignants au perfectionnement devrait engendrer dans l'avenir un meilleur service d'éducation pour l'ensemble de la population et ainsi une main-d'oeuvre plus qualifiée.

L'approche de la CSN est fort différente des deux premières. Dès le départ, elle définit sa politique salariale de la façon suivante:

(...) un ensemble de normes ou principes visant à établir des critères de rémunération et de distribution d'une masse salariale donnée et qui impliquent d'une part des considérations d'efficacité et d'autre part, un contenu social et économique.

---

59. Ibid., p. 7.

En ces termes, la politique salariale syndicale vise les comparaisons avec la structure de salaires du marché du travail (efficacité) et reconnaît à la masse salariale du secteur public et parapublic, un rôle, une fonction sociale et économique dans la province. 60

La CSN délaisse toutefois très rapidement la première catégorie de considérations au profit de la seconde. 61 La perspective d'une PSS dépendante des conditions qui prévalent sur le "marché du travail" par le mécanisme des comparaisons salariales vient en contradiction avec la perspective d'un "Etat qui joue un rôle indicateur dans une société libérale évoluée". Il semble devenir de plus en plus évident pour la CSN que l'Etat et les syndicats qui lui font face doivent pouvoir jouer un rôle dynamique sur le marché du travail et ne pas être limités à un rôle passif dans le cadre d'une négociation collective prédéterminée.

"Aussi ne pourrait-on pas dire qu'il s'agit de négocier pour nous une politique de revenu pour l'ensemble du Québec. Il est assuré que cette négociation aura des répercussions dans d'autres secteurs (...). 62

Si au début la CSN insiste pour situer l'échelle salariale du secteur public au niveau de celle des meilleurs employeurs du secteur privé (e.g. du quart supérieur) ou des autres gouvernements canadiens, à l'automne

---

60. CSN, La négociation de la politique salariale nous amène à réévaluer le rôle de l'Etat. Exposé du président de la CSN lors de la rencontre entre les trois centrales syndicales et le gouvernement, mardi le 30 mars 1971, p. 49. Lors de cette rencontre la CSN ne songe pas elle aussi à négocier les échelles salariales en Front Commun mais plutôt à une table sectorielle.

61. Voir WASSEF, Kémal, Arguments nécessaires aux négociations salariales du secteur public québécois - 1971, CCNSP-CSN, octobre 1971 et Secrétariat du CCNSP, Application des principes de la politique salariale de la CSN, CSN, octobre 1971.

62. PEPIN, Marcel, Bâtir un Etat: une véritable politique salariale juste et équitable, document CCNSP-73, 15 août 1971, p. 11.

1971 elle assoit plutôt la hiérarchie des salaires publics sur des considérations socio-économiques, c'est-à-dire sur un salaire minimum décent. De plus, cette structure salariale doit permettre à l'Etat de recruter des employés de qualité pour assurer un service de qualité.

Nous avons déjà suffisamment affirmé que si le Québec entend vraiment remplir toutes ses missions, il doit avoir des serviteurs publics de première qualité. Pour atteindre cette fin, un des moyens est d'en arriver à ce que l'Etat paie les meilleurs salaires. 63

La CSN a graduellement mis sur pied une PSS qui veut déborder la satisfaction des besoins socio-économiques de ses membres et influencer les conditions de l'économie par un certain leadership salarial au niveau du salaire minimum et par une amélioration de la qualité des interventions de l'Etat. La CSN rejoint sur le premier aspect la "politique de revenu" de la FTQ tandis que par le second elle se rapproche de la politique de main-d'oeuvre de la CEQ. Toutefois, contrairement à ses deux partenaires, la CSN abandonne à toute fin pratique la logique des forces du marché et le mécanisme des comparaisons salariales pour atteindre ses objectifs. Les comparaisons salariales sont plutôt appelées à jouer un rôle de soutien à la politique salariale.

Ainsi que nous l'avons indiqué un peu plus haut, le prochain chapitre de la thèse sera consacré à une analyse de certaines explications possibles de cette PSS de 1971 dont nous venons de situer l'orientation aussi bien pour l'ensemble du Front Commun que pour chacun de ses éléments. Le

---

63. Ibid., p. 11. A noter que cet aspect secondaire de la PSS de la CSN rejoint la logique du marché, de la "concurrence" pour une meilleure qualité de main-d'oeuvre.

chapitre 10 sera consacré à l'examen de la vraisemblance des hypothèses élaborées dans la première partie de notre étude, à savoir les liens possibles entre l'idéologie, la nature de l'unité syndicale, le contexte économique et la PSS. Avant de passer à cet examen, nous désirons situer l'orientation de la PSS de 1975.

#### 9.4 La politique salariale syndicale de 1975

La PSS de 1975 s'élabore dans une perspective fort différente de celle de 1971. Lors de cette première expérience les centrales avaient plutôt cherché, du moins au début, à définir une politique salariale gouvernementale pour finalement se rendre compte qu'il est extrêmement difficile de s'entendre, même entre elles, sur des principes de détermination des salaires surtout lorsqu'on les concrétise par des modalités d'application. En 1975, les centrales vont partir de l'expérience de 1971.<sup>64</sup> L'objectif consiste dès le départ à s'entendre sur une structure de Front Commun et chercher à définir une politique salariale syndicale commune dont découleront les demandes salariales concrètes. Dans les lignes qui vont suivre, nous tentons de dégager rapidement les grandes étapes de ce processus d'élaboration d'une politique salariale qui s'étend sur une période de plus de 12 mois. Nous discuterons par la suite des principales composantes de cette PSS de 1975.

---

64. Voir Service de recherche de la CSN, Propositions de revendications salariales en vue des prochaines négociations dans les secteurs public et parapublic, 21 octobre 1974, p. 51.



#### 9.4.1 Les étapes du processus

1<sup>o</sup> Etape. Avant octobre 1974, dans un contexte de forte poussée inflationniste, les syndicats du secteur public discutent de la réouverture des clauses salariales négociées en 1972 en utilisant les structures du dernier Front Commun. L'objectif consiste à obtenir une avance sur le montant forfaitaire prévu par la clause d'indexation obtenue en 1972 de même qu'une intégration aux échelles salariales des forfaitaires qui en découlent. La CSN et la FTQ qui demandent un rajustement en montant absolu et unique pour tous, obtiennent gain de cause face à la position de la CEQ et de certains éléments CSN dont le SPGQ, qui favorisent au départ une augmentation en pourcentage égal.<sup>65</sup> Le Front Commun demande finalement un rajustement des échelles de salaire de 1,144.12\$ égal pour tous. Les syndiqués du secteur public obtiendront plus tard une avance de 6% en montant forfaitaire.<sup>66</sup> Quant au rajustement des échelles, ils devront le négocier comme point de rattrapage lors de la présente ronde.

Toujours pendant cette première étape, la CSN, par l'intermédiaire du Comité de coordination des négociations dans le secteur public (CCNSP) redéfini et de son Comité de liaison surtout, aborde à partir de juin 1974 la question de la politique salariale, met sur pied certains comités dont le "comité technique sur les salaires" et mandate certaines personnes pour relancer un nouveau Front Commun intercentrale.<sup>67</sup> Sur la question des salaires

---

65. Procès-verbaux du Comité de liaison du CCNSP(CSN) du 15 et du 24 avril 1974.

66. Ils arrivent à cette entente à la fin novembre 1974 et recevront le montant en décembre de la même année. Voir CEQ, Ligne Directe, Vol. 30, no. 1 (sept. 1974) et vol. 3, no. 2 (décembre 1974 et janvier 1975).

67. Nous nous basons sur les informations fournies par les Procès-verbaux des réunions de ces organismes d'avril à septembre 1974. Pour situer ces derniers dans la structure du Front Commun voir l'annexe B.

on accorde déjà beaucoup d'importance à l'idée d'un salaire minimum décent sur lequel reposerait une grille salariale unique qui exige un processus complexe de classification. La CEQ, de son côté, se prononce à son Congrès<sup>68</sup> de la fin juin sur la nécessité d'un Front Commun intercentrale du secteur public de même que sur la nécessité d'un front spécifique aux travailleurs de l'enseignement. Le Congrès exprime en réalité certaines réserves face à un éventuel Front Commun "centralisé" et insiste pour qu'il se réalise "à partir des solidarités établies à la base" et que son action parte de "priorités communes". Le Congrès retient comme prioritaire la sécurité d'emploi et les conditions de travail des secteurs élémentaire et de l'enfance inadaptée. Quant à la PSS, les congressistes s'engagent à promouvoir le principe de la réduction des écarts de salaire à l'intérieur du secteur public. La Commission intersectorielle de coordination de la négociation (CICN) de la CEQ ne tiendra sa première réunion que le 7 octobre 1974.

2<sup>o</sup> Etape. Du milieu d'octobre 1974 à la fin janvier 1975,<sup>69</sup> les centrales CSN-CEQ-FTQ se rencontrent au niveau de leur comité de liaison respectif. Pendant que chaque centrale lance son processus de consultation

---

68. Ce dernier est à la fois le 24<sup>e</sup> Congrès de la Corporation des enseignants du Québec et le premier Congrès de la Centrale de l'enseignement du Québec.

69. Pendant cette période, la loi 95 relative aux négociations dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux est sanctionnée (le 24 décembre 1974). Elle établit les paliers de négociation provincial et "autre que provincial" soit régional ou local. Si les objets des négociations à ces niveaux sont déterminés par les parties ou à défaut par le lieutenant-gouverneur en conseil, les paliers de négociation sont déterminés par la loi. Ainsi, au palier provincial, on aura des tables dans les secteurs des commissions scolaires et des collèges pour les enseignants, les professionnels et le personnel de soutien, dans chacun des secteurs du domaine de la santé définis par "groupement d'établissements" et pour chacun des organismes gouvernementaux définis par la loi 95. Les parties peuvent prévoir des négociations locales ou régionales (hôpital, commission scolaire, CEGEP). La loi ne parle pas d'une table centrale intersectorielle.

et de préparation des projets de convention collective, au niveau des centrales mêmes on discute des structures de négociation et des relations intercentrales en vue d'un protocole de non-maraudage. On met aussi sur pied un comité économique du Front Commun chargé de travailler sur un projet de politique salariale à partir de la position de chaque centrale. Ces premières rencontres exploratoires permettent de situer les divergences des centrales sur les principaux objectifs généraux comme l'élaboration d'une PSS commune, l'intégration aux échelles des forfaitaires reçus en 1971-74, un salaire minimum décent, des augmentations réelles pour chaque salarié et une réduction des écarts salariaux. La CEQ, la FTQ et la CSN s'opposent très souvent entre elles sur le degré et les modalités d'application des objectifs de même que sur les sujets à négocier à la table centrale.<sup>70</sup> Le 20 janvier 1975, la CSN accepte de limiter la négociation de la table centrale à quelques sujets ainsi que le demandaient la CEQ et la FTQ.<sup>71</sup>

3<sup>o</sup> Etape. Après cette période de rencontres d'exploration, on assiste à une longue discussion sur la question salariale à l'intérieur de chaque centrale et au niveau du comité technique du Front Commun sur les

---

70. Voir les 3e et 4e rencontres des comités de liaison des trois centrales le 10 décembre 1974 et le 20 janvier 1975. Nous reviendrons sur ces divergences entre les centrales un peu plus loin.

71. Le consensus est le suivant:

- a) les salaires, la structure de rémunération, l'indexation;
- b) possibilité d'ajouter plus tard, sur décision unanime, des sujets déclarés d'intérêt commun (ex.: RREGOP, Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics);
- c) possibilité de référer certains sujets qui ne font pas l'objet d'entente aux autres tables de négociations sur décision unanime. Voir Compte-rendu de la réunion des comités de liaison FTQ-CEQ-CSN tenue le 20 janvier 1975 (CICN-117).

salaires. En effet, du 21 janvier au 25 juin 1975, soit une période de cinq mois, il n'y a qu'une rencontre (le 17 février 1975) des comités de liaison des trois centrales sur les salaires. Face aux divergences sensibles entre les demandes salariales de la CEQ, de la CSN et de la FTQ, la question salariale est retournée au comité technique intercentrale afin qu'il tente d'en arriver à une formule qui favoriserait une revendication salariale commune. Pendant cette longue discussion à caractère plutôt technique sur les demandes salariales, les centrales poursuivent de façon autonome leurs réflexions et leurs consultations parallèles sur les salaires et sur l'opportunité d'un Front Commun.<sup>72</sup> Entre le 15 mai et le 15 juin 1975, une assez forte majorité des membres des trois centrales se prononcent favorablement sur ce dernier point. Au milieu de juin, on met en place les organismes décisionnels du Front Commun, soit le comité de liaison, le Conseil de coordination et le conseil d'orientation qui devient l'instance suprême.<sup>73</sup>

4<sup>o</sup> Etape. Du 25 juin 1975 au 29 septembre de la même année, la discussion passe au niveau des instances intercentrales. Cinq réunions intercentrales pendant cette période de trois mois en plus des nombreuses rencontres du comité technique sur les salaires et les multiples rencontres des différentes instances de chaque centrale sont consacrées en grande partie à l'harmonisation des demandes salariales. Les difficultés ne se situent

---

72. Ainsi la Commission intersectorielle de coordination de la négociation (CEQ) décide des trois grandes priorités des négociations en mars 1975, soit la sécurité d'emploi (d'abord et surtout), la tâche et les salaires. Pendant ce temps, le CCNSP (Grand Comité) de la CSN se prononce sur les principales modalités de la PSS (début de mars 1975).

73 Pour situer ces organismes du Front Commun voir l'annexe B.

pas au niveau des grands objectifs mais plutôt au niveau de leurs modalités d'application et de leur impact sur les différents groupes du Front Commun. Si les positions de la CSN et de la FTQ sont plus facilement réconciliables, des divergences vont toutefois persister entre la CEQ et la CSN (surtout) jusqu'à la dernière minute, jusqu'au dépôt des demandes le 29 septembre 1975.<sup>74</sup> Au début de cette dernière étape, un peu comme lors de l'expérience de 1971, la CEQ menace de présenter ses demandes salariales aux tables sectorielles en même temps que les trois centrales vont laisser plus de latitude aux comités de liaison pour en arriver à une entente sur l'harmonisation des demandes.

#### 9.4.2 Le contenu de la politique salariale syndicale

Il nous reste maintenant à situer et discuter le contenu de cette PSS de 1975. De façon globale, il n'existe pas de différences fondamentales entre la PSS de 1975 et la PSS de 1971. Nous avons affaire à deux PSS plutôt égalitaristes quant à leurs objectifs. Il existe toutefois des différences non négligeables de degré et de nature relativement aux modalités d'application de ces objectifs qui ont été maintenus depuis le premier Front Commun. Avant de faire ressortir les principales différences entre les deux PSS, nous allons situer rapidement les principaux éléments du contenu de la

---

74. A noter que les mesures de contrôle des salaires du gouvernement Trudeau sont déposées en octobre 1975 (Bill C-73) et adoptées en décembre 1975. En même temps le gouvernement du Québec adopte des mesures semblables pour les salariés des secteurs public et parapublic et des municipalités (e.g. la Loi concernant les mesures anti-inflationnistes, projet de loi no. 64, sanctionné le 19 décembre 1975).

PSS de 1975 et l'évolution de la position de chaque centrale par rapport au projet final. Le tableau numéro 9.3 nous présente de façon schématique les composantes de la PSS de 1975.

Le premier objectif de la cohérence interne des conditions salariales qui se traduit par le principe "à travail équivalent, salaire égal" se situe dans la ligne directe des principes de la PSS de 1971. Il est soutenu dès le départ par les trois centrales qui retiennent en même temps les sous-objectifs reliés à cet objectif fondamental. Toutefois, les deux premiers sous-objectifs (e.g. égalité territoriale et égalité entre les sexes) sont plutôt considérés comme des positions à consolider. Les neuf classifications qui commandaient toujours en 1974-75 un salaire différent selon le sexe de la personne qui détient l'emploi devaient disparaître par l'harmonisation des fonctions et leur intégration à l'échelle de référence.<sup>75</sup>

C'est précisément par rapport à ces dernières modalités (no.3) que les négociations intercentrales achoppent pendant plusieurs mois. On s'entend finalement sur la formule de compromis suivante afin de concrétiser les objectifs d'égalité de traitement salarial pour un même travail à l'intérieur de la fonction parapublique:

---

75. AUBRY, François. Bilan du Front Commun: les salaires, Service de la recherche, CSN, avril 1977, p. 30. En réalité "l'égalité entre les sexes" devient une question de plus en plus importante dans le mouvement syndical animé par ses comités de la condition féminine. Si ce deuxième sous-objectif n'est pas traduit directement par une modalité importante de la PSS (seulement 9 cas), il est promu indirectement par la modalité du salaire minimum qui s'applique en grande partie à des travailleuses.

Tableau no. 9.3

POLITIQUE SALARIALE SYNDICALE: 1975

OBJECTIFS FONDAMENTAUX (Principes)	SOUS-OBJECTIFS	MODALITES D'APPLICATION
<p>I. Cohérence interne des conditions salariales (à travail équivalent, salaire égal)</p> <p>← Niveau des salaires → Rattrapage</p>	<p>1. Egalité des salaires sur le plan territorial (Québec). 2. Egalité des salaires entre les sexes. 3. Egalité à l'intérieur de la fonction parapublique N.B.: Valorisation de l'expérience plutôt que de la scolarité (objectif particulier à la CEQ)</p>	<p>1. Déjà acquis. 2. Pour une même fonction (reste 9 cas à régler) 3.-Echelle de référence de 35 échelons avec un inter-échelon de \$9.00 dont le point de départ est le salaire minimum; -Regroupement de plusieurs classifications (harmonisation); -Intégration se fait à l'échelon correspondant ou en fonction des années d'expérience. N.B.: CEQ: Echelle unique pour les enseignants, 1 année de scolarité = 2 années d'expérience.</p>
<p>II. Redistribution de la richesse par opposition à une redistribution de la pauvreté.</p> <p>← Niveau des salaires → Rattrapage</p>	<p>1. Garantir un niveau de vie adéquat (besoins). 2. Réduction des écarts relatifs de salaire. 3. Récupération du pouvoir d'achat et de l'enrichissement sous-estimés en 1971-75.</p>	<p>1. Salaire minimum de \$165.00 au 1er juillet 1975 pour 35 heures de travail. 2.-Croissance régressive de la structure à partir du \$165.00 sauf pour certains groupes: droite de régression; -Impact des modalités d'application de l'objectif III du 1er juillet 1975: 23.5% avant le 4% d'enrichissement. Ce 23.5% couvre l'inflation et la productivité "perdus" en 1971-75 dont 17.1% déjà payé en forfaits. 1.-Indexation trimestrielle en pourcentage suivant l'évolution de l'I.P.C. de Montréal (%). -Aucune prévention.</p>
<p>III. Rythme de croissance: enrichissement positif pour chacun.</p>	<p>1. Participation à l'enrichissement collectif N.B.: En fonction de l'enrichissement national et non de la productivité.</p>	<p>2. Un montant uniforme annuel représentant 4% du salaire moyen de la fonction publique et parapublique (après indexation des salaires).</p>
<p>Signification: Influencer les conditions salariales des membres du Front Commun. a) Accroître et rendre plus équitables les conditions salariales des travailleurs du reste de l'économie. b) Influencer les conditions salariales des travailleurs du reste de l'économie.</p>		

- Etablissement d'une échelle de référence de 35 échelons avec des inter-échelons de \$9.00 et dont la base est le niveau du salaire minimum. Pour les professionnels la valeur marginale de l'échelon est établie à 5% sur trois échelles (échelle unique après trois ans).
- Parce que la nature du travail est semblable et/ou parce que les écarts de salaire sont "minimes", on regroupe plusieurs classifications que l'on rattache (intégration) à quelques échelons de l'échelle de référence. On obtient par ce processus d'harmonisation une diminution considérable du nombre d'échelles particulières. En fait, à l'exception des enseignants et des professionnels, on passe de centaines de taux de salaire à moins de 20 taux. C'est un changement radical de la structure salariale. 76
- L'intégration de chaque regroupement de classifications se fait soit à l'échelon correspondant ou en fonction des années d'expérience. Le niveau d'entrée des enseignants, des infirmières et des professeurs de CEGEP est fixé respectivement à \$210.00, \$219.00 et \$246.00. Dans ce dernier cas, la position de compromis est plus ou moins officielle. On "favorise" ce niveau d'entrée. Les points de départ des trois échelles des professionnels se situent à \$240.00, \$243.00 et \$255.00 par semaine. 77

Au début de 1975 chaque centrale désire modifier la structure de rémunération, du moins dans la perspective d'une réduction des écarts de salaire. <sup>78</sup> Si la FTQ reconnaît cette nécessité, il nous a été impossible de trouver des propositions détaillées et concrètes de cette dernière relativement à ce problème complexe. La CSN, pour sa part, travaille sur cette question dès l'automne 1974. L'échelle salariale unique de 22 échelons avec inter-échelons de 5% à partir du salaire minimum est adoptée par le CCNSP dès

---

76. BEAULNE, Pierre, Elaboration de la politique salariale du Front Commun: commentaires préliminaires pour une critique, 7 avril 1977, CEQ, CRN-17, p. 9.

77. Voir Procès-verbal de la réunion du Conseil de coordination du Front Commun CEQ-CSN-FTQ, 19 août 1975 et Procès-verbal de la réunion du Comité de liaison du Front Commun CEQ-CSN-FTQ du 17 septembre 1975.

78. Compte-rendu du comité technique tripartite sur les revendications salariales du 15 janvier 1975, 21 janvier 1975, CICN-56, CEQ (2 versions CSN et CEQ) et CICN, Politique salariale, CEQ, 30 janvier 1975.



le 13 janvier 1975.<sup>79</sup> Au départ, l'objectif de la CSN est de réduire le nombre d'échelons de chaque classification et de le rendre proportionnel au degré de difficulté que représente chaque fonction, à savoir les années d'expériences nécessaires pour la maîtriser. Le degré de complexité d'une tâche serait indiqué par le niveau du salaire (actuel). Nous devons retenir pour le moment le fait que la CSN remet en question la logique de la structure salariale du secteur public. Cette remise en question va influencer considérablement sa politique salariale.

Le nombre d'échelons ainsi que la valeur relative de chaque échelon varie énormément d'une classification à l'autre dans les secteurs public et parapublic. De plus dans un grand nombre de cas l'écart entre les salaires de base de plusieurs classifications ne diffère que de quelques dollars et souvent même de quelques sous. Afin de remédier à cette situation injustifiable et en même temps diminuer sensiblement le nombre d'échelons de toutes les classifications le CCNSP a adopté une résolution qui prévoit une échelle de base uniforme pour toutes les classifications des secteurs public et parapublic. Cette échelle de salaire a comme point de départ le salaire minimum décent de \$175.00, chaque échelon subséquent représentant une hausse de 5% par rapport à l'échelon qui le précède immédiatement.  
(...)

Toutes les échelles de salaire de toutes les classifications se situeront donc à l'intérieur de cette échelle. 80

Après avoir concédé un inter-échelon en montant absolu identique pour les enseignants, le CCNSP accepte un inter-échelon de \$9.00 pour l'échelle de

---

79. On envisage par la suite sous la pression des "bas-salariés CSN" la possibilité d'inter-échelons en montant fixe de \$10.00. (Réunion du Comité de liaison du CCNSP du 25 juin 1975) A ce moment, il y a 22 échelons parce que le salaire minimum prévu est de \$175.00. Ce nombre passera à 25 échelons lorsque la CSN acceptera un salaire minimum de \$165.00 au premier juillet 1975.

80. Service de recherche, CSN, Compte-rendu des recommandations relatives aux revendications salariales adoptées par le CCNSP, les 6,7,8 et 13 janvier 1975. Le 28 janvier 1975 (CCNSP-04-05-35), pp. 7-8.

référence à sa réunion spéciale du 19 août 1975, sauf pour les professionnels qui conservent l'inter-échelon de 5%. La position de la FTQ sur ce point est plus confuse. Elle s'oppose essentiellement à toute restructuration qui augmenterait trop la masse salariale et préfère une échelle uniforme dans laquelle chaque inter-échelon aurait la même valeur, soit entre \$8.00 et \$10.00. Pourtant elle privilégie bientôt la formule de l'échelle uniforme de la CSN.<sup>81</sup>

L'opposition la plus forte à la formule CSN vient de la CEQ qui favorise après sa seconde phase de consultation une série d'échelles uniques pour ses différents groupes affiliés avec des modalités différentes pour la valeur inter-échelon tel que formulé dans le document 13, Notre revendication salariale.<sup>82</sup> Ces échelles uniques ne s'intègrent pas par conséquent à l'intérieur d'une même échelle de référence. La CEQ par l'échelle unique des enseignants (30 échelons et inter-échelons de \$8.62 par semaine ou \$448.00 par année) désire favoriser l'expérience par le déplafonnement des catégories existantes basées sur la scolarité plutôt que la nature de la tâche,<sup>83</sup> éliminer le phénomène de la croissance des écarts entre les échelons et entre les

---

81. Voir CCNSP (CSN), Etat de la divergence entre les trois centrales relativement à la politique salariale, juillet 1975 (04-05-47). Nous revenons sur la question des niveaux de salaire et de la masse salariale un peu plus loin.

82. Voir aussi MARCHAND, R., Etat des positions de chacune des centrales, CEQ, CSN dans l'établissement d'une structure d'échelle pour les enseignants, C1CN-124, CEQ, 2 juillet 1975.

83. Notons ici un renversement dans la position de la CEQ qui valorisait la scolarité en 1971 alors qu'elle privilégie plutôt l'expérience en 1975. On propose ainsi d'intégrer les 12-13 ans de scolarité dans l'échelle de 14 ans pour les enseignants du primaire et du secondaire et d'abolir les échelles des 14-15 ans de scolarité au niveau CEGEP.

plus scolarisés et les moins scolarisés et, enfin, réduire le trop grand nombre de niveaux de salaire. Par l'échelle unique, la scolarité (dont une année égale deux années d'expérience sauf pour la 20e année) détermine le niveau d'entrée et les années d'expérience établissent le rythme de la progression vers le sommet. Le CEQ soutient de plus comme "corollaire" à cet objectif de modification de la structure salariale que le coût du changement ne doit pas hypothéquer les chances d'atteindre cet objectif. Pour le personnel de soutien des commissions scolaires et des CEGEPS, la CICN (CEQ) défend en juillet 1975 une échelle unique de 20 échelons avec inter-échelons de 4.5%. Les professionnels non-enseignants favorisent de leur côté l'échelle unique d'une vingtaine d'échelons avec un écart inter-échelon constant et sans plafonnement intermédiaire. Une formule semblable s'applique aux syndiqués CEQ du Ministère des affaires sociales (échelle de 25 échelons avec inter-échelons de \$260.00).

Les trois centrales partagent de façon générale les objectifs d'égalité des salaires pour une même tâche et de valorisation de l'expérience par le déplafonnement des échelles, par la réduction et l'égalisation des écarts et par la diminution du nombre d'échelons via un regroupement des fonctions semblables (ou commandant un salaire similaire). Ces objectifs appuient l'idée de l'échelle unique ou de l'échelle de référence. La difficulté d'en arriver à une entente CEQ-CSN-FTQ sur la structure de l'échelle provient avant tout du "principe corollaire" de la CEQ qui est défendu de façon moins virulente par la FTQ<sup>84</sup> et que ne partage pas la CSN, du moins au même degré.

---

84. Selon certains responsables rencontrés, la FTQ aurait joué un rôle d'arbitre ou plutôt de conciliateur lors de cette période d'intenses et même d'après négociations entre les trois centrales sur la PSS (e.g. de juin à septembre 1975). Ce qui explique probablement notre difficulté à circonscrire avec précision les positions de la FTQ.

La position de chacune des centrales reflètent bien des conceptions différentes de stratégie de négociation. La CSN allègue que le niveau global de la demande ne doit pas nuire à l'équité de cette demande et revendique la proposition la plus avantageuse pour les syndiqués. La CEQ avance de son côté que la demande la plus importante étant l'échelle unique, il nous faut polariser la négociation sur cette échelle. Par conséquent, il nous faut éviter de formuler des demandes périphériques qui peuvent noyer jusqu'à un certain point la revendication de l'échelle unique. 85

La CEQ désire minimiser les coûts non seulement en préconisant des échelons plus nombreux et des inter-échelons de valeur moindre mais surtout en défendant des formules de regroupement des classifications (harmonisation) et d'intégration différentes de celles de la CSN. 86

Essentiellement, après avoir construit son échelle uniforme de référence basée sur le salaire minimum et transformé les échelles salariales en vigueur au 30 juin 1974 par le mécanisme de la droite de régression pour tenir compte du rattrapage de la période 1971-75 87, la CSN confronte les nouveaux taux de salaire ainsi obtenus à ceux de l'échelle de référence. L'intégration se fait à l'échelon correspondant ou selon les années d'expérience. 88 Elle obtient une série d'échelles réduites qui se superposent à l'intérieur des limites de l'échelle de référence de quelques 25 échelons. La CSN force ainsi une grande diversité de salaires et d'échelles à se mouler à l'intérieur de ce

---

85. CEQ, Recommandation de la CICN afin d'en arriver à une politique salariale commune, Septembre 1975 (D-6196-A-75-CN-66), p. 8.

86. La FTQ s'est ralliée à la position de la CSN malgré son objection de départ à un coût trop élevé du changement de structure salariale (voir plus haut).

87. Voir prochaine section du présent chapitre.

88. Pour les enseignants qui ont été plafonnés au 15e échelon de leur catégorie, on ajoute les années d'expérience accumulées. Voir Procès-verbal de la réunion du CCNSP (Grand Comité) du 15 août 1975. Voir aussi, CEQ, Recommandation à la CICN afin d'en arriver à une politique salariale commune, septembre 1975 (D-6196-A-75-CN-66).

cadre étroit. Au départ, l'échelle salariale harmonisée des enseignants se résume à quinze échelons de l'échelle de référence.<sup>89</sup> La proposition est semblable pour les professionnels.

La CEQ contrairement à la CSN propose une intégration au salaire égal ou immédiatement supérieur avant le 30 juin 1975.<sup>90</sup> Le salaire de 1974-75 est ajusté (droite de régression) afin de tenir compte du rattrapage pour la période 1971-75. Une échelle unique de 30 échelons avec inter-échelon constant de \$416.00 à partir du point 14-1 ajusté est proposée pour les enseignants.<sup>91</sup> L'enseignant s'intègre au salaire égal ou immédiatement supérieur de l'échelle unique par rapport à son salaire ajusté au 30 juin 1975. Après cette date, l'intégration se fait selon la scolarité et l'expérience reconnues.<sup>92</sup> La formule d'intégration est semblable mais moins complexe pour les autres groupes de salariés puisque leur échelle ne comporte qu'un seul axe au départ.

---

89. Le nombre d'échelons passe ensuite à 25. L'échelle salariale est aussi harmonisée avec celle des psychologues pour scolarité équivalente. Ce dernier ajustement déplace l'échelle des enseignants vers le haut.

90. CEQ, Recommandation de la CIGN afin (...), Septembre 1975.

91. Cet inter-échelon passe ensuite à \$448.00.

92. Cette formule d'intégration a été modifiée par la suite à cause des problèmes qu'elle engendrait entre nouvel enseignant et ancien enseignant. Il est ressorti que les nouveaux arrivés dans la profession intégrés directement dans l'échelle unique obtenaient des avantages supérieurs aux enseignants en place. Bien plus, des enseignants ayant les mêmes coordonnées d'expérience et de scolarité pouvaient se retrouver à des niveaux de salaires différents et inversement. Voir MARCHAND, R., Etats de positions de chacune des centrales, CEQ, CSN dans l'établissement d'une structure d'échelles pour les enseignants, CIGN-124, CEQ, 2 juillet 1975, pp. 5-7.

La formule d'intégration de la CEQ implique un coût additionnel de près de 2% de la masse salariale alors que la formule CSN engendre une augmentation estimée à plus de 6%. Si on tient compte de l'intégration des crédits d'expérience accumulés au 15e échelon pour les enseignants selon la formule CSN, on doit alors ajouter un autre 5.5% d'augmentation.<sup>93</sup> En fait, le problème de l'harmonisation des fonctions et de l'intégration des échelles à une échelle uniforme touche d'autres groupes importants dont les professionnels et les techniciens qui sont deux autres fonctions pivot en plus des enseignants. Au problème de la méthode d'intégration à l'échelle uniforme s'assimile donc celui des niveaux d'entrée des principales fonctions pivot les uns par rapport aux autres.

La longue discussion de juillet-août 1975 porte en très grande partie sur ces problèmes de restructuration des échelles.<sup>94</sup> La position de la CEQ qui favorise une échelle de référence plus longue avec des inter-échelons moins importants, des points d'entrée moins élevés et une méthode d'intégration plus économique est conditionnée par l'objectif de ne pas gonfler le coût de la demande du changement structurel. La position de la CSN de son côté tient compte des demandes des infirmières hors du Front Commun<sup>95</sup> et de la priorité de la qualité de la cohérence sur l'importance du coût impliqué.<sup>96</sup> Sur ce dernier point la méthode d'intégration moins

---

93. CEQ, Recommandation de la CIGN afin (...), Septembre 1975.

94. BEAULNE, P. et MARCHAND, R., Bilan des réunions du comité économique inter-centrales des 7,8 et 9 juillet et des 6 et 7 août 1975, CIGN-126, 11 août 1975.

95. BEAULNE, Pierre, Elaboration de la politique salariale du Front Commun: commentaires préliminaires pour une critique, CRN-17, CEQ, 7 avril 1977, p. 11.

96. A savoir une cohérence non seulement pour une même fonction à l'intérieur de l'ensemble des sous-secteurs publics mais entre chaque fonction dans le cadre de l'échelle de référence. Ainsi le point d'entrée des enseignants est relié au salaire du psychologue et à celui des techniciens spécialisés pour un niveau de scolarité semblable.

coûteuse de la CEQ pour les enseignants est plus discutable.<sup>97</sup> L'objectif de la cohérence interne dans ses modalités d'application sera réglé en dernier. Les centrales aboutissent finalement à la solution de compromis que nous avons résumée plus haut.

Le deuxième objectif fondamental qui vise ultimement une "redistribution de la richesse" en garantissant un niveau de vie adéquat et en réduisant les écarts relatifs de salaire n'a pas entraîné le même degré de difficulté dans le processus de négociation entre les centrales.<sup>98</sup> En ce qui concerne le sous-objectif d'un niveau de vie adéquat à assurer par un salaire minimum décent basé sur les besoins relatifs des salariés et de leur famille et non sur la loi du marché, la CSN est la première centrale à étudier la question et à la discuter dès l'été 1974.<sup>99</sup> Le salaire minimum décent est en réalité la base de la PSS de la CSN. Au départ ce sous-objectif est défendu uniquement par la CSN face aux représentants des deux autres centrales peu enthousiastes. Après avoir envisagé un salaire minimum décent de \$147.00 basé sur un ajustement du \$100.00 de 1971 aux hausses du coût de la vie et de l'enrichissement de la collectivité, le CCNSP au début de janvier 1975 retient l'hypothèse d'un salaire minimum de \$175.00 (au 30/06/75) pour 35 heures de travail.

---

97. La CEQ reconnaît que sa formule même modifiée perpétue certaines erreurs de la structure actuelle qui sont considérées comme un moindre mal. Voir MARCHAND, R., op. cit., p. 5.

98. Voir CICN, Politique salariale, CEQ, 30 janvier 1975 et AUBRY, F., La prochaine ronde de négociations des secteurs public et parapublic: pour un nouveau partage de la richesse collective, CCNSP 04-04-37, CSN, mai 1975. A noter que cet objectif très général est souvent souligné par l'expression "nous voulons une redistribution de la richesse et non une redistribution de la pauvreté" (voir document CICN, p.2). Les centrales sont évidemment conscientes que cet objectif ne sera que partiellement ou indirectement (e.g. influence sur secteur privé) servi par des sous-objectifs qui s'adressent aux revenus des salariés du secteur public uniquement dont ils veulent influencer la distribution de la masse salariale.

99. Voir CCNSP, Détermination d'un salaire minimum décent dans les secteurs public et parapublic. Service de la recherche CSN, juin 1974.

A la fin du même mois, la rencontre du comité technique tripartite sur les salaires révèle que la FTQ et la CEQ trouvent exagéré le niveau de \$175.00. La CEQ en particulier est peu favorable à la nécessité de véhiculer la notion "fort subjective" et difficile à défendre d'un "minimum décent" dont le niveau a été décidé arbitrairement et justifié "a posteriori".<sup>99</sup> La CEQ et la FTQ insistent sur des considérations de "stratégie" et de "crédibilité" des demandes, à savoir ne pas gonfler inutilement les demandes en question. Toutefois, les trois centrales s'entendent sur la nécessité de hausser sensiblement le niveau du salaire minimum. La FTQ pense d'abord à un niveau de \$155.00 (au 01/07/75) alors qu'à la CEQ les différents groupes ont toujours des positions variables (mais inférieures pour la plupart à celle de la CSN) sur ce point au début de février. A la fin de février, les trois centrales par leur comité intercentrale sur les salaires s'entendent pour un salaire minimum de \$165.00 au 30/06/75. En cours de négociation cet objectif est modifié pour inclure l'enrichissement de la première année de la convention collective et devenir ainsi \$165.00 au 01/07/1975, la première journée de la nouvelle convention collective.<sup>100</sup>

Le second sous-objectif, la réduction des écarts relatifs de salaire, est défendu dès le début du processus par les trois centrales. Il est accepté officiellement par le CCNSP(CSN) dès les premières semaines de janvier alors que le 24e congrès de la CEQ avait déjà adopté au début de juillet 1974 la résolution suivante:

---

99. Voir les Compte-rendus de la réunion du comité technique tripartite sur les revendications salariales du 15/01/75 rédigés par F. Aubry (CSN) et Luc M. Lockwell (CEQ).

100. AUBRY, François, Bilan du Front Commun: les salaires, CSN, avril 1977, p. 9. Il faut se rappeler ici que la dernière convention collective expirait le 30/06/75.



Que les congressistes du 24e Congrès s'engagent à promouvoir dans leur milieu respectif le principe de la réduction des écarts dans la fonction publique et parapublique. 101

Cette entente rapide sur un des principes de la dernière négociation est moins immédiate par contre en ce qui concerne ses modalités d'application. En réalité, plusieurs modalités sont reliées à ce sous-objectif de la réduction des écarts salariaux dont celles du troisième principe fondamental que nous discuterons un peu plus loin. Nous retenons ici les modalités directement rattachées à ce second sous-objectif et à celles d'un troisième sous-objectif, la récupération du pouvoir d'achat et de l'enrichissement sous-estimés en 1971-75 ou non-intégrés aux échelles. En fait, ce dernier sous-objectif est le premier point discuté par les centrales afin de rétablir les niveaux de salaire au 30/06/75 avant de parler de toute augmentation salariale. Au niveau des modalités, il implique un rattrapage d'environ 25% afin d'intégrer aux échelles les montants forfaitaires accordés par la clause d'indexation 1971-75 et récupérer le 2.5% d'enrichissement annuel qui avait été obtenu et qui a été effacé par la forte poussée inflationniste des années 1973-74-75. 102

La CSN suggère dès le début que l'échelle de référence au 30/06/75, c'est-à-dire à l'expiration de la dernière convention, soit déterminée par une droite entre le salaire minimum de \$165.00 et le salaire le plus élevé augmenté du 25%. 103 C'est donc dire que les salariés au bas de l'échelle

---

101. Procès-verbal du XXIVe Congrès, CEQ, août 1977, p. 23.

102. AUBRY, F., op.cit., pp. 10 et ss.

103. SERVICE de la recherche, Propositions de revendications salariales en vue des prochaines négociations dans les secteurs public et parapublic, CSN, 21 octobre 1974, pp. 21 à 44.

obtiennent une augmentation beaucoup plus forte relativement aux hauts salariés puisque le salaire minimum pousse la structure salariale de façon décroissante (voir graphique 9.2 plus loin). Ce salaire minimum de 1975-76 est réajusté à partir de la date de la demande initiale du \$100.00, soit 1971, alors qu'il n'a été obtenu en réalité qu'en 1974-75. C'est ce qui explique cette augmentation de rattrapage plus forte au bas de l'échelle qui vient réduire l'écart salarial entre la base et le sommet, soit une augmentation de 65% à la base contre une augmentation de 25% au sommet.

La CEQ et la FTQ vont défendre des modalités différentes pour parvenir à une réduction semblable des écarts. Elles sont aussi d'accord pour une hausse minimale de 25% pour tous et chacun avec une compensation supplémentaire pour les bas salariés qui sont plus affectés par l'inflation. La FTQ (SCFP et le local 298) suggère une augmentation en montant unique pour tous calculée sur le salaire moyen de la fonction publique et parapublique (SMFPP), soit 25% de ce montant.<sup>104</sup> Un peu plus tard, la FTQ accepte comme position de compromis un rattrapage en pourcentage pour les niveaux de salaire égal ou supérieur au SMFPP et un rattrapage en montant unique égal à 25% du SMFPP pour ceux qui se situent en dessous de ce SMFPP.<sup>105</sup> La CEQ, après avoir considéré certaines hypothèses, adopte lors de la sixième rencontre de la CIGN au début de décembre 1974 une orientation temporaire avant que les

---

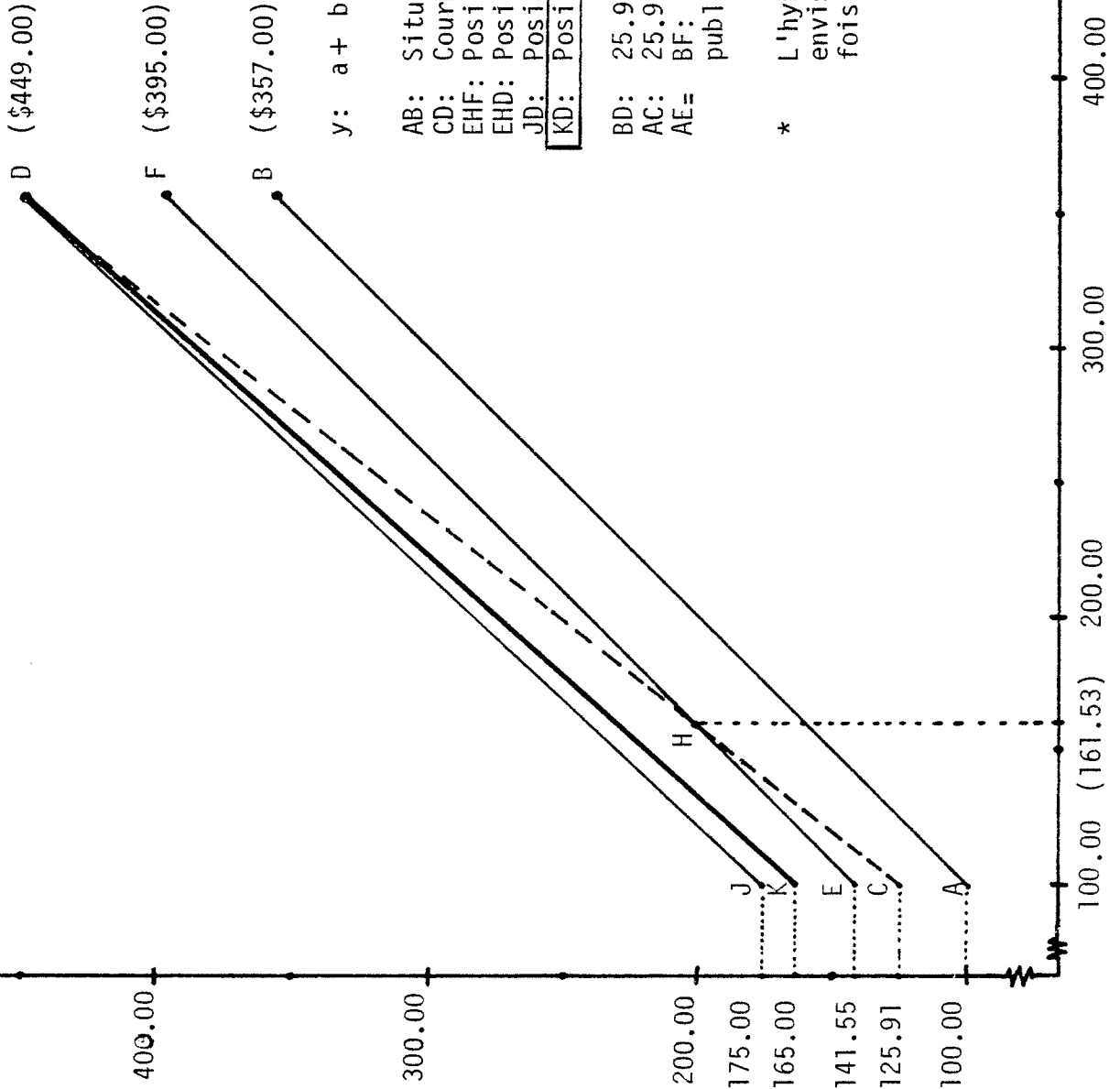
104. Compte-rendu du comité technique tripartite sur les revendications salariales du 15 janvier 1975, CIGN-56, CEQ, 21 janvier 1975 (rédigé par F. Aubry, Service de la recherche, CSN). Voir aussi FTQ, Proposition de politique salariale syndicale, 21/02/75.

105. A noter que le comité technique CEQ-CSN-FTQ s'était entendu sur une formule de compromis identique le 6 novembre 1974. Le 10 décembre 1974, les comités de liaison des trois centrales s'entendent seulement sur le 25% de rattrapage mais pas sur les modalités du compromis.

Salaires hebdomadaires  
après rattrapage selon  
les formules (\$)

LES POSITIONS RESPECTIVES DES CENTRALES RELATIVEMENT  
A LA STRUCTURE DE REMUNERATION

Graphique no. 9.2



$y = a + bx$  où  $b > 0$  (pente de la courbe)  
et  $a \geq 0$

- AB: Situation au 30/06/1975
- CD: Courbe AB + 25.91% de rattrapage
- EHF: Position de départ de la FTQ
- EHD: Position de la FTQ au début de février 1975\*
- JD: Position de départ de la CSN
- KD: Position de compromis pour la PSS-1975

BD: 25.91% du salaire maximum  
 AC: 25.91% du salaire minimum  
 AE= BF: 25.91% du salaire moyen de la fonction publique et parapublique soit \$161.53 (estimé)

\* L'hypothèse préliminaire de la CEQ (décembre 1974) envisageait une courbe coudeé semblable sans toutefois définir le niveau du salaire minimum.

Salaires hebdomadaires avant rattrapage (\$)

résultats de sa première consultation sur les salaires ne soient connus. L'hypothèse préliminaire retenue par la CICN est semblable à celle qui est acceptée par la FTQ comme formule de compromis en janvier 1975, soit une courbe coudée au SMFPP avec une augmentation minimale de 25% calculée de façon différente selon que le salarié se situe en bas (montant unique égal à 25% de ce SMFPP) ou en haut (25% du "salaire prévu à l'échelle") de ce salaire moyen.<sup>106</sup> Toutefois la CEQ ne se prononcera que plus tard sur le niveau du salaire minimum ainsi que nous l'avons souligné plus haut.

Face à ces différentes positions que nous illustrons par le graphique no. 9.2, les centrales s'engagent dans des discussions intenses sur la question salariale qui débouchent à la fin de février 1975 sur l'hypothèse de politique salariale du comité intercentrale sur les salaires. Cette proposition du comité porte entre autre sur le salaire minimum de \$165.00 et sur une correction minimale de toutes les échelles de salaire de 25.9% au 30 juin 1975. Cette hypothèse est retenue par les instances des centrales dans les jours qui suivirent. La FTQ et la CEQ acceptent alors que la "redistribution de la richesse" se fasse plutôt par l'outil du salaire minimum et de la droite de régression entre ce dernier et le salaire le plus élevé (c'est-à-dire par une réduction de la pente de cette droite) que par la façon de distribuer le 25% de rattrapage. La CSN pour sa part accepte une réduction de son salaire minimum à \$165.00 au 30/06/75. La CSN obtient par ce compromis une demande salariale plus redistributive mais plus coûteuse que l'hypothèse FTQ.<sup>107</sup>

106. CICN, Procès-verbal de la sixième rencontre de la Commission intersectorielle de coordination de la négociation, CEQ, 9 décembre 1974, p. 39.

107. AUBRY, F., Eléments de politique salariale adoptés par le CCNSP en vue des prochaines négociations dans les secteurs public et parapublic, CCNSP 04-05-41, CSN, 10 mars 1975. Par la suite le 25.9% est rajusté à 23.5% pour tenir compte de l'évolution réelle de l'I.P.C.

Le troisième objectif fondamental retenu par les centrales spécifie que le rythme de croisière des salaires, une fois le rattrapage assuré, doit impliquer un enrichissement positif pour chaque syndiqué du Front Commun. En plus de maintenir le pouvoir d'achat de chaque salarié, la PSS doit prévoir une participation à l'enrichissement de l'ensemble de la collectivité. Encore une fois les centrales s'entendent rapidement sur le principe. Lors de la réunion des comités de liaison le 10 décembre 1974, chaque centrale est déjà d'accord avec les sous-objectifs. Dans les faits, le Comité économique du Front Commun du 6 novembre 1974 s'entend sur un enrichissement d'environ 5% annuel basé sur la croissance de la richesse collective (e.g. du Produit National Brut en termes réels par habitant) et non sur celle de la productivité nationale.<sup>108</sup> Les centrales s'entendent aussi sur le fait que le rythme de croisière devrait être complété par une indexation trimestrielle. Lors de cette réunion on envisage déjà plusieurs modalités d'application en fonction de l'impact que l'on désire obtenir sur le second objectif, celui de la réduction des écarts salariaux.

Examinons en premier lieu la question des modalités d'indexation qui, avec celle de la structure des échelles, fut la plus âprement débattue. Au début de novembre 1974, lors de la réunion du comité technique CEQ-CSN-FTQ sur les revendications salariales, cette question de l'indexation des salaires ne peut faire l'objet d'un consensus. Deux orientations sont alors défendues:

---

108. BAKVIS, Peter, Eléments de justification des demandes salariales, seconde partie: le rythme d'augmentation annuel des échelles de salaire, CCNSP, décembre 1975. Voir Service de Recherche, Propositions de revendications salariales en vue des prochaines négociations dans les secteurs public et parapublic, CSN, 21 octobre 1974 (CCNSP-04-05-29).

- i) un pourcentage de croissance anticipée de l'IPC intégré à l'augmentation générale de salaire au début de la période (prévention);
- ii) une indexation trimestrielle automatique des salaires en cours de période selon différentes formules possibles: en pourcentage, en montant unique, formule mixte, etc... 109

A la fin de janvier 1975, les positions respectives sont les suivantes: la FTQ tient fermement à l'idée que la compensation doit se faire en montant unique pour tous mais n'est pas encore décidée sur l'orientation de la formule (e.g. préventive ou automatique). La CSN défend une formule d'indexation trimestrielle et automatique en partie en montant unique (3/8) calculé sur le salaire moyen et en partie en pourcentage (5/8) calculé sur le salaire du syndiqué.<sup>110</sup> La CEQ n'a pas encore d'orientation définitive après la première phase de consultation, la position de chacun de ses groupes étant différente sur le sujet. La FTQ précise sa position en février et propose une indexation intégrée aux échelles à tous les trois mois et versée en montant unique basé sur le salaire moyen du secteur public et parapublic. Pour la première année de la convention, elle prône une prévention de 3% du salaire moyen.<sup>111</sup> Le 28 février 1975, à la suite du rapport du comité intercentral sur les salaires, la CICN (CEQ) propose à ses sections l'orientation suivante sur la question de l'indexation:

5% en pourcentage intégré à l'échelle pour chaque taux de salaire et l'excédent est intégré trimestriellement. Un montant forfaitaire intégré au 30 juin s'il y a lieu. 112

- 
- 109. Procès-verbal de la réunion du Comité technique CEQ-CSN-FTQ sur les revendications salariales, FTQ-CEQ-CSN, 6 novembre 1974.
  - 110. Voir CCNSP, Procès-verbal de la réunion du CCNSP des 6,7 et 9 janvier 1975, CSN, 1975.
  - 111. FTQ, Proposition de politique salariale syndicale, 21 février 1975.
  - 112. Procès-verbal de la douzième rencontre de la CICN, 28 février 1975, CICN-PV-12, CEQ, p. 76.

Cette proposition différente du 4e élément de la politique salariale suggérée par le comité intercentral sur les salaires est discutée par les affiliés et soumise à la 2e phase de consultation. Essentiellement, cette proposition confuse dans sa rédaction implique une prévention annuelle de 5% calculée sur chacun des taux de salaire. A cette prévention s'ajoute une formule d'indexation trimestrielle en % intégrée aux échelles et applicable à l'excédent du 5%. Sauf quelques exceptions, elle est massivement appuyée par les membres. Au milieu de juin 1975, suite à la réunion de la CICN et à la deuxième rencontre de l'intersectorielle, cette proposition devient la position de la CEQ.

En juillet et août 1975, après que la FTQ eut accepté la position de la CSN (5/8-3/8) que nous avons soulignée plus haut, une discussion animée s'engage entre la CSN et la CEQ. Toutefois, cette question de l'indexation semble secondaire relativement aux problèmes des structures d'échelles (intégration et harmonisation). A la fin d'août, on en arrive à la formule de compromis suivante: une indexation trimestrielle intégrée aux échelles en pourcentage.<sup>113</sup> La CEQ abandonne son 5% de prévention et la CSN sa formule mixte (5/8-3/8). La FTQ avait déjà abandonné sa formule d'un montant unique basé sur le salaire moyen. Essentiellement la formule la moins redistributive (CEQ) a été adoptée alors que la formule la plus redistributive (FTQ) a été abandonnée très rapidement. En effet, cette formule de compromis accorde un pourcentage d'indexation identique à chaque salarié alors que la formule du montant unique (% du SMFPP) de la FTQ impliquait un pourcentage d'indexation

---

113. CEQ, Recommandation de la CICN afin d'en arriver à une politique salariale commune, Septembre 1975 (D-6196-A-75-CN-66), pp. 4 et 5 et Procès-verbal de la réunion du conseil de coordination du Front Commun CEQ-CSN-FTQ, 19 août 1975 (CEQ document FC-CC-PVI).

plus élevé pour les bas salariés.

En ce qui concerne la participation à l'enrichissement collectif, l'accord des trois centrales fut plutôt rapide ainsi que nous l'avons indiqué un peu plus haut. Après avoir accepté un 5% d'enrichissement <sup>114</sup>, les centrales devaient s'entendre sur la base de cet accroissement, à savoir chaque niveau de salaire ou le salaire moyen de la fonction publique et parapublique (SMFPP). Dès la fin de janvier 1975, les comités de liaison des trois centrales se prononcent favorablement sur la seconde alternative, soit un 5% d'enrichissement en montant unique calculé sur le SMFPP. <sup>115</sup> En cours de négociation cette demande sera réduite à 4% annuellement.

#### 9.4.3 L'orientation générale et la signification de la PSS de 1975

De façon générale, nous pouvons affirmer que la PSS du Front Commun de 1975 est également de nature "égalitariste" comparativement à la PSS de 1971. L'évolution de la structure salariale occupe encore une fois la plus grande place dans les discussions entre les centrales. Le temps consacré à l'harmonisation des fonctions et à la réduction du nombre de catégories et d'échelons et à leur intégration à une échelle de référence sera très considérable relativement à celui consacré aux autres dimensions de la PSS. Par ces mécanismes et celui de la droite de régression entre le salaire minimum et le salaire maximum, on réduit le nombre de taux de salaire

114. Soulignons à nouveau que ce 5% est basée sur la croissance moyenne ces dernières années du Produit National Brut en termes réels per capita au Québec.

115. Voir CICN, Politique salariale, CEQ, 30 janvier 1975.



et l'écart relatif entre les taux de salaire aussi bien en 1975 que lors de la première expérience de 1971.<sup>116</sup> Toutefois, les modalités d'application du rythme de croisière sont moins redistributrices que celles des demandes de 1971. Seul le pourcentage d'enrichissement pour 1975-76 devient un élément redistributeur contrairement aux dispositions de la PSS de 1971. Dans le contexte de la forte poussée inflationniste de 1974-75, l'impact des modalités de 1971 aurait été plus égalitariste.

Le rythme de croisière des niveaux de salaire demeure un aspect important mais relativement moins prioritaire que la structure salariale elle-même. Les demandes syndicales à ce chapitre sont encore une fois basées sur l'évolution des tendances générales de l'économie mais, contrairement à 1971, le Front Commun retient la croissance de l'enrichissement collectif (PNB réel per capita) plutôt que celle de la productivité (Production par homme/heure). Enfin l'aspect fondamental de l'argumentation du Front Commun de 1971, les besoins du salarié, est encore une fois privilégié en 1975. La structure salariale uniformisée demandée par le Front Commun repose sur la notion d'un salaire minimum décent et non sur les "forces du marché du travail".

---

116. Si nous comparons le ratio entre le salaire le plus élevé (point milieu de l'échelle des psychologues) et le salaire le plus bas à l'expiration de la convention 1971-75 et celui impliqué par la demande de 1975-76, nous observons un écrasement de la structure salariale, le ratio passant de 2.86 à 2.38. La demande de 1971 impliquait un écrasement semblable par rapport à la situation de 1969-70 (voir chapitre 8 et la section précédente du présent chapitre).

(...) certaines des leçons du Front Commun de 1971-72 avaient été bien assimilées. Notamment, l'élaboration d'une politique salariale ne s'est pas fondée sur des comparaisons avec le secteur privé ou les secteurs publics des autres provinces, démarche menant à la recherche d'un statut privilégié. Bien que ces considérations aient été présentes à l'esprit des artisans de la politique salariale, il fut convenu par tous que les revendications s'appuieraient sur des indicateurs économiques (évolution des prix, enrichissement) et sur des critères de cohérence internes à la structure: expérience, scolarité, exigences...). De même un certain nombre de critères spécifiques (volonté de réduction des écarts, parité des salaires hommes/femmes), liés à des considérations socio-économiques (lutte à la pauvreté, salaire décent) ont conféré au projet de demandes un caractère populaire et mobilisateur qui dépassait les limites étroites des seuls syndiqués du Front Commun. 117

Toujours dans cette perspective des besoins à satisfaire, la variable de l'inflation ou du coût de la vie joue un rôle de premier plan aussi bien au niveau du rythme de croisière que celui du rattrapage. L'entente entre les centrales sur la clause d'indexation a été avec celle sur la structure des échelles une des dernières à intervenir.

La position respective des centrales face à la politique salariale égalitariste doit toutefois être nuancée. Si nous nous référons aux positions originales de chaque centrale, il n'est pas évident qu'elles auraient défendu individuellement une telle PSS sans la dynamique des négociations intercentrales inhérente à l'élaboration d'un projet conjoint. Face au rattrapage et à la restructuration des échelles salariales, la FTQ manifeste, du moins au départ, beaucoup de réticence non pas sur les principes que sous-tendent les

---

117. BEAULNE, P., Elaboration de la politique salariale du Front Commun: commentaires préliminaires pour une critique, CRN-17, CEQ, 7 avril 1977, pp. 7-8.

propositions de la CSN mais plutôt sur le caractère stratégique de ses demandes. Elle questionne dans ce sens le coût élevé de la restructuration salariale. La FTQ s'interroge aussi au début sur le coût de la méthode de rattrapage basée sur le "salaire minimum décent" et s'oppose avec un certain succès au niveau relativement élevé de ce dernier (e.g. \$175.00) tel que proposé par la CSN. L'idée d'une droite coudée au salaire moyen (SMFPP) défendue par la FTQ vise justement à réduire les coûts d'un rattrapage et d'une structure salariale déterminée par une droite de régression entre le salaire minimum et le salaire maximum. Nonobstant ces réticences sur le coût des demandes, la FTQ défend une PSS qui est égalitariste aussi bien au niveau des principes que des modalités. Ainsi sur ce dernier plan, elle propose au départ une structure salariale avec inter-échelons en montant unique, un rattrapage pour la période 1971-75 aussi en montant unique calculé sur le SMFPP et une indexation et un enrichissement pour les années à venir toujours en montant unique calculé en % du SMFPP.

La CEQ offre une opposition à toute méthodologie inflationniste des coûts des demandes salariales qui est plus persistante et plus catégorique que celle de la FTQ. Ainsi, la CEQ va s'opposer fermement à des modifications (e.g. celles de la CSN) de la structure salariale dont les coûts trop élevés risquent d'hypothéquer les chances d'obtenir le changement structurel même. Dans ce sens, elle propose une échelle de référence plus longue avec des inter-échelons moins importants relativement à la proposition CSN. En fait cette dernière est prise entre son objectif "de distribution de la richesse et non de la pauvreté" et celui d'un degré acceptable de crédibilité des demandes face aux membres du Front Commun et au

public en général. Elle s'interroge dans ce sens sur le caractère mobilisateur de la notion du salaire minimum. Dans l'ensemble, si les principes de PSS défendus par la CEQ sont égalitaristes, les modalités d'application qu'elle retient ne le sont pas toujours. En effet, les positions initiales de cette centrale impliquent des augmentations en montant unique pour les inter-échelons et l'enrichissement et en pourcentage de chaque salaire pour l'indexation.<sup>118</sup> Au chapitre du rattrapage, la CEQ semble favoriser une formule mixte, en partie en montant fixe et en partie en pourcentage.<sup>119</sup>

La CSN de son côté axe toute sa politique salariale sur la notion du salaire minimum, sur les besoins du salarié. Si elle doit faire certaines concessions quant au niveau du salaire minimum, à la formule d'indexation ou au nombre d'échelons et de catégories de salariés, la CSN n'en réussit pas moins à orienter la PSS du Front Commun sur sa politique initiale d'un salaire minimum envisagée malgré certaines réticences par les deux autres centrales.<sup>120</sup> La PSS de la CSN est égalitariste<sup>121</sup> par les principes qu'elle défend mais aussi par cette formule du salaire minimum et de la modalité de rattrapage qu'elle soutient (droite de régression) et qui impliquent un ajustement salarial en pourcentage décroissant plus on s'éloigne de ce salaire minimum. La

---

118. Cette position d'indexation en pourcentage va à l'encontre de la première consultation sur le sujet. La très grande majorité des membres de la CEQ favorisaient alors une indexation en montant égal ou en pourcentage décroissant.

119. La CEQ a aussi envisagé la formule de la courbe coudée proposée par la FTQ comme solution de compromis.

120. En réalité les deux autres centrales ne s'opposent pas en soi à l'idée d'un salaire minimum. Il y aura toujours un salaire minimum. Elles contestent surtout son niveau élevé et le caractère stratégique et mobilisateur d'un tel élément dans la PSS.

121. On peut toutefois se demander si le caractère égalitariste des demandes CSN n'est pas facilité par une absence d'arbitrage entre les aspirations des membres et le coût élevé qui en découle!

PSS de la CSN est toutefois moins égalitariste lorsque l'on considère les modalités d'indexation et la nature des inter-échelons qu'elle suggère. En plus des inter-échelons de 5%, elle propose une formule mixte d'indexation, soit en montant fixe (3/8) et en pourcentage (5/8).

Cette PSS égalitariste défendue à différents degrés par chaque centrale peut aussi s'évaluer en fonction de la signification générale que chacune accorde à ses demandes salariales. Il est toutefois plus difficile lors du Front Commun de 1975 d'identifier la position de chaque centrale sur le sens de la politique salariale puisque la nature même de cette dernière n'a pas fait l'objet de négociations préliminaires avec le gouvernement comme en 1971. A notre connaissance, aucun document des centrales n'a porté directement en 1975 sur la signification générale de la PSS contrairement à 1971. On peut reconstituer cependant cette signification générale de la PSS de 1975 en se basant sur la démarche de plusieurs documents. <sup>122</sup>

Dans un premier temps, il ressort que la PSS de 1975 se situe dans la suite logique de celle de 1971. Elle en épouse d'abord les grands

---

122. Voir en particulier, Service de recherche, CSN, Proposition de revendications salariales en vue des prochaines négociations dans les secteurs public et parapublic, 21 octobre 1974; CICN, Politique salariale, CEQ, 30 janvier 1975; FTQ, Proposition de politique salariale syndicale, 21 février 1975; BAKVIS, P., Les négociations dans le secteur public et la crise économique en 1975, CSN, avril 1975, CCNSP-04-04-35; AUBRY, F., La prochaine ronde de négociations des secteurs public et parapublic: pour un nouveau partage de la richesse collective, CCNSP-04-04-37, CSN, mai 1975; CEQ, Notre revendication salariale, document 13, été 1975; CCNSP, Pour un salaire minimum déc-cent, 5 sept. 1975, CSN; BAKVIS, P., Eléments de justification de la politique salariale du Front Commun, première partie: les niveaux de rémunération (septembre 1975) et seconde partie: le rythme d'augmentation annuel des échelles de salaire (décembre 1975), CCNSP-CSN; FTQ-CEQ-CSN, Le \$165.00 minimum du Front Commun, la lutte de tous, mars 1976.

objectifs. Les centrales désirent par leur PSS protéger, accroître et rendre plus équitables les conditions salariales de leurs membres. A ce niveau l'élément protection s'articule par un rattrapage important et par une clause d'indexation améliorée. Cet élément est plus présent en 1975 à cause de l'expérience vécue des dernières années. Les centrales ne parlent plus de l'amélioration de la qualité des services gouvernementaux par une politique de main-d'oeuvre plus cohérente qui avait été soutenue par la CEQ en 1971. Toutefois, par leur politique basée sur la garantie d'un salaire minimum décent, elles espèrent influencer non seulement les conditions de leurs membres mais aussi la structure salariale du secteur privé et ainsi la répartition de la "richesse" et les conditions de pauvreté relative.

Au début de la réflexion sur la question de la politique salariale en 1971, les trois centrales faisaient des comparaisons salariales avec le secteur privé ou certains secteurs publics non québécois une base importante de la PSS. Pendant le processus d'élaboration de la position du Front Commun, la CSN avait progressivement dilué sa position originale sur ce point. Finalement les comparaisons salariales ont été retenues comme éléments secondaires d'appui aux demandes salariales de 1971. En 1975, les comparaisons avec d'autres secteurs sont envisagées comme exceptionnelles pour des groupes particuliers dont les comparaisons seraient non seulement avantageuses mais aussi acceptables compte tenu des caractéristiques du secteur public.<sup>123</sup> En réalité, ces comparaisons même avantageuses peuvent engendrer des difficultés importantes dans l'application des autres objectifs de la PSS. Les comparaisons

---

123. Selon un des responsables syndicaux rencontrés, il aurait été clairement établi dès le départ que les comparaisons avec "l'extérieur" devaient être exclues de la démarche du Front Commun.

avec les infirmières hors du Front Commun ont par exemple soulevé plusieurs problèmes dans l'élaboration des échelles salariales et l'intégration à une échelle de référence.

Encore une fois la PSS du Front Commun vise à influencer les conditions du marché et non être à la remorque de ces conditions. Dans ce sens la PSS doit baser le niveau de rémunération et son rythme de croisière sur une logique qui vise à modifier les règles du marché. Le salaire minimum décent défendu dès le départ par la CSN répond à cette stratégie. Dans cette perspective, la PSS du Front Commun et plus particulièrement l'orientation de la CSN basée sur les besoins des travailleurs et sur l'évolution générale de l'économie (marché du produit et non du travail) s'insère très bien dans notre définition d'une PSS égalitariste.

Nous avons situé dans ce chapitre l'orientation de la PSS lors des expériences des Fronts Communs de 1971 et de 1975. Si cette orientation était de nature égalitariste dans chaque cas, nous avons pu constater des différences dans les modalités d'application de ces deux PSS égalitaristes du Front Commun intersyndical. Nous avons aussi souligné que les positions de départ de chaque centrale qui compose le Front Commun sont différentes les unes par rapport aux autres. Ainsi, si la CSN a défendu une PSS égalitariste lors de ces deux expériences, les positions de la CEQ et de la FTQ semblent avoir évolué d'une période à l'autre. Ces dernières passent d'une orientation conjoncturelle à une orientation égalitariste entre 1971 et 1975. Il faut toutefois rappeler que la PSS conjoncturelle de la FTQ en 1971 et la

PSS égalitariste de la CEQ en 1975 étaient quelque peu mitigées puisqu'elles comportaient chacune des éléments de l'orientation opposée. Le prochain chapitre veut explorer certaines explications possibles de l'orientation des PSS que nous venons de situer. Ce chapitre 10 est en fait consacré à une vérification de la vraisemblance des hypothèses que nous avons élaborées dans la première partie de la thèse. C'est-à-dire que nous allons y discuter les relations possibles entre les variables explicatives requises et prérequis qui ont été situées aux chapitres 6, 7 et 8 et notre variable dépendante, la PSS, qui a été décrite dans le présent chapitre.



## CHAPITRE 10

### Les variables explicatives de l'orientation des PSS de 1971 et de 1975

10.1 Introduction

10.2 L'expérience de 1970-71

10.3 L'expérience de 1974-75

## 10.1 Introduction

Après avoir nuancé l'orientation égalitariste des Politiques Salariales Syndicales de 1971 et de 1975, il nous reste à évaluer dans le présent chapitre la vraisemblance des trois hypothèses que nous avons proposées dans la première partie de notre étude. Ainsi, au chapitre 3, après avoir défini nos deux variables explicatives requises, l'orientation idéologique et la nature de l'unité syndicale considérée, nous déduisons les deux hypothèses de travail suivantes du processus de contrôle démocratique entre le rôle dynamique des dirigeants syndicaux et les aspirations des membres:

Hypothèse 1: Plus hétérogène (homogène) est la composition du groupement syndical, plus la PSS devrait être égalitariste (conjoncturelle)

Hypothèse 2: Plus l'idéologie syndicale est axée sur la transformation (accommodation) des structures sociales, plus la PSS devrait être égalitariste (conjoncturelle)

Ces hypothèses présupposent une organisation syndicale "démocratique" et font abstraction du contexte économique qui prévaut. L'influence de ce contexte est discutée dans les chapitres 2, 4 et 5. Après avoir circonscrit les principales dimensions du contexte économique (chapitre 4), nous proposons une hypothèse sur la relation entre ce contexte économique et l'orientation de la PSS (chapitre 5) qui est différente sinon contraire à la position de la grande majorité des économistes "libéraux" sur le sujet.<sup>1</sup>

---

1. Voir le chapitre 2 pour une revue de la littérature sur la politique salariale syndicale.

Hypothèse 3: Les variables économiques n'indiquent pas clairement l'orientation de la PSS qui devrait être adoptée ou elles en privilégient une qui n'est pas nécessairement retenue par l'organisation syndicale.

Nous considérons donc le contexte économique comme une variable prérequisse nécessaire mais non suffisante à l'explication de la nature de la PSS. Les variables économiques délimitent le champ des choix possibles d'une PSS alors que les variables "politiques" requises devraient nous permettre d'expliquer le choix effectivement arrêté par l'organisation syndicale.

Rappelons que pour vérifier cette troisième hypothèse, nous avons suggéré la perspective alternative d'un déterminisme économique impliqué par l'hypothèse 3 (chapitre 5). C'est-à-dire qu'il devrait exister "a priori" une relation particulière entre le contexte économique et l'orientation de la PSS.

Hypothèse alternative: Une conjoncture particulièrement favorable du marché du travail devrait entraîner une PSS conjoncturelle alors qu'une variation marquée et à la hausse des indicateurs macroéconomiques devrait plutôt favoriser une PSS égalitariste.

Nous précisons relativement à cette hypothèse alternative que si la situation du marché du travail est défavorable, une PSS égalitariste devrait être engendrée par l'influence des indicateurs macroéconomiques, peu importe la nature de leurs variations. Par contre, si les deux types de facteurs sont

favorables, l'influence de la conjoncture du marché du travail devrait être prépondérante et favoriser une PSS conjoncturelle.

Suite aux analyses descriptives des chapitres 6 à 9, nous voulons évaluer dans les pages qui vont suivre la vraisemblance de nos hypothèses dans le contexte des deux premières expériences du Front Commun des syndiqués du secteur public québécois pendant la première moitié des années 1970. De façon générale, la composition de l'unité de négociation est demeurée hétérogène alors que l'orientation idéologique de mitigée qu'elle était en 1970-71 est passée à une orientation idéologique de transformation sociale en 1975. La politique salariale syndicale pour les deux périodes s'inscrit davantage dans le cadre d'une PSS égalitariste même si cette orientation doit être nuancée selon la centrale syndicale impliquée dans le Front Commun. Il semble donc que le discours idéologique du mouvement syndical québécois soit reflété par son action dans le secteur public, du moins au niveau de sa politique salariale. Nous examinons de façon plus détaillée dans les pages qui vont suivre les relations entre les variables requises et prérequis et la PSS de chacune des deux rondes de négociation retenues.

## 10.2 L'expérience 1970-71

Cette expérience est en réalité la troisième ronde de négociation à l'échelle provinciale après celles de 1965-67 et 1968-70.<sup>2</sup> Malgré les cartels qui ont pu exister lors des premières rondes, la négociation de 1971 constitue toutefois le premier regroupement intercentrale de la très grande majorité des syndiqués des secteurs public et parapublic du Québec. Cette troisième ronde devient une première expérience de négociation centralisée et sectorielle regroupant des catégories de salariés fort diversifiées.

Rappelons rapidement que la première ronde a été marquée par plusieurs conflits importants: une grève de deux mois et demie des employés de la Société des Alcools du Québec après un vote favorable à 97.8%; une grève illégale (!) de onze semaines des professionnels de la fonction publique; une grève de trois semaines des employés du secteur hospitalier qui se termine avec la mise en tutelle des hôpitaux par le gouvernement de l'Union Nationale nouvellement élu; enfin les grèves des enseignants, et en particulier celle des enseignants de la région de Montréal qui dure cinq semaines et se termine après l'adoption d'une loi spéciale par le même gouvernement.<sup>3</sup> Pendant cette période intense de conflits ouverts dans le secteur public, soit de l'automne 1965 au début de 1967, seul les fonctionnaires non-professionnels du Gouvernement du Québec n'ont pas utilisé ce moyen même après un vote de

- 
2. Pour une discussion de ces trois premières rondes voir BOIVIN, Jean, The Evolution of Bargaining Power in the Province of Quebec Public Sector (1964-1972), Collection Relations du Travail, Département des Relations Industrielles, Université Laval, janvier 1975.
  3. Cette législation est connue sous le nom de "Bill 25" ou de Loi assurant le droit de l'enfant à l'éducation et instituant un nouveau régime de convention dans le secteur scolaire (Loi 15-16, Elizabeth II, 1967, chapitre 63, S.R.Q.)

grève favorable de 97%.<sup>4</sup> La deuxième ronde, contrairement à la première, n'a pas été marquée par des conflits ouverts de cette importance à l'exception de la grève tragique de cinq mois en 1968 des syndiqués de la Société des Alcools (alors la Régie des Alcools) qui se sont heurtés les premiers à la politique salariale du gouvernement. Le tableau numéro 10.1 illustre assez clairement l'évolution de la situation pour la période des années soixante.<sup>5</sup>

Les grèves du secteur public* du Québec impliquant plus de 50 travailleurs et/ou plus de 250 jours/hommes perdus (provincial seulement)			
Années	Nombre de grèves	Nombre de travailleurs	Jours/hommes perdus
1960	NIL	—	—
1961	NIL	—	—
1962	NIL	—	—
1963	10	2,357	11,930
1964	3	5,114	77,210
1965	6	7,670	388,310
1966	12	43,683	661,660
1967	15	72,588	427,560
1968	5	3,499	322,150
1969	13	54,606	95,300
1970	6	3,124	138,920
1971	13	23,198	149,840
1972	8	440,020	1,993,400

Source: TRAVAIL CANADA, Grèves et lock-out au Canada, différentes années, Ottawa (calculs de l'auteur).

\* Comprend les secteurs de la fonction publique, de l'éducation, de la santé et des sociétés de la couronne.

4. Il faudrait ajouter à ce courant de grèves celle des ingénieurs de l'Hydro-Québec en mai 1966, la grève du Syndicat des professeurs de l'Etat du Québec en avril ainsi que la grève tournante des employés de l'Hydro-Québec en 1967.
5. Voir aussi le tableau 1.1 du chapitre 1 pour pouvoir situer de façon plus globale cette période.

Les syndiqués du secteur public québécois ont donc préparé leur PSS de 1971 à partir de cette expérience particulière des deux premières rondes et dans la perspective d'un affrontement possible avec un gouvernement libéral fort. En avril 1970, le parti libéral dirigé par Robert Bourassa avait écrasé l'Union Nationale qui, désorganisée, abandonnera le rôle d'opposition véritable aux sept députés du nouveau parti souverainiste, le Parti Québécois.<sup>6</sup> Avec la centralisation des négociations depuis 1965 l'Etat et ses partenaires ont su raffiner leurs moyens. Un ministère de la Fonction publique est créé en 1969 et vient ainsi confirmer la tendance à la concentration de la responsabilité en matière de négociation.<sup>7</sup> Au lendemain des événements d'Octobre 1970, les salariés du secteur public travaillent à l'élaboration d'une structure de regroupement intersyndical en même temps qu'ils cherchent à définir une politique salariale. Ils semblent désormais persuadés qu'ils doivent se regrouper davantage pour faire face à une partie patronale puissante et de mieux en mieux organisée.<sup>8</sup>

Au chapitre 6, notre analyse des caractéristiques des effectifs du Front Commun de 1971 nous souligne assez clairement le haut degré d'hétérogénéité de ce regroupement intercentrale. Il existe toutefois des sous-groupes de syndiqués plutôt homogènes relativement à certaines caractéristiques. Ainsi, sur le plan professionnel, la CEQ est fort homogène tandis que le

---

6. Voir le tableau 10.2 un peu plus loin dans ce chapitre.

7. En réalité cette responsabilité sera plutôt déléguée progressivement au Conseil du Trésor et au ministre des finances qui le préside. Voir le Rapport de la commission d'étude et de consultation sur la révision du régime des négociations collectives dans les secteurs public et parapublic (Commission Martin-Bouchard), chap. 1, Québec, 1978.

8. CSN, Plus fort qu'un québécois... un million de québécois, 1ère édition, mars 1971 et 2ième édition, avril 1971, 95 pages.

personnel ouvrier est le groupe le plus homogène sur le plan des caractéristiques socio-économiques (essentiellement des hommes mariés de plus de quarante ans). Les enseignants de la CEQ sont cependant différents pour certaines caractéristiques socio-économiques tandis que les hommes de métier sont partagés entre la CSN et la FTQ. Vu dans son ensemble, le Front Commun 1971 est un regroupement d'éléments hétérogènes. Selon notre première hypothèse, ce caractère hétérogène devait favoriser une PSS égalitariste. Cette hypothèse n'est pas démentie par l'analyse au début du chapitre 9.

Si nous regardons le degré d'hétérogénéité sous l'angle de la composition des effectifs représentés par chaque centrale, il ressort que la CSN représente le groupement le plus hétérogène alors que la composition de la CEQ est beaucoup plus homogène. La FTQ se situe en quelque sorte entre les deux. Les positions de chaque centrale dans le processus d'élaboration de la PSS reflètent assez bien le degré d'homogénéité de leur base. La CEQ qui défend une PSS conjoncturelle aura beaucoup de difficulté à s'aligner sur la PSS égalitariste de la CSN. La FTQ semble plutôt partagée entre les deux positions. En fait, l'aspect "conjoncturel" de la PSS de la FTQ s'explique en grande partie par la répartition particulière de sa base composée essentiellement d'ouvriers et d'employés de bureau. Une proportion importante d'ouvriers qualifiés et de techniciens, soit 5,000 syndiqués sur un total de 27,000, se retrouvent dans un secteur de pointe, celui de l'énergie (voir le tableau 6.1 au chapitre 6). Dans plusieurs de ses interventions lors de l'élaboration de la PSS, la FTQ fait d'ailleurs référence directement à ses membres de l'Hydro-Québec lorsqu'elle insiste sur le mécanisme des comparaisons salariales comme base de sa position.<sup>9</sup>

---

9. Voir par exemple FTQ, Politique salariale, Rapport du Coordonnateur FTQ dans la négociation de la politique salariale, Congrès de la FTQ, Montréal, décembre 1971, p. 8.



Il est important de préciser à ce stade-ci que 24% des enseignants à temps plein de tous les niveaux sont au dernier échelon de leur catégorie (de 14 échelons) alors que près de 80% de ces effectifs CEQ ont moins de 16 ans de scolarité.<sup>10</sup> La position de la CEQ vise à favoriser la scolarité et ainsi accroître les écarts de salaire entre ceux qui ont 16 ans de scolarité et plus et le groupe des 12-15 ans de scolarité. Cette PSS conjoncturelle s'inscrit dans le cadre d'une orientation "Politique de main-d'oeuvre" qui favorise la promotion individuelle par l'investissement en capital humain, par la scolarité plutôt que par l'expérience. Cette perspective "professionnelle" dissocie le salaire de la tâche à accomplir et des besoins de ceux qui l'exécutent. La CSN de son côté qui regroupe des professionnels, des techniciens et ouvriers spécialisés et des employés de soutien défend plutôt l'idée que le salaire doit d'abord reconnaître les besoins du salarié et l'expérience acquise, laquelle devrait lui permettre de fournir un travail de meilleure qualité. La PSS égalitariste de la CSN est reliée à la composition hétérogène de sa base dont plus de la moitié est constituée de bas salariés qui ne gagnent pas le salaire minimum de \$100.00 demandé.<sup>11</sup> Si elle ne nie pas la nécessité d'encourager l'éducation, elle conteste la position de la CEQ sur ce point. Il est évident que la PSS de la CEQ n'est pas dépendante de la distribution actuelle de son membership mais beaucoup plus sur la possibilité de promotion

---

10. Selon les chiffres de la CEQ, "Distribution des enseignants selon catégorie, expérience, 65, 996 enseignants à temps plein de tous les niveaux", daté du 10/06/1971 (feuille séparée).

11. Voir CSN, Aux militants du secteur public (no. 4), 12 novembre 1971, p. 4. Ces bas salariés se retrouvent surtout dans les hôpitaux (34,000) et chez les fonctionnaires (14,500).

de ce membership. Cette promotion n'est possible que par le caractère d'homogénéité professionnelle des membres.<sup>12</sup>

Les orientations particulières des PSS de ces centrales s'expliquent aussi par leur tendance idéologique. Ceci vient soutenir la vraisemblance de notre deuxième hypothèse. Nous avons constaté au chapitre 7 que le discours idéologique de la CSN est en pleine mutation au début des années 1970. Il faudra toutefois attendre l'automne 1971 pour y trouver non seulement une critique sévère des insuffisances du système capitaliste mais une attaque des fondements mêmes de ce système économique. La CSN ne propose plus des "moyens" pour adapter le système mais plutôt la nécessité de le changer pour un "socialisme québécois" encore à définir quant à la forme de pouvoir qu'y exerceront les travailleurs. En même temps, la CSN défend une politique salariale axée sur les besoins des travailleurs et favorable à une réduction des écarts de salaire. Elle relègue au second plan les conditions du marché du travail comme base de la détermination du niveau de salaire. En fait, les comparaisons salariales avec les meilleurs employeurs du secteur privé semblent disparaître de la logique de la politique salariale de la CSN à l'automne 1971. Désormais, cette politique va reposer essentiellement sur un salaire minimum décent. Par sa politique salariale dans le secteur public, la CSN espère influencer l'évolution des salaires du reste de l'économie et non l'inverse.

---

12. Un responsable syndical nous a expliqué en entrevue que la PSS reposait en grande partie sur le fait que plusieurs enseignants (des catégories 16 et 18 ans de scolarité) avaient été pénalisés par le Bill 25 et qu'il fallait leur permettre de rattraper un peu. Cette position ne contredit en rien notre évaluation de la PSS de la CEQ et le fait que les catégories 16 ans et plus ne représentaient (selon les données de la CEQ, op. cit.) qu'un peu plus de 20% de ses membres en 1971.

La CEQ de son côté, en pleine mutation structurelle, n'a pas encore réalisé de consensus sur une orientation idéologique précise. A travers les délibérations de ses congrès en 1970 et 1971, nous avons pu déceler une critique souvent virulente du fonctionnement du système libéral mais aucune remise en question fondamentale et majoritaire des fondements du système lui-même. Le discours de la CEQ demeure réformiste pendant cette période de préparation de la politique salariale. Nous avons vu un peu plus haut que la PSS défendue par cette centrale est fondamentalement conjoncturelle. La CEQ pense sa politique salariale dans le cadre d'une politique de main-d'oeuvre qui favorise la scolarisation accrue des enseignants pour leur promotion personnelle et pour une meilleure qualité de service offert à la population. Cette orientation qui débouche sur un accroissement des écarts salariaux trahit une tradition corporatiste (contrôle de l'offre de travail) et de participation dans les organismes gouvernementaux.

Malgré les termes virulents et ambigus d'Un Seul Front, le discours de la FTQ demeure lui aussi réformiste. Pris entre les tendances différentes de ses affiliés, les dirigeants de la fédération québécoise penchent pour "la position sociale démocrate", du moins à court terme.<sup>13</sup> Cette orientation idéologique d'accommodation au système économique correspond à la politique salariale conjoncturelle défendue au départ par la FTQ. Sa flexibilité face à la PSS de la CSN peut s'expliquer par sa position minoritaire dans les secteurs de l'éducation et des affaires sociales et par le caractère avantageux de la position CSN pour la grande majorité des membres de la FTQ à l'exception des syndiqués de l'Hydro-Québec.

---

13. Nous avons expliqué au chapitre 7 que le discours de la FTQ (e.g. celui de son président) ne retient que la seconde partie du document L'Etat rouage de notre exploitation (FTQ, 1971) qui dénonce les effets du système alors que la première partie en analyse les causes de façon radicale. Nous avons défini au chapitre 7 cette "orientation sociale démocrate". La FTQ accepte le système d'économie mixte où l'Etat interventionniste et planificateur doit encadrer et civiliser le secteur privé afin qu'il réponde aux besoins de la

Nos deux variables requises semblent donc se renforcer mutuellement dans leur explication de l'orientation de la PSS. La PSS égalitariste de la CSN est favorisée par un discours idéologique de transformation sociale et une base plutôt hétérogène alors que le discours d'accommodation sociale et le membership homogène de la CEQ favorisent une PSS conjoncturelle. Quant à la FTQ, sa politique salariale conjoncturelle quelque peu mitigée découle d'un discours idéologique d'accommodation sociale (malgré ses ambiguïtés) et d'une situation intermédiaire en ce qui concerne le caractère homogène de sa base. Plus globalement, la PSS égalitariste du Front Commun correspond à un membership hétérogène et au caractère égalitariste du discours de sa composante la plus importante numériquement, la CSN. La pertinence de nos deux premières hypothèses se trouve donc assez bien appuyée par ces conclusions sur la première expérience du Front Commun.

En ce qui concerne notre troisième hypothèse sur le caractère non déterminant des variables économiques, nous avons proposé d'en vérifier la vraisemblance sur la base du déterminisme économique que suggère son hypothèse alternative. Au chapitre 8, nous sommes arrivés à la proposition suivante:

(...) en 1970-71, dans le contexte d'un marché du travail relativement favorable pour les salariés plus qualifiés des secteurs de la Santé, de la Fonction publique et, à un degré moindre, de l'Education, nous devrions nous attendre à une PSS conjoncturelle selon notre hypothèse alternative. Cette éventualité est d'autant plus probable qu'il n'y a pas de variations marquées de la conjoncture économique globale en début de reprise et que la capacité de payer relative qui en découle est plutôt limitée malgré une forte croissance des revenus de l'Etat.

Or, la nature égalitariste de la politique salariale du Front Commun de 1971, telle que constatée au chapitre 9, n'est pas celle à laquelle on devrait s'attendre selon les termes de l'hypothèse alternative. Cette observation vient contredire l'hypothèse alternative et ainsi appuyer le bien-fondé de notre hypothèse 3. La vraisemblance de cette troisième hypothèse peut être soulignée davantage par une analyse rapide des relations entre le contexte économique et l'orientation de la PSS défendue par chaque centrale.

Si nous regardons dans un premier temps la situation du marché du travail, nous constatons que pour la plupart des fonctions-clé comparées les conditions salariales sont moins intéressantes dans le secteur public québécois.<sup>14</sup> Si le reste de la structure salariale correspond à ces fonctions-repère, nous pouvons supposer que la grande majorité des salariés du Front Commun ont des conditions salariales qui ne sont pas plus avantageuses que les conditions qui prévalent sur le marché. Pourtant nous avons vu plus haut que seulement la FTQ et la CEQ font reposer en grande partie leur PSS sur des comparaisons salariales. La CSN, si on ne tient pas compte de sa position initiale, désire plutôt influencer les conditions du marché et non se baser sur ces dernières.

De plus, alors que le marché du travail macroéconomique est caractérisé par une forte récession, les salariés plus qualifiés que l'on retrouve en grand nombre dans le secteur public semblent relativement épargnés. Il s'agit surtout ici du personnel infirmier, des techniciens de la santé et des techniciens en informatique, du personnel administratif relativement

---

14. Plus exactement, six fonctions ont des salaires plus bas dans le secteur public, une pour ses hauts salariés seulement, trois ont des salaires plus élevés et une fonction n'a pu être comparée (voir tableau 8.16 au chapitre 8).

plus qualifié comme les secrétaires sténo-dactylo et, à un degré moindre, les architectes et les ingénieurs.<sup>15</sup> Ces données globales du marché du travail sont complétées et précisées par notre évaluation des besoins en main-d'oeuvre du gouvernement du Québec. Ces besoins sont à la hausse dans le secteur de la santé et, à un degré moindre, dans la fonction publique alors qu'ils sont à la baisse dans le secteur de l'éducation, surtout au niveau élémentaire.

Les PSS semblent imperméables aux conditions générales du marché du travail. Les centrales sont plutôt sensibles aux conditions particulières des besoins en main-d'oeuvre des différents sous-secteurs du secteur public. Dans cette perspective la sécurité d'emploi est rapidement devenue pour la CEQ une priorité concurrente aux demandes salariales.<sup>16</sup> Face à une baisse dramatique et inégale selon le niveau et la région de la clientèle étudiante, les syndiqués de l'enseignement vont insister sur l'importance de réduire le ratio étudiants/professeur (e.g. tâche) et de trouver des mécanismes pour garantir une certaine permanence d'emploi au personnel déjà en place. La situation est fort différente pour les employés d'hôpitaux qui ont fait des gains importants en matière de sécurité d'emploi et de définition de tâche lors de la négociation de 1968 et qui travaillent comme les fonctionnaires et les employés de l'Hydro-Québec dans un secteur où les besoins sont croissants.<sup>17</sup> Toutefois la logique d'aucune des politiques salariales syndicales ne tient compte directement de la situation globale de l'emploi ou des besoins (ou

---

15. Les données sectorielles sur les postes vacants et sur le taux de chômage nous ont révélé une situation de l'emploi plus stable pour l'ensemble du secteur public et parapublic en 1971. Toutefois, ces conditions d'emploi seraient plus avantageuses pour les salariés qualifiés que pour les catégories moins qualifiées.

16. Voir le Procès-verbal de la 10e réunion du Comité de Coordination de la CEQ, le 18 octobre 1971.

17. Pourtant les demandes initiales de la CSN et de la FTQ à ce chapitre sont plus ambitieuses (e.g. sécurité d'emploi totale) que celle de la CEQ.

surplus) de main-d'oeuvre spécifiques dans l'un ou l'autre des sous-secteurs publics. Ni la PSS de la CSN que la conjoncture favorise, ni la PSS de la CEQ que la conjoncture défavorise ne font référence aux conditions du marché de l'emploi.<sup>18</sup> Elles en tiennent peut-être compte indirectement toutefois à un autre niveau de leur rationalisation, à savoir celui de la capacité de payer de l'Etat-employeur.

Dans l'élaboration de la politique salariale du Front Commun, la CEQ est préoccupée par le "réalisme" des demandes monétaires<sup>19</sup> alors que la FTQ semble plus flexible sur ce point. La CSN de son côté est plus préoccupée par les fondements de ses demandes que par leur coût. En réalité, les évaluations les plus élaborées de ces coûts ne seront entreprises qu'à la fin de 1971, une fois les principes et les modalités des demandes adoptés.<sup>20</sup> Nous avons vu au chapitre 8 que la dimension du coût de la main-d'oeuvre s'insère dans l'évaluation de la capacité de payer de l'Etat-employeur qui débouche elle-même sur une discussion de ses choix budgétaires et de sa politique fiscale dans une conjoncture économique donnée. Dans le contexte d'une conjoncture économique de fin de récession et de début d'expansion caractérisée par un taux d'inflation très faible et à la baisse et un taux de chômage élevé et croissant, les années 1970-71 vont voir la capacité de payer absolue (e.g. les revenus) de l'Etat-employeur connaître un taux de croissance plus élevé que la moyenne de la période 1961-79. La capacité de payer relative

---

18. En réalité la CEQ y fait référence lorsqu'elle discute la question des primes d'éloignement.

19. Voir le Procès-verbal de la 7e réunion du Comité de Coordination de la CEQ du 29 septembre 1971.

20. HALLE, Ghislain, Evolution et répartition de la masse salariale, secrétariat du CCNSP, CSN, 7 décembre 1971.

de l'Etat est cependant beaucoup plus faible si on considère le taux de croissance plus rapide des dépenses gouvernementales qui arrivent ainsi à rejoindre le niveau des recettes. De plus, comme une forte proportion des dépenses sont consacrées à la rémunération, aux transferts et au service de la dette <sup>21</sup>, le gouvernement-employeur a une marge de manoeuvre relativement réduite à l'intérieur des dépenses en biens, services et immobilisations (environ 30% de l'ensemble), dont une bonne proportion est plutôt "incompressible". Enfin, à cause de la croissance marquée de l'effort fiscal pendant cette période, la possibilité de trouver à court terme des sources de revenus supplémentaires importantes est plutôt faible, même si on décidait de doubler l'impôt des entreprises dont l'effort fiscal a diminué dans les années '60.

Au début la CSN semble vouloir négocier la masse salariale à partir d'une contestation de la politique budgétaire du gouvernement du Québec et, en particulier, de la répartition de ses dépenses:

Les syndicats du secteur public et parapublic affiliés à la CSN entendent remettre en question sinon tous les programmes gouvernementaux, au moins ceux qui pourraient le plus rapidement éliminer les gaspillages, les dédoublements, permettre au gouvernement de rationaliser ses dépenses en fonction d'objectifs précis (...) <sup>22</sup>

Les demandes d'information faites au gouvernement par la CSN à la fin de l'exposé du président Pepin portent essentiellement sur les principaux éléments qui déterminent la capacité de payer de l'Etat. Toutefois, dans le

---

21. Le coût et l'importance relative de la dette publique sont à la hausse depuis 1969.

22. La négociation de la politique salariale nous amène à réévaluer le rôle de l'Etat, Exposé du président de la CSN lors de la première rencontre avec le gouvernement, le 30 mars 1971, p. 39.



même document, les principes énumérés de la politique salariale de la CSN ne sont pas reliés à cette capacité de payer. Le niveau des salaires (et ainsi la masse salariale) serait plutôt déterminée par les comparaisons salariales avec le marché du travail et par l'accroissement du coût de la vie et de la productivité. Lors des trois autres rencontres des centrales et du gouvernement en juin, juillet et août 1971, la discussion porte en grande partie sur les données demandées au gouvernement et sur la question de la capacité de payer de l'Etat. Suite à ces rencontres et aux déclarations du ministre L'Allier à l'effet que l'Etat ne pouvait s'opposer aux demandes syndicales pour des raisons d'incapacité de payer et que sa politique salariale n'était pas reliée à sa politique budgétaire, la CSN semble reléguer au second plan la question des coûts de ses demandes et la capacité de payer de l'Etat pour se concentrer sur la notion d'un salaire minimum et sur l'évolution de l'inflation et de la productivité.<sup>23</sup>

Au départ, la FTQ est elle aussi intéressée à négocier dans un premier temps la proportion du budget qui est affectée à la rémunération avant de discuter de son partage. Cette dernière est bien consciente qu'une négociation de la masse salariale débouche sur une "participation à la détermination des priorités sociales et budgétaires de l'Etat".<sup>24</sup> C'est pourquoi elle insiste elle aussi pour obtenir des informations du gouvernement relatives à sa capacité de payer et à ses contraintes budgétaires. Cet aspect de la négociation sera toutefois relégué au second plan au profit du salaire minimum

---

23. CSN, Aux Militants du secteur public, no. 1, 29 juillet 1971 et PEPIN, Marcel, Bâtir un Etat: une véritable politique salariale juste et équitable, CSN, août 1971.

24. FTQ, Une politique salariale à négocier? 29 mars 1971.

et des comparaisons salariales favorables au cas particulier des syndiqués de l'Hydro-Québec.

La CEQ, après avoir rappelé brièvement le lien entre la négociation des salaires et les choix budgétaires et fiscaux, assoit l'ensemble de sa politique salariale sur une politique de main-d'oeuvre qui favorise l'équité et la qualité des services (éducatifs) à chaque citoyen par une incitation à une plus grande scolarisation des effectifs.<sup>25</sup> Cette politique de planification de la main-d'oeuvre compose avec les forces du marché par le mécanisme des comparaisons salariales essentiellement. La CEQ va aussi insister pour obtenir des données de la part du gouvernement afin de pouvoir apprécier ses objectifs de planification et de développement économique et social et leur impact sur les besoins en main-d'oeuvre. Cette demande lors de la première rencontre du 30 mars avec le gouvernement du Québec ne s'articule pas à partir d'un besoin d'évaluer la capacité de payer de ce dernier. Cette perspective sera toutefois retenue après l'expérience du "comité technique patronal-syndical" lors de la seconde rencontre des centrales et du gouvernement au début de juin 1971. Mais ces demandes d'informations relatives à l'évolution des dépenses et revenus de l'Etat ne sont toujours pas reliées directement à la logique même de la politique salariale défendue par la CEQ. Pourtant le "Comité des spécialistes-consultants" mis sur pied par la CEQ sur une base consultative lui avait déjà souligné qu'une véritable négociation de la politique salariale est indissociable d'une évaluation de la capacité de payer de

---

25. CEQ, La Politique salariale, Exposé de la CEQ lors de la rencontre entre le Front Commun CEQ-FTQ-CSN et le gouvernement, mardi le 30 mars 1971.

l'Etat, de ses choix budgétaires et de ses politiques économiques.<sup>26</sup> Suite à ces observations, la CEQ tente d'évaluer l'impact des dépenses gouvernementales sur l'économie par le moyen d'un "tableau interindustriel"<sup>27</sup> alors que la CSN cherche plutôt à déceler les secteurs gouvernementaux où il y a gaspillage et manque de coordination<sup>28</sup>. La CEQ produira aussi, tout comme la CSN, d'autres analyses (souvent préliminaires) sur le processus de préparation budgétaire ou sur l'évolution des revenus et dépenses de l'Etat.

En résumé, si les trois centrales sont conscientes du fait que toute politique salariale pour les employés du secteur public est délimitée par les choix budgétaires et fiscaux qui déterminent la capacité de payer de l'Etat, aucune considération relative à cette capacité de payer n'est incluse dans la logique de la PSS de 1971. Les centrales semblent vouloir croire les déclarations du Ministre L'Allier au milieu de 1971 pour éviter de négocier sur une base aussi complexe dont elles ne contrôlent pas d'ailleurs les sources d'information. Les travaux qui visent à soutenir la PSS au niveau de l'argumentation évitent aussi la question de la capacité de payer de l'Etat et des choix sociaux qui la sous-tendent.<sup>29</sup> Les seules variables reliées à cette

---

26. Voir le rapport des rencontres du 21 janvier 1971 et du 26 février de la même année. Les spécialistes en question sont MM. L. LeBel, R. Laliberté, L. Roback et C. Daoust.

27. Sorte de matrice qui permet de simuler l'impact d'une dépense gouvernementale sur 300 secteurs d'activités productives au Québec.

28. Voir Rapport de la réunion du Front Commun intersyndical sur la Politique salariale, 24 mars 1971. La CSN produira en octobre 1971 un document, La situation du gouvernement du Québec dans les affaires économiques de la province (CCNSP-109) qui sera l'objet d'une journée d'étude le 31 janvier 1972. La PSS est adoptée alors depuis un certain temps.

29. Voir, par exemple, WASSEF, Kémal, Arguments nécessaires aux négociations salariales du secteur public québécois - 1971, CCNSP-61, octobre 1971 (première version, juillet 1971).

capacité de payer qui sont retenues par la PSS et par l'argumentation qui la soutiendra sont les indicateurs de la conjoncture économique qui vont permettre d'établir le rythme de croisière des taux de salaire d'une année à l'autre. Le Front Commun va privilégier ici l'évolution de l'indice des prix à la consommation, de la productivité de l'économie (accroissement de la production par homme-heure au Canada) et la moyenne des taux d'augmentation des salaires négociés au pays.

Il ressort donc assez clairement de cette brève analyse que le contexte économique exerce une influence pour le moins complexe et très indirecte sur l'orientation de la PSS. La PSS de la CSN va s'appuyer avant tout sur des considérations socio-économiques (e.g. salaire minimum décent) alors que la conjoncture du marché du travail lui est relativement favorable aussi bien au niveau de l'emploi que des comparaisons salariales. Par contre la CEQ adopte une PSS conjoncturelle alors que le contexte du marché du travail lui est le moins favorable, en particulier au niveau de l'emploi. La position de la FTQ semble être plus concordante avec la situation du marché du travail. A un autre niveau, la PSS du Front Commun et la PSS de chaque centrale se basent sur l'évolution de certains indicateurs macroéconomiques pour établir le rythme de croisière des niveaux de salaire après 1971. Le coût des demandes et la capacité de payer de l'employeur qui est reliée à ce coût et à l'évolution de l'activité économique ne sont pas contenus dans la logique même de ces PSS. Ces aspects sont en réalité soit très peu considérés dans l'élaboration des PSS ou soit discutés après que les PSS soient déjà à toute fin pratique établies. Sur la base de cette expérience de 1970-71, les principales composantes du contexte économique, les variables prérequis,

n'indiquent pas clairement l'orientation de la PSS qui devrait être retenue ou, encore, lorsqu'elles semblent en favoriser une les Centrales optent pour une logique différente.<sup>30</sup> Dans ce sens, notre troisième hypothèse s'avère vraisemblable. Les variables prérequisées ne peuvent expliquer à elles seules l'action syndicale. La PSS est la concrétisation de la volonté d'un groupe social particulier face à un contexte économique donné.

### 10.3 L'expérience de 1974-75

Cette seconde expérience du Front Commun doit être située par rapport aux événements de la négociation de 1971-72. Les syndiqués ont obtenu au milieu de mars 1972 la négociation à une table centrale des questions de salaire, de sécurité d'emploi, de régime de pension et de congés-maladie suite à un vote de grève favorable à 68.5%.<sup>31</sup> Un peu plus tard, le 28 mars, ils déclenchent une grève générale de 24 heures. Il y a rupture des négociations le 6 avril et quelques jours plus tard une grève générale illimitée est déclenchée. Suite aux recommandations des dirigeants syndicaux, les injonctions ne sont pas respectées dans plusieurs hôpitaux et, après une période de confusion à l'Hydro-Québec, les syndicats de ce secteur se dissocient du Front Commun en

- 
30. Cas de la CSN et de la CEQ face à la conjoncture du marché du travail. En fait on cherche à modifier le contexte plutôt que de s'adapter simplement à lui.
31. On doit comprendre ici 68.5% de l'ensemble des membres du Front Commun qui ont voté. À noter que les enseignants de Montréal (Alliance des professeurs de Montréal) ont voté contre la grève. Les professionnels de la fonction publique n'ont pas participé au vote. Voir BOIVIN, Jean, The Evolution of Bargaining Power in the Province of Quebec Public Sector (1964-1972), Département des Relations Industrielles, Université Laval, Québec 1975, p. 256.

respectant les injonctions. Après onze jours de grève, le 20 avril 1972, le parlement passe une loi spéciale (Loi 19) qui met fin à la grève, convoque une commission parlementaire, permet au gouvernement d'écrire lui-même la convention collective si les parties ne s'entendent pas avant la fin de juin 1972 et impose finalement des amendes sévères à ceux qui ne respectent pas la loi. Plusieurs leaders syndicaux, dont les présidents des trois centrales, sont condamnés à des peines d'emprisonnement pour avoir incité leurs membres à désobéir aux injonctions. Un mouvement de débrayages massifs et de manifestations diverses, en particulier à Sept-Iles, suit l'incarcération des dirigeants syndicaux. Ce mouvement déborde le secteur public et est suivi par de nombreux groupes de syndiqués du secteur privé.<sup>32</sup> Finalement, le gouvernement "impose" un décret à environ 40% de ses employés, les enseignants et les employés de la SAQ, après s'être entendu avec les autres groupes du Front Commun sur les termes d'un contrat collectif de travail.<sup>33</sup>

Le gouvernement de M. Bourassa est reporté au pouvoir en octobre 1973 avec une majorité renforcée. Comme l'illustre assez bien le tableau no. 10.2, une polarisation des électeurs s'est effectuée pendant ces trois années fort mouvementées d'un gouvernement libéral. Si les causes complexes d'une telle répartition des suffrages débordent le cadre d'analyse de notre thèse, on peut prétendre sans trop risquer de se tromper que l'affrontement

---

32. Voir LAFLAMME, G. et ALLARD, Réal. Les débrayages massifs de mai 1972 au Québec, Département des Relations Industrielles, Université Laval, Québec, novembre 1973.

33. En fait ces groupes se seraient laissés imposer un décret pour des raisons qui à notre connaissance n'ont jamais été rendues publiques. Voir BOIVIN, Jean, op.cit., p. 268.

de mai 1972 n'a pas débouché sur un vote de blâme des initiatives du gouvernement Bourassa.<sup>34</sup> Cette victoire électorale écrasante du parti libéral et le dénouement dramatique de la lutte syndicale de 1972 placent le Front Commun dans une situation de rapport de force défavorable relativement à l'expérience antérieure. Dans un tel contexte, les aspirations des syndiqués du secteur public sont probablement réduites par la capacité de résistance potentielle d'un gouvernement libéral fort face à un mouvement syndical aux prises avec des problèmes importants depuis 1972.<sup>35</sup>

Résultats des élections de 1970 et 1973 au Québec					TABLEAU 10.2
Nombre de députés et pourcentage des suffrages obtenus (%)					
Année	Parti Libéral	Union Nationale	Parti Créditiste	Parti Québécois	Total
1970 (29 avril)	72 (45.4)	17 (19.7)	12 (11.2)	7 (23.1)	108(100)
1973 (29 oct.)	102 (54.5)	0 ( 4.9)	2 ( 9.9)	6 (30.2)	110(100)

Source: Québec, Rapport du président général des élections

Une des conclusions qui se dégage du chapitre 6 stipule que le Front Commun de 1975 demeure aussi hétérogène que celui de 1971 en ce qui concerne l'affiliation syndicale et l'importance relative de ses catégories occupationnelles malgré le départ de groupes importants comme les fonctionnaires, les

34. Les dirigeants du Parti Québécois avaient même prié les leaders des Centrales syndicales de ne pas appuyer ouvertement leur parti. Voir les réactions de Louis Laberge lors du Congrès de la FTQ qui a suivi l'élection d'octobre 1973.
35. Il faut se rappeler que la CSN a connu plusieurs défections depuis 1972 et que le Front Commun est désormais amputé de plusieurs milliers de membres (voir chapitre 7).

salariés de l'Hydro-Québec et la PACT. A noter qu'une partie des infirmières, des techniciens de la santé et des salariés de la SAQ ainsi que les professionnels de la fonction publique ont participé à l'élaboration de la PSS de 1975 malgré leurs difficultés avec la CSN<sup>36</sup> et leur départ de cette centrale à la fin de 1975 ou au début de 1976. Le Front Commun de 1975 est même plus hétérogène relativement à certaines caractéristiques comme les années d'expérience et le salaire moyen de ses effectifs. Globalement, 46% des 187,000 syndiqués sont de la CSN, 37% de la CEQ, 13% de la FTQ et 3% de la PAPT. Le caractère hétérogène de la composition intercentrale du Front Commun demeure plutôt stable par rapport à 1971 et favorise de nouveau une PSS égalitariste.

Au niveau de la composition intracentrale, alors que le caractère hétérogène des effectifs baisse légèrement à la CSN et à la FTQ, il est un peu à la hausse à la CEQ. Cette dernière connaît une diversification un peu plus prononcée de ses composantes. Malgré le fait que plus de 90% de ses affiliés sont des enseignants des niveaux élémentaire et secondaire, le désir de devenir une véritable centrale syndicale incite la CEQ à accorder à ses autres syndiqués une importance politique hors de proportion avec leur importance numérique relative.<sup>37</sup> Cette diversification plus prononcée des effectifs de la CEQ coïncide avec une orientation plutôt égalitariste de sa politique salariale. Toutefois la proportion considérable de professionnels et d'ensei-

---

36. Reliées entre autres à la hausse des cotisations syndicales.

37. Cette affirmation est basée sur le contenu de différents documents de la CEQ concernant les structures de fonctionnement de la CIGN (CIGN-20), de l'assemblée intersectorielle (CIGN-25) ou encore sur la représentation de la CEQ aux instances et comités du Front Commun (CIGN-137).



gnants, près de 98% de ses effectifs en 1975 est probablement un facteur explicatif important de la nature parfois mitigée de cette orientation égalitariste, plus particulièrement quant à la formule d'indexation sur une base de pourcentage plutôt qu'en montant unique.

La position très minoritaire de la FTQ et le départ du groupe "stratégique" des syndiqués de l'Hydro-Québec placent cette centrale dans une position de "dépendance" face au Front Commun et face à la CSN en particulier qui représente le partenaire fortement majoritaire dans les secteurs où est présente la FTQ.<sup>38</sup> Composé d'éléments un peu moins hétérogènes, la FTQ a défendu une PSS égalitariste surtout en ce qui concerne le rythme de croisière (enrichissement et indexation) de la structure salariale. Nous devons souligner ici qu'une augmentation des niveaux de salaire basée sur le salaire moyen de la fonction publique avantage la grande majorité des membres de cette centrale qui se situent dans la moitié inférieure de la hiérarchie salariale de l'ensemble des secteurs public et parapublic.

La CSN dont la composition du membership est toujours la plus hétérogène est aussi la centrale qui a défendu la PSS la plus égalitariste surtout en ce qui concerne la restructuration des échelles et la réduction des écarts par le salaire minimum décent. L'influence de ses groupes professionnels et quasi-professionnels se fait toutefois sentir au niveau des modalités d'indexation

---

38. Comme plusieurs responsables syndicaux nous l'ont affirmé, cette position d'infériorité numérique à l'intérieur du Front Commun serait compensée en partie par l'influence qu'accorde à la FTQ le grand nombre de ses affiliés à l'extérieur du secteur public et parapublic. La FTQ est l'organisation syndicale numériquement la plus importante au Québec.

et du caractère des inter-échelons qu'elle défend au départ. Ainsi, comme nous l'avons souligné au chapitre précédent, la formule d'indexation défendue par la CSN au début prévoit une compensation en partie en montant fixe (3/8) et en partie en pourcentage du salaire du salarié (5/8). La modalité d'inter-échelons de 5% est une autre concession aux salariés plus qualifiés de la CSN. Les professionnels conserveront d'ailleurs cet inter-échelon de 5% alors que le reste du Front Commun s'entendra sur une formule en montant fixe.

Dans l'ensemble donc, le caractère toujours hétérogène du Front Commun semble avoir favorisé une PSS de nature égalitariste. La vraisemblance de notre première hypothèse est encore une fois soutenue à ce niveau agrégé. Au niveau de chaque centrale toutefois notre observation doit être nuancée. La politique salariale égalitariste plus mitigée de la CEQ semble répondre à l'influence du groupe prépondérant des enseignants et des professionnels qui la composent malgré un début de "diversification" de ses effectifs. Elle remet tout de même en cause le bien-fondé de notre première hypothèse. Nous reviendrons sur ce point lorsque nous discuterons un peu plus loin la seconde hypothèse qui tient compte de l'orientation idéologique syndicale. En ce qui concerne la CSN et la FTQ, l'hétérogénéité de leur base semble favoriser une PSS égalitariste et vient soutenir ainsi la validité de notre première hypothèse.

La nature de la PSS s'explique aussi, et peut être surtout, par l'orientation de l'idéologie syndicale comme le suggère notre deuxième hypothèse. Contrairement à la composition de l'unité syndicale, nous ne pouvons pas agréger les orientations idéologiques du Front Commun. Nos observations doivent donc porter sur chacune des composantes de ce Front Commun. Le discours idéologique de la CSN est demeuré et s'est même renforcé dans son intention de transformation

des structures sociales et économiques. Comme nous l'avons expliqué au chapitre 7, l'expérience du Front Commun de 1972 vient encourager le mouvement à poursuivre sa remise en question des valeurs du système capitaliste et sa recherche d'un nouvel ordre social au service de la collectivité et non uniquement à la solde d'une minorité de "puissants". Malgré des difficultés internes considérables suite au départ d'une proportion importante de ses membres et d'une croissance rapide des luttes qu'elle doit soutenir, la CSN demeure fidèle à sa nouvelle orientation idéologique et persiste dans son objectif de transformation des fondements du système en place. Ce discours concorde assez bien avec l'orientation de la politique salariale de la centrale en 1975. Dès le départ de cette seconde expérience en Front Commun, la CSN défend une PSS égalitariste qui remet surtout en cause la structure salariale au nom des besoins des travailleurs, au nom du principe "à travail égal salaire égal" et au nom de la redistribution des richesses. Essentiellement, la PSS égalitariste de la CSN est échafaudée sur la base d'un salaire minimum décent. Elle découle de son idéologie de transformation sociale et vient ainsi appuyer notre deuxième hypothèse.

La CEQ de son côté, après l'expérience de 1972, effectue un virage idéologique important. Son discours rejoint celui de la CSN. Elle rejette désormais les fondements de la société libérale capitaliste au service d'une classe dominante. Il ne s'agit plus de réformer le système dans ses modalités de fonctionnement. La CEQ désire travailler à l'édification d'une nouvelle société basée sur des valeurs différentes véhiculées par un système d'éducation au service de la collectivité, de l'ensemble des travailleurs. Ce discours semble soutenu toutefois par une faible majorité de militants et toléré par

les autres. Les précautions multiples du président de la centrale face au vocabulaire utilisé pour faire valoir cette option et le caractère souvent serré des votes pris sur des sujets qui soulignent cette orientation sont des indices à notre avis de la fragilité de cette nouvelle orientation.

Le discours idéologique de la CEQ explique assez bien la perspective égalitariste de sa politique salariale. Cette constatation vient appuyer le bien-fondé de notre seconde hypothèse. En effet, si le caractère plutôt homogène du membership de la centrale, malgré un début de diversification, devait favoriser une PSS plutôt conjoncturelle, nous observons pourtant la situation inverse. En réalité, la PSS plutôt égalitariste de la CEQ correspond d'abord à son orientation idéologique de transformation sociale et, à un degré moindre, à cette influence politique disproportionnée accordée aux nouvelles minorités de la CEQ. Les facettes moins "égalitaristes" de sa politique salariale traduiraient dans une certaine mesure la nature homogène de la grande majorité de son membership et la fragilité apparente du nouveau consensus idéologique.<sup>39</sup>

La FTQ maintient et précise après 1972 son orientation d'accommodation sociale ainsi que nous l'avons expliqué à la fin du chapitre 7. Ses critiques souvent colorées du régime politique au pouvoir à Québec et à Ottawa et ses dénonciations virulentes des effets du système économique cachent une vision réformiste de la société. Le discours idéologique ambigu de la FTQ doit

---

39. Voir les positions des différents groupes de la CEQ sur la formule d'indexation dans les Rapports des sessions intersectorielles (CEQ) du 31 janvier-1er février 1975, du 13-14 juin 1975 et du 22 août 1975. Les enseignants de l'élémentaire, du secondaire et des CEGEPs de même que les professionnels (CEGEP) défendent la formule du pourcentage alors que les autres groupes semblent appuyer des formules plus redistributives (e.g. APNEQ, Personnel de soutien). Les professionnels des CEGEPs formulent aussi certaines réserves sur le principe de la réduction des écarts "qui concerne l'ensemble de la société".

être associé ici à une PSS égalitariste. Cependant, que la FTQ soit au départ réticente sur le fait de trop axer la politique salariale du Front Commun sur la notion d'un salaire minimum, qu'elle exprime son désir de maintenir ce salaire minimum à un niveau de crédibilité plus acceptable et qu'elle adopte une attitude de "flexibilité" dans les négociations intercentrales s'expliquent peut-être par l'effet combiné sur l'élaboration de la PSS d'un membership plutôt hétérogène largement minoritaire dans le Front Commun et d'une orientation idéologique d'accommodation sociale. Sa politique salariale égalitariste qui découle d'une idéologie d'accommodation et d'un membership hétérogène vient en contradiction avec notre deuxième hypothèse. En réalité, il semble ressortir que tant qu'une politique salariale est stratégique et avantageuse pour les membres, son caractère égalitariste serait peu important pour un leadership d'orientation réformiste. En résumé, le bien-fondé de notre seconde hypothèse est appuyé dans deux cas sur trois. Seule la PSS égalitariste de la FTQ confrontée à son orientation idéologique d'accommodation sociale vient contredire notre hypothèse.

Nos deux variables semblent donc se renforcer mutuellement dans leur explication de la PSS, en particulier celle de la CSN et du Front Commun. Un discours idéologique de transformation sociale et une base hétérogène expliquent toujours la PSS égalitariste de la CSN. Pour la FTQ et la CEQ, l'explication est plus complexe. La PSS égalitariste de la FTQ est favorisée par la composition toujours hétérogène de sa base mais pas par son discours réformiste alors que la PSS égalitariste de la CEQ s'explique par un discours idéologique de transformation sociale et par un début de diversification de ses effectifs. Dans le cas de la FTQ, notre hypothèse 2 est contredite alors que dans le cas

de la CEQ c'est notre hypothèse 1 qui est infirmée. Plus globalement, la PSS égalitariste du Front Commun correspond à un membership hétérogène et à l'orientation de transformation sociale du discours idéologique de ses deux plus importantes composantes, la CSN et la CEQ. Le bien-fondé de nos deux premières hypothèses est assez bien appuyé par ces conclusions sur la seconde expérience du Front Commun quoique de façon moins parfaite que lors de l'expérience de 1971.

Il nous reste maintenant à évaluer la vraisemblance de notre troisième hypothèse sur le caractère non déterminant des variables économiques.

Au chapitre 8, nous avons avancé la proposition suivante:

(...) dans une conjoncture relativement favorable aux salariés plus qualifiés (sauf dans une certaine mesure pour les enseignants) et malgré des variations marquées des indicateurs macroéconomiques (...) une PSS conjoncturelle est favorisée par les variables prérequis du contexte économique selon notre hypothèse alternative.

Encore une fois, cette proposition ne correspond pas aux constatations de notre analyse du contenu de la PSS du chapitre 9. Nous y observons plutôt que la PSS du Front Commun de 1975 est de nature égalitariste. Cette observation vient contredire notre hypothèse alternative et ainsi soutenir la vraisemblance de notre hypothèse 3. Etant donné que lors de cette seconde expérience du Front Commun chaque centrale défend une PSS plutôt égalitariste contrairement à l'expérience de 1971 où seule la CSN proposait une PSS vraiment égalitariste, la pertinence de notre troisième hypothèse nous semble ressortir davantage. Il n'est pas inutile cependant d'analyser de façon un peu plus détaillée les relations entre le contexte économique et l'orientation de la PSS défendue par chaque centrale.

Si nous examinons d'abord la situation du marché du travail, nous constatons que les comparaisons salariales avec les conditions du marché externe québécois ou canadien selon le cas sont fort semblables à celles de 1971. La grande majorité des fonctions-repère retenues jouissent toujours de conditions salariales moins favorables par rapport aux conditions du marché étudié.<sup>40</sup> Pourtant, contrairement à 1971, aucune des trois centrales du Front Commun ne retient cet aspect comme un élément intégré à sa politique salariale. Les comparaisons salariales seront utilisées exceptionnellement comme argument pour appuyer la PSS déjà établie.<sup>41</sup>

Pendant la période d'élaboration de la PSS, soit du milieu de 1974 à la fin de 1975, la situation générale du marché de l'emploi au Québec se détériore rapidement après la période d'expansion de 1972-74. Le taux de chômage va atteindre les 8% alors que le nombre de postes vacants et l'indice de l'offre d'emplois sont en baisse accélérée. Sur la base de données fragmentaires, il semble que la situation favorable de la période expansionniste veuille persister dans les secteurs de la santé et de la fonction publique contrairement aux perspectives d'emploi du secteur de l'éducation et de l'ensemble de l'économie. Un peu comme en 1970-71, les salariés plus qualifiés que l'on retrouve en grand nombre dans le secteur public semblent relativement avantagés par rapport à ceux de l'ensemble de l'économie et, en particulier, par rapport aux

---

40. En réalité 7 fonctions ont des salaires plus bas dans le secteur public, deux pour ses hauts salariés seulement et deux fonctions ont des salaires plus élevés dans le secteur public (voir tableau 8.16 au chapitre 8).

41. BAKVIS, Peter, Eléments de justification de la politique salariale du Front Commun, première partie: les niveaux de rémunération (CCNSP-04-05-53), CSN, septembre 1975.

catégories de salariés moins qualifiés. Il s'agit toujours ici du personnel infirmier, des techniciens de la santé et des techniciens en informatique, du personnel de bureau relativement plus qualifié et, à un degré moindre, de certains groupes de professionnels comme les architectes et les ingénieurs.

Pour compléter ces données du marché du travail nous avons regardé l'évolution des besoins de main-d'oeuvre du gouvernement du Québec dans les secteurs de l'éducation et de la santé. La baisse de clientèle du secteur de l'éducation s'accroît après 1971 avec le niveau secondaire qui entre à son tour dans les taux de croissance négatifs dès 1973 alors que le taux de croissance au niveau collégial diminue rapidement à partir de la même année. Malgré les gains du Front Commun de 1971 au sujet de la tâche (ratio professeurs/étudiants) des enseignants du primaire surtout, les besoins de main-d'oeuvre pour l'ensemble du secteur de l'éducation sont toujours à la baisse. Dans le secteur hospitalier (voire de la santé) la demande de main-d'oeuvre est à la hausse surtout si on tient compte du déplacement de certaines activités vers les nouvelles institutions de services sociaux comme les Centres locaux de services communautaires (CLSC) et les Centres d'accueil depuis 1973-74.<sup>42</sup>

L'impact de ces conditions du marché du travail sur la PSS des centrales est fort semblable à celui de 1971. Ces dernières réagissent d'abord à l'évolution de la demande de travail de chacun des secteurs, surtout lorsque la situation devient dramatique comme dans le secteur de l'éducation.

---

42. Voir les tableaux 8.35 et 8.36 au chapitre 8.



Encore une fois la sécurité d'emploi et, par ricochet, la tâche deviennent des priorités concurrentes des demandes salariales pour les enseignants.<sup>43</sup>

Il est aussi possible que la préoccupation plus marquée de la CEQ face au coût des demandes salariales ne soit pas indépendante de l'impact de ces coûts sur la négociation des clauses de sécurité d'emploi et de tâche de travail. Dans le secteur de la santé, la CSN et la FTQ sont davantage préoccupées par la volonté patronale de réaménager les postes et d'augmenter la mobilité du personnel. L'objectif avoué serait de protéger des conditions de travail et non de sauver des emplois!

Encore une fois, la logique d'aucune des trois PSS ne tient compte explicitement de la situation globale de l'emploi ou des surplus (ou besoins) de main-d'oeuvre spécifiques dans le secteur de l'éducation (santé). Ni la PSS de la CSN qui est favorisée par la conjoncture, ni la PSS de la CEQ dont les membres sont les plus menacées par cette conjoncture ne font référence aux conditions du marché de l'emploi. Il est possible toutefois qu'elles en tiennent compte implicitement à un autre niveau de rationalisation, soit celui de la capacité de payer.

---

43. Les 3 premières priorités adoptées par le 24e Congrès de la CEQ en juin 1974, avant celle favorable à la réduction des écarts de salaire, sont les suivantes: i) une véritable sécurité d'emploi; ii) priorité aux secteurs élémentaire et de l'enfance inadaptée; iii) l'éducation permanente comme secteur d'emploi régulier. Une quatrième priorité est "déposée" soit le principe de la diminution des ratios étudiants/professeur. Voir Procès-verbal du XXIVe Congrès de la CEQ, p. 23. Suite à la période de consultation, la tâche devient "la grande priorité de la négociation". En plus d'équilibrer et d'uniformiser les tâches de l'enseignant d'un secteur à l'autre (900 minutes max. par semaine), on veut l'alléger en fixant un maximum d'élèves par classe et ainsi réduire le nombre d'étudiants. Toute ceci dans la perspective "d'une amélioration des conditions de travail et de la qualité du service éducation". Voir CEQ, Ligne directe, vol. 4, no. 1 et no. 3, sept. et nov. 1975.

Comme en 1971 (et peut-être même d'une façon un peu plus soutenue), la CEQ insiste beaucoup sur la dimension du coût des demandes. La contreverse CEQ-CSN relativement à la méthode d'intégration des échelles à l'échelle de référence repose en grande partie sur une opposition de la CEQ au coût de la mécanique proposée par la CSN.<sup>44</sup> Malgré le fait que la proposition de la CSN entraîne une échelle salariale plus avantageuse pour la majorité des enseignants, la CEQ craint que le coût élevé de la demande réduise les chances d'atteindre l'objectif de base, celui de la cohérence interne et du déplafonnement par l'échelle unique.<sup>45</sup> La CEQ veut "éviter de formuler des demandes périphériques qui peuvent noyer jusqu'à un certain point la revendication de l'échelle unique".<sup>46</sup>

Cette dimension de la "crédibilité" ou du "caractère stratégique" des demandes est aussi défendue par la FTQ, surtout au début du processus d'élaboration de la PSS alors que la discussion portait sur le niveau du salaire minimum et sur la méthode de détermination des échelles salariales entre ce minimum et le maximum.<sup>47</sup> La position de la FTQ est toutefois aussi flexible,

- 
44. BEAULNE, Pierre, Elaboration de la politique salariale du Front Commun: commentaires préliminaires pour une critique, CEQ, 7 avril 1977 (CRN-17). Voir aussi le Procès-verbal de la réunion des 3 comités de liaison CSN-FTQ-CEQ du 3 et 4 juillet 1975 et celui de la réunion du Conseil de Coordination du Front Commun CEQ-CSN-FTQ, le 19 août 1975.
45. Il s'agit d'une échelle unique de 30 échelons. Le niveau d'entrée ou d'intégration de l'enseignant dans cette échelle est déterminé par sa scolarité et son expérience. Par la suite, sa progression est déterminée par son expérience (une année, un échelon) et n'est plus plafonnée par sa scolarité. Il n'y a qu'un seul plafond celui du 30<sup>e</sup> échelon alors qu'il plafonnait auparavant au 15<sup>e</sup> échelon de chaque échelle reliée à sa scolarité. Rappelons qu'une année de scolarité correspond à une progression de deux échelons.
46. CEQ, Recommandation de la CICN afin d'en arriver à une politique salariale commune, Septembre 1975 (D-6196-A-75-CN-66), p. 8.
47. Compte-rendu du comité technique tripartite sur les revendications salariales du 15 janvier 1975, par AUBRY, François, 16 janvier 1975.

sinon plus, que lors de la ronde de 1971. Elle se ralliera plus rapidement que la CEQ à des propositions de compromis malgré leur coût relativement élevé.

La CSN de son côté privilégie d'abord l'articulation des fondements de sa politique salariale et considère le coût d'une telle politique comme un élément secondaire.<sup>48</sup> Dans les faits, les premières estimations du coût de la PSS du CCNSP (CSN) ne seront discutées qu'au début de 1975 alors que les grandes lignes de la PSS de cette centrale sont déjà adoptées.<sup>49</sup> Il n'y a donc pas de changement significatif dans la position de la CSN par rapport à l'expérience de 1971.

Nous avons déjà souligné aux chapitres 4 et 8, les liens qui existent entre les coûts de main-d'oeuvre, la capacité de payer de l'Etat-employeur et les choix des politiques fiscales et budgétaires. Comme ces coûts de main-d'oeuvre représentent toujours en 1975 une proportion élevée des dépenses de l'Etat québécois<sup>50</sup>, l'évaluation de la capacité de payer relative du gouvernement demeure une facette importante des négociations de salaire. Dans le contexte particulier d'un ralentissement marqué de l'activité économique accompagné d'une accélération exceptionnelle (32.4%) de l'inflation entre 1972 et 1975, la croissance moyenne des revenus (21.2%) du gouvernement québécois

---

48. MARCHAND, Rénauld, Etat des positions de chacune des centrales, CEQ et CSN, dans l'établissement d'une structure d'échelle pour les enseignants, 2 juillet 1975, (CICN-124).

49. Voir Procès-verbal de la réunion du grand comité du CCNSP (CSN), 18 février 1975.

50. Soit environ 70% des dépenses courantes ou près de 45% des dépenses totales dans les secteurs de la Fonction publique, de l'éducation et des affaires sociales. Voir chapitre 8, tableau 8.28.

en 1974 et 1975 est légèrement supérieure au rendement fiscal moyen (20%) de 1970-71 ou encore à celui de la période 1961-1979 (16.4%). En 1974-75, le gouvernement profite de l'effet combiné de ce niveau élevé d'inflation et des nouveaux accords fiscaux avec le fédéral sur le rendement fiscal du système de taxation québécois. Toutefois la capacité de payer relative est plus faible si on considère la croissance plus rapide des dépenses (48.9%) par rapport aux recettes (42.4%) entre 1973 et 1975 et l'augmentation de l'importance relative de la dette publique (et de son coût) qui en découle. De plus la marge de manoeuvre de l'Etat-employeur se rétrécit si on considère l'importance relative du coût de la main-d'oeuvre (qui augmente en période inflationniste), des transferts aux particuliers (qui augmentent en période de récession) et du service de la dette dans l'ensemble du budget. Cette marge se situe essentiellement à l'intérieur de la part des dépenses en biens, services et immobilisations (environ 30%) dont une bonne proportion est plutôt "incompressible". Enfin, à cause d'une nouvelle hausse notable de l'effort fiscal (1974), la possibilité de trouver à court terme des sources de revenus supplémentaires importantes est plutôt faible sans des modifications majeures de la structure fiscale. Cette possibilité serait encore plus faible si le gouvernement décidait d'indexer intégralement ses tables d'impôt comme le revendiquent alors les centrales syndicales.

L'analyse de la capacité de payer d'un gouvernement peut et doit dépasser une telle analyse "ex post" de l'évolution de ses dépenses et de ses revenus et déborder sur les politiques qui expliquent les choix qui ont engendré de tels résultats. Si la CEQ et la FTQ ont insisté sur l'importance d'une certaine crédibilité de la PSS par une modération de la

croissance des coûts, elles ne se sont pratiquement pas attardées à étudier les liens entre leurs demandes et la capacité de payer de l'Etat. Ces deux centrales basent leurs politiques salariales sur l'évolution de l'I.P.C. et sur une appréciation sommaire de l'évolution de l'enrichissement collectif.<sup>51</sup> Nous n'avons pu retrouver aucune discussion véritable ni aucune analyse détaillée de l'évolution de la capacité de payer aussi bien dans les procès-verbaux des réunions de la CICN que dans la liste des études effectuées par ces centrales en 1974 et 1975.

La CSN qui est accusée par ces dernières de défendre des demandes trop coûteuses est pourtant la seule à s'être penchée sérieusement sur une évaluation des coûts des différentes hypothèses de demande par rapport à l'évolution des revenus et des dépenses du gouvernement du Québec. La CSN a de plus cherché à situer cette analyse de l'évolution de la capacité de payer de l'Etat par rapport à son rôle dans le système capitaliste, par rapport à l'utilisation qu'il fait de ses ressources, par rapport aux choix impliqués par sa politique fiscale.

"Aussi le CCNSP a-t-il référé toute la question des revendications salariales pour étude plus approfondie afin d'examiner les coûts de nos demandes, la capacité de payer de l'employeur et toute la question de la fiscalité qui s'y rattache.<sup>52</sup>

- 
51. CEQ, Pouvoir d'achat: une lutte à mener avec fermeté, dossier numéro 4, et Inflation: effets et palliatifs, dossier numéro 5 (aucune date, probablement décembre 1974).
52. Compte-rendu de la réunion des comités de liaisons des négociations des secteurs public et parapublic FTQ-CEQ-CSN du 10 décembre 1974, p. 6. Les études suivantes seront produites par la CSN dans cette perspective: BAKVIS, Peter, Le rôle du gouvernement provincial dans l'économie du Québec face à ses employés du secteur public, CCNSP 04-05-34, 27 janvier 1975; BAKVIS, Peter, La part des salaires des employés du secteur public dans le budget du gouvernement du Québec de 1975-76, CCNSP 04-05-48, 25 juin 1975; (La version préliminaire de ce texte est écrite en janvier 1975 et la version finale deviendra le texte du Front Commun, Les finances publiques et les demandes salariales du Front Commun, 29 septembre 1975).

Toutefois, comme lors de la négociation précédente, la politique salariale de la CSN (ainsi que celles de la FTQ et de la CEQ) n'est pas basée sur l'évaluation de la capacité de payer de l'Etat mais plutôt sur les besoins des travailleurs et sur certains indicateurs économiques comme le taux d'inflation mesuré par l'IPC et l'évolution de l'enrichissement collectif mesuré par la croissance du PNB réel per capita. Il semble que la CSN ait décidé de ne pas baser sa politique salariale sur l'évolution des revenus et dépenses de l'Etat parce que cette évolution est dépendante en grande partie de choix politiques qu'elle ne peut influencer et avec lesquels elle est souvent en désaccord.<sup>53</sup> Une autre raison plutôt secondaire est cette difficulté de contrôler la qualité des données statistiques sur les finances de l'Etat.

La CSN s'est penchée sur la capacité de payer de l'Etat non pour justifier ses demandes mais plutôt pour contrer les objections éventuelles du gouvernement qui pourrait invoquer l'incapacité de payer ou le caractère inflationniste des demandes syndicales.<sup>54</sup> Les évaluations que la CSN a pu réaliser concernant la capacité de payer de l'Etat en 1975-76 lui indiquent que le rattrapage permis par les demandes n'implique pas un déficit budgétaire si on considère tous les revenus et dépenses de l'Etat, et ce, même si on ne change pas la structure fiscale. Les demandes n'engendrent donc pas de pressions inflationnistes supplémentaires.<sup>55</sup> Cette évaluation est terminée bien après

---

53. Un organisme qui condamne le système capitaliste ne peut être d'accord avec toutes les politiques d'un gouvernement qui visent la promotion des intérêts privés à la base de ce système. Voir sur ce point BAKVIS, Peter, Le rôle du gouvernement provincial dans l'économie du Québec face à ses employés du secteur public, 27 janvier 1975 (CCNSP-04-05-34).

54. Même si en 1971 M. L'Allier avait dit que le gouvernement ne saurait invoquer l'incapacité de payer.

55. BAKVIS, Peter, La part des salaires des employés du secteur public dans le budget du gouvernement du Québec de 1975-76, 25 juin 1975, (CCNSP 04-05-48). Voir aussi FRONT COMMUN du secteur public, Les finances publiques et les demandes salariales du Front Commun, 29 septembre 1975.

que les grandes lignes de la PSS furent adoptées et n'a donc pu servir de base ou de contrainte à l'élaboration de cette dernière. Les deux autres centrales se sont ralliées à cette position de la CSN en ce qui a trait à la capacité de payer de l'Etat, du moins officiellement. Par conséquent, la PSS du Front Commun ne repose pas sur une évaluation quelconque de la capacité de payer de l'Etat mais sur un ensemble de principes dont les principaux éléments sont les besoins des salariés, une certaine équité (ou cohérence) entre leurs taux de salaire et l'évolution de certains indicateurs de l'activité économique perçue de façon globale.<sup>56</sup> Dans ses grandes lignes la PSS de 1975 s'appuie sur les mêmes fondements que celle de 1971.

Encore une fois, il ressort assez clairement de notre analyse que le contexte économique exerce une influence pour le moins complexe et très indirecte sur l'orientation de la PSS. Ainsi, la PSS de la CSN s'appuie toujours sur des considérations socio-économiques (e.g. salaire minimum décent) alors que la conjoncture du marché du travail lui est encore relativement favorable aux niveaux de l'emploi et des comparaisons salariales. La FTQ adopte aussi une PSS égalitariste alors que le marché du travail lui serait aussi favorable, même si à un degré moindre. La PSS égalitariste de la CEQ semble par contre être favorisée par la conjoncture particulièrement défavorable du marché du travail, plus spécialement de l'évolution de l'emploi. Cette préoccupation de la CEQ face à la baisse des besoins en main-d'oeuvre dans le secteur de l'éducation est soulignée par l'importance qu'elle accorde à la tâche de l'enseignant (maximum étudiants/classe) et à la sécurité d'emploi de ses membres et par son insistance à ne pas trop gonfler le coût des demandes salariales.

---

56. BAKVIS, Peter, Eléments de justification des demandes salariales du Front Commun, Seconde partie: le rythme d'augmentation annuel des échelles de salaire, CCNSP, CSN, décembre 1975 et FTQ, CEQ, CSN, Le \$165.00 minimum du Front Commun: la lutte de tous, Mars 1976.

A un autre niveau, la PSS du Front Commun et celle de chaque centrale se basent sur l'évolution de certains indicateurs macroéconomiques pour établir le rythme de croisière des niveaux de salaire après 1975. Le coût des demandes et la capacité de payer de l'employeur qui est reliée à ce coût et à l'évolution de l'activité économique ne sont toujours pas contenus dans la logique même de ces PSS. Ces aspects sont soit très peu considérés dans l'élaboration des PSS ou soit discutés après que les PSS soient à toute fin pratique établies. De façon générale, cette seconde expérience du Front Commun nous souligne encore une fois que les principales composantes du contexte économique, nos variables prérequis, n'indiquent pas clairement l'orientation de la PSS qui devrait être retenue ou, lorsqu'elles semblent en favoriser une, les Centrales optent pour une logique différente.<sup>57</sup> Notre troisième hypothèse se défend bien dans ce sens. Les variables économiques ne peuvent expliquer à elles seules la PSS.

Nous résumons dans le tableau no. 10.3 les principales conclusions de notre analyse d'exploration. Dix-neuf observations sur vingt-quatre accréditent la vraisemblance de nos hypothèses. Nous pouvons remarquer aussi que nos hypothèses obtiennent plus d'appui dans le cas de la CSN et du Front Commun dont la CSN est la composante la plus importante numériquement et moins dans le cas de la FTQ. Notons enfin que la deuxième hypothèse qui relie l'orientation idéologique à celle de la PSS est celle dont la vraisemblance est la plus souvent soutenue.

---

57. C'est le cas de la CSN et de la FTQ face à la conjoncture du marché du travail.



<u>Evaluation globale de la vraisemblance de nos trois hypothèses</u>		TABLEAU no 10.3			
<u>hypothèses</u>	PSS	CSN	CEQ	FTQ	FRONT COMMUN
1. Composition de la base					
1971		C	C	I	C
1975		C	I	C	C
2. Orientation idéologique					
1971		C	C	C	C*
1975		C	C	I	C*
3. Contexte économique					
1971		C	C	I	C
1975		C	I	C	C
<p>C : hypothèse confirmée</p> <p>I : hypothèse infirmée</p> <p>C* : confirmée si on considère l'idéologie du (des) groupe(s) le(s) plus important(s)</p>					

Nous revenons sur cette évaluation globale de la vraisemblance de nos hypothèses et de celle de notre analyse d'exploration dans les conclusions du prochain chapitre.

## CHAPITRE 11

### Conclusions générales

- 11.1 Les résultats de l'analyse
- 11.2 Perspectives pour des recherches ultérieures
- 11.3 Un coup d'oeil sur l'expérience de 1979

### 11.1 Les résultats de l'analyse

Nous avons indiqué au chapitre 1 que notre étude se voulait un essai propre à cette discipline en devenir que sont les relations industrielles. Nous sommes partis de la perspective de François Sellier qui limite les relations industrielles à l'étude de la transformation progressive des rapports de travail par l'action sociale des salariés.<sup>1</sup> Cette source de transformation du salariat qu'est l'action sociale des salariés peut prendre différentes formes. La revendication salariale par les organisations syndicales en est l'une des principales. Le contrôle des conditions d'emploi c'est aussi le contrôle de la détermination des salaires dont l'étude de la dynamique devrait reposer sur une meilleure compréhension de l'action des salariés, de la nature de la politique salariale qu'ils défendent. Contrairement à l'approche anglo-américaine (de Dunlop, Flanders et al.) qui insiste sur les déterminismes économiques et technologiques à la base du processus de création des règles des systèmes de relations industrielles, nous proposons un modèle explicatif de la PSS qui accorde un rôle privilégié aux variables endogènes à l'organisation syndicale, à savoir l'orientation idéologique (volonté) et la nature de la composition des effectifs (solidarité) de l'organisation syndicale en question.

Notre modèle peut être résumé par les trois hypothèses qu'il sous-tend:

---

1. Les relations industrielles, choix de textes commentés, Presses Universitaires de France, Paris 1976.

Hypothèse 1. Plus hétérogène (homogène) est la composition du groupement syndical, plus la PSS devrait être égalitariste (conjoncturelle).

Hypothèse 2. Plus l'idéologie syndicale est axée sur la transformation (accommodation) des structures sociales, plus la PSS devrait être égalitariste (conjoncturelle).

Hypothèse 3. Les variables économiques n'indiquent pas clairement l'orientation de la PSS qui devrait être adoptée ou elles en privilégient une qui n'est pas nécessairement retenue par l'organisation syndicale.

La vraisemblance de ces hypothèses semble avoir été assez bien soutenue par nos analyses de cas dans le contexte particulier du secteur public québécois. Dix-neuf observations sur vingt-quatre favorisent plutôt nos hypothèses. Les cinq observations qui contredisent nos hypothèses concernent la FTQ et la CEQ. Revenons dans un premier temps sur les deux premières hypothèses de notre étude.

Nous constatons que l'une des deux premières hypothèses est contredite lorsque nos deux variables explicatives requises n'agissent pas dans le même sens sur la PSS. Nos deux premières hypothèses ne sont contredites ensemble dans aucune situation. Ainsi, le membership plutôt homogène de la CEQ en 1975 favorise une PSS conjoncturelle alors que son idéologie de

transformation explique sa PSS égalitariste. En 1971, les deux variables explicatives requises ont plutôt favorisées une PSS conjoncturelle pour cette centrale. La combinaison d'une base hétérogène avec une idéologie réformiste dans le cas de la FTQ engendrent pour chaque situation des résultats mitigés. En ce qui concerne la CSN, les deux hypothèses sont appuyées par nos observations relativement à chaque expérience étudiée alors que les deux variables requises agissent dans le même sens sur la PSS. L'ensemble des résultats confirme donc le caractère complémentaire de nos deux premières hypothèses. Leur validité semble davantage assurée lorsque les deux variables explicatives requises se renforcent mutuellement, lorsqu'elles favorisent une même orientation de la PSS.

Une autre observation peut être faite relativement à ces deux premières hypothèses. Pour chaque cas où l'une des hypothèses est infirmée ou contredite, à savoir la CEQ en 1975 et la FTQ en 1971 et en 1975, l'orientation de la PSS retenue nous a semblé quelque peu mitigée. En réalité, la nature même des variables explicatives observées s'est révélée plus discutable, moins facile à situer. Ainsi, si dans les faits la CEQ demeure une organisation syndicale homogène en 1975, un début de diversification de ses effectifs et surtout une volonté clairement exprimée de devenir une véritable centrale syndicale rejoignent assez bien son nouveau discours idéologique de transformation sociale encore fragile. Ces caractéristiques de la CEQ de 1975 concordent avec sa PSS égalitariste mitigée, c'est-à-dire dont certains aspects sont plutôt conjoncturels comme sa formule d'indexation en

pourcentage égal.<sup>2</sup>

Dans le cas de la FTQ dont le groupe impliqué dans le F.C. est plus hétérogène que celui de la CEQ et moins que celui de la CSN, le discours idéologique d'accommodation sociale qui la caractérise favorise une PSS conjoncturelle en 1971 qui devient plutôt égalitariste en 1975. En réalité, l'évolution de l'orientation de la PSS de cette centrale semble s'expliquer par le départ du "groupe stratégique" des syndiqués de l'Hydro-Québec en 1971 et par sa position minoritaire dans le Front Commun. A cause de cette position minoritaire, l'influence de la composition hétérogène du groupement syndical FTQ sur sa propre PSS ne peut se comprendre qu'à travers sa situation relative à l'intérieur du Front Commun. En 1975, ce groupe hétérogène, entre autres sur le plan occupationnel<sup>3</sup>, se retrouve majoritairement en dessous de la moyenne salariale des secteurs public et parapublic. L'aspect égalitariste de la PSS de la FTQ dont les modalités reposent sur le SMFPP avantage la grande majorité de ses membres. C'est ce qui explique à notre avis que la position de la FTQ ait été plus facile à concilier que celle de la CEQ avec la PSS égalitariste de la CSN. En 1970-71, dans le contexte d'un Front Commun qui cherche à se définir et d'une FTQ à la fois plus hétérogène et plus influente à l'intérieur de ce Front Commun à cause de la

- 
2. Un responsable syndical de cette centrale a soutenu en entrevue qu'une indexation en pourcentage est plus équitable et plus logique puisque tous les membres sont protégés contre l'inflation. La redistribution des revenus devrait se faire par la formule d'enrichissement. A noter que la CEQ défendait une position contraire en 1971 alors que le taux d'inflation était très faible.
  3. Rappelons que la FTQ représente à la fois des techniciens, des employés de bureau, des ouvriers qualifiés et des employés d'entretien peu qualifiés.

présence du "groupe stratégique" des syndiqués de l'Hydro-Québec<sup>4</sup>, la PSS de cette centrale doit être définie comme "conjoncturelle" puisqu'elle a défendu avec insistance et succès des demandes salariales particulières pour ses syndiqués de l'Hydro-Québec.<sup>5</sup> Essentiellement, par le mécanisme des comparaisons salariales avec l'Hydro-Ontario, la FTQ veut protéger la position relativement plus avantageuse de ce groupe par rapport aux autres membres du Front Commun dont les fonctions sont semblables.

Nous pouvons donc observer dans ces trois cas, soit la CEQ en 1975 et la FTQ en 1971 et 1975, des PSS mitigées qui sont favorisées par les influences opposées ou atténuées des variables explicatives requises. Nous avons par conséquent des situations intermédiaires qui justifient l'utilisation du terme "continuum" dans la discussion des concepts de notre modèle. Ce continuum qui est traduit graphiquement par une axe souligne une dimension de degrés pour chacune des variables considérées: une PSS à tendance conjoncturelle ou égalitariste, des groupes plus ou moins homogènes ou hétérogènes et un discours idéologique plutôt réformiste (accommodation) ou radical (transformation). Pour les autres situations analysées, soit la CEQ en 1971, la CSN en 1971 et en 1975 et le Front Commun en 1971 et en 1975, la convergence de l'influence de nos deux variables explicatives requises nous permet d'obtenir une orientation de la PSS (telle qu'attendue) plus facile à situer par

---

4. Ce groupe (le tiers des effectifs FTQ dans le Front Commun de 1971) est "stratégique" parce qu'il se situe dans un secteur économique vital (énergie) et que ses éléments relativement spécialisés ont pu obtenir des conditions salariales plus avantageuses par leur pouvoir de négociation plus important.

5. Pour le reste de ses membres la FTQ a endossé la PSS du Front Commun.

rapport aux deux orientations extrêmes possibles de cette variable dépendante, soit conjoncturelle ou égalitariste selon le cas. Ce qui revient à dire que l'orientation de la PSS semble plus facile à prédire lorsqu'il y a renforcement mutuel de l'influence des variables explicatives requises.

Si nous considérons maintenant notre troisième hypothèse qui a été confirmée dans six cas sur huit, nous devons conclure que le contexte économique exerce une influence bien indirecte et bien capricieuse sur la PSS. Seules la FTQ en 1971 et la CEQ en 1975 semblent répondre aux contraintes du marché du travail. La première adopte une PSS conjoncturelle alors que le marché lui est plutôt favorable tandis que la seconde défend une PSS égalitariste alors que la conjoncture du marché du travail lui est défavorable. Il faut noter que ces deux mêmes centrales dans un contexte similaire ont favorisé des orientations contraires, à savoir la PSS égalitariste de la FTQ en 1975 et la PSS conjoncturelle de la CEQ en 1971. La CSN qui est avant tout présente dans les secteurs de la santé et de l'éducation au niveau collégial<sup>6</sup> a défendu une PSS égalitariste lors des deux expériences alors que le marché du travail de ces deux secteurs lui était relativement favorable. Ces observations semblent donc soutenir le bien-fondé de notre troisième hypothèse.<sup>7</sup>

---

6. Nous devons ajouter la Fonction publique et la SAQ en 1971.

7. Soulignons de nouveau que cette conclusion relative au rôle des variables économiques sur l'action des syndiqués rejoint la position de SELLIER, F., op. cit., pp. 6-9 et celle de REYNAUD, J.-D., BERNOUX, P. et LAVOREL, L., "Organisation syndicale, idéologie et politique des salaires", Sociologie du travail, 4, 1966, pp. 368-389.



Les Fronts Communs de 1971 et de 1975 en appuyant leur PSS sur une restructuration des échelles salariales basée sur la notion d'un salaire minimum décent défendent une logique à caractère plutôt socio-économique qui privilégie la satisfaction des "besoins fondamentaux" du salarié. Cette perspective implique un choix parmi les alternatives qui se dégagent du contexte économique. Dans les cas qui nous concernent, ce choix nous apparaît d'abord déterminé par des variables endogènes à l'organisation syndicale, par nos variables explicatives requises. Le contexte économique ne semble pas imposer le choix en question mais bien souvent le contraire. Si la conjoncture du marché du travail est plutôt favorable, elle est pourtant absente de la logique des PSS étudiées. Même les indicateurs macroéconomiques jouent un rôle qui ne peut pas être qualifié de déterminant. En effet, alors que l'économie de façon globale se trouve dans une situation difficile dans chacune des périodes d'élaboration des PSS, un indice différent de son rendement est retenu pour soutenir l'aspect "rythme de croisière" de cette PSS, soit un indice de productivité en 1971 et un indice d'enrichissement en 1975. L'autre indicateur macroéconomique qui va jouer un rôle plus prépondérant lors de ces expériences, l'indice des prix à la consommation (I.P.C.), a été utilisé dans deux conjonctures bien différentes. En 1971 le taux d'inflation est très faible et à la baisse alors qu'il est très élevé et à la hausse en 1975. Cet indice est assimilé à la logique des objectifs de "redistribution de la richesse" et de "rythme de croisière positif" de chaque PSS.

Nous devons toutefois préciser que l'influence du contexte économique semble plus significative relativement à ces derniers aspects. Sous les pressions particulières de la CEQ qui défend une PSS égalitariste "mitigée", le Front

Commun de 1975 décide de retenir la formule de l'indexation trimestrielle en pourcentage égal selon l'I.P.C. de Montréal. Pourtant, en 1971, alors que la CEQ et la FTQ proposaient des PSS conjoncturelles, les trois composantes du Front Commun s'entendent rapidement sur une formule d'indexation en montant absolu égal (et donc en pourcentage décroissant). Sur le plan du rythme de croisière et de l'enrichissement positif (3e objectif), la PSS du Front Commun aurait pu être plus égalitariste si la formule d'indexation avait été en montant identique en 1975 alors que le taux d'inflation était beaucoup plus important et si la formule de participation à l'enrichissement collectif avait été aussi en montant identique en 1971 alors qu'on évaluait la croissance de cet enrichissement (e.g. productivité) à environ le double (8%) de celle de 1975 (4%). Rappelons que cette formule de participation à l'enrichissement collectif de 1975 est en montant uniforme.<sup>8</sup> Dans chaque cas, soit la formule d'indexation de 1975 et la formule d'enrichissement de 1971, la CEQ amène les deux autres membres du Front Commun à une formule moins égalitariste que celle qu'ils défendaient. Ceci souligne davantage le rôle déterminant de la composition du groupement syndical sur la PSS par rapport à celui du contexte économique. La CEQ, dont la composition est plutôt homogène, défend une formule moins redistributive face aux deux autres centrales FTQ et CSN qui proposent une formule plus redistributive dans un même contexte économique.

---

8. Voir les tableaux 9.2 et 9.3 du chapitre 9.

Deux dernières remarques s'imposent relativement à la pertinence de cette troisième hypothèse. Premièrement, dans aucun des cas étudiés la capacité de payer de l'Etat-employeur n'a été un élément retenu explicitement par la logique des PSS des centrales et du Front Commun. Il nous a semblé toutefois que cette dimension du contexte économique sous-tendait la position de la CEQ (et à un degré moindre de la FTQ) en ce qui concerne la "crédibilité" ou le "caractère stratégique" des demandes salariales. Dans ce sens, l'influence du contexte économique sur la PSS est indirecte et partielle puisque la CSN s'est opposée vigoureusement à la position de la CEQ. Deuxièmement, la situation globale du marché de l'emploi n'est pas non plus soulignée par la logique des PSS syndicales. Toutefois, lorsqu'une contraction du niveau général d'emploi est accentuée par un surplus de main-d'oeuvre pour l'employeur concerné, l'organisation syndicale (ici la CEQ) semble réagir davantage par des demandes de sécurité d'emploi accrue ou reliées à cette sécurité d'emploi comme une diminution du contenu de la tâche. Nous rejoignons ainsi la position de A. Rees sur cette question:

Some unions, however, succeed in imposing rules that force the employer to use more labor than he would like to at the union wage; in other words, the employer is forced off the demand curve to the right. 9

Ce qui revient à dire que la contrainte de l'emploi sur la demande salariale est assouplie par ces pratiques souvent qualifiées de "restrictives". Dans le cas de la CEQ qui est particulièrement affectée par un contexte de

---

9. REES, Albert, The Economics Of Work And Pay, Harper and Row, Publishers, New-York, 1973, p. 133.

surplus de main-d'oeuvre dans le secteur de l'éducation (au niveau primaire surtout), non seulement les demandes relatives à la tâche et à la sécurité d'emploi deviennent prioritaires mais la centrale semble être la composante du Front Commun la plus préoccupée par l'importance du coût des demandes salariales et leur impact possible sur ces demandes de sécurité d'emploi améliorée. Dans cette perspective le contexte économique affecte de façon indirecte la PSS.

Nous pouvons conclure que notre analyse des données appuie la vraisemblance de notre troisième hypothèse à l'effet que les variables économiques n'indiquent pas clairement l'orientation de la PSS qui devrait être retenue ou qu'elles privilégient une orientation qui n'est pas nécessairement retenue par le groupement syndical. Il est important de souligner ici que la variable dépendante de notre étude, la PSS, n'a pas été définie en fonction du niveau des demandes salariales mais plutôt sur la base de la logique qui la sous-tend. Il ne s'agissait pas d'étudier pourquoi les syndicats demandent plus ou moins mais plutôt d'expliquer la rationalisation qu'implique leur PSS, les objectifs ou les principes qui expliquent le niveau salarial demandé et la forme de la structure salariale envisagée. Il est possible par conséquent que l'impact des variables économiques soit plus direct et plus explicite sur le niveau ou sur le taux de croissance des salaires demandés que sur la PSS qui les sous-tend. Ainsi, notre analyse souligne assez clairement la relation directe entre les variations du taux d'inflation et le niveau des demandes. Pour les autres variables économiques toutefois le lien n'est pas aussi évident.

## 11.2 Perspectives pour des recherches ultérieures

Aux chapitres 1 et 5, nous avons qualifié notre recherche d'exploratoire et d'essai en relations industrielles. Nous situant dans une perspective interdisciplinaire, nous avons tenté d'élaborer un modèle d'analyse statique de la PSS dans le contexte particulier du secteur public. Nous nous sommes inspirés de certaines contributions qui provenaient surtout de la sociologie du syndicalisme et de l'économie du travail ainsi que de l'histoire des mouvements syndicaux et de la science politique. Notre effort d'intégration des réflexions propres à ces disciplines particulières nous a permis de développer des concepts et des hypothèses qui pourraient être les premiers jalons d'un modèle "relations industrielles" plus complet et plus dynamique de la PSS. Pour arriver à construire un cadre théorique plus articulé sur cette problématique propre aux relations industrielles,<sup>10</sup> plusieurs types de recherches devront compléter et améliorer les résultats de notre étude exploratoire.

Tout d'abord on devrait revenir sur la définition et l'articulation de nos principaux concepts. Si notre variable dépendante gagnerait à être simplifiée pour des vérifications empiriques sur une plus grande échelle, nous croyons que l'effort devrait surtout porter sur les variables explicatives dont chacune pourrait être l'objet d'une étude particulière. Nous pensons d'abord à la variable explicative prérequis, au contexte économique. S'il n'est pas facile de capter rapidement et avec des moyens réduits les influences du contexte économique, nous croyons que les différents aspects

---

10. Nous nous référons de nouveau à la PSS comme type d'action sociale des salariés pour une transformation du contrôle du travail.

de cette variable complexe que nous avons fait ressortir pourraient être mieux circonscrits et déboucher sur des variables opérationnelles moins complexes et plus explicites. Dans une étude globale comme la nôtre, on ne pouvait espérer évaluer avec exactitude et sans aucune ambiguïté la situation des marchés du travail particuliers, les besoins en main-d'oeuvre de l'Etat-employeur ou encore sa capacité de payer. La méthode des comparaisons salariales et l'évaluation des finances publiques sont deux questions complexes qui font l'objet actuellement d'études élaborées et qu'il est par conséquent fort difficile de réduire à quelques données. Nos comparaisons salariales devraient par exemple tenir compte davantage des groupes de salariés moins qualifiés puisque la structure salariale des secteurs publics serait plus avantageuse pour ces catégories selon plusieurs études ainsi que nous l'avons indiqué au chapitre 4.<sup>11</sup> La capacité de payer "relative" de l'Etat-employeur pourrait être ramenée à un indice qui tiendrait compte des principaux aspects de cette variable complexe après une étude plus en profondeur de cette question. On pourrait aussi vérifier la nature de la relation entre cette capacité de payer "relative" et l'évolution de la conjoncture macroéconomique.

D'autres recherches devraient porter sur la nature de nos variables explicatives requises. Ainsi la variable solidarité que nous ramenons au caractère plus ou moins homogène de la composition du groupement syndical ne traduit-elle pas essentiellement en réalité l'importance relative des salariés les mieux et les moins bien rémunérés dans le groupement syndical? Dans le cadre

---

11. Voir entre autres GUNDERSON, M. "Public Sector Wage Determination: A Review Of The Literature" in Public Employment And Compensation In Canada: Myths And Realities, FOOT, D.K. (ed.), Butterworth, Canada, 1978. Nous avons surtout retenu pour comparaisons salariales avec le marché "externe" des fonctions-repère occupées de façon générale par des salariés plus qualifiés.

particulier d'une discussion sur la PSS, les caractéristiques des syndiqués qui devraient le mieux refléter leurs aspirations ne se ramènent-elles pas en grande partie à leur situation salariale relative? Nous pensons ici aux catégories occupationnelles, à l'expérience, à l'âge et dans une certaine mesure au statut civil, au sexe et à la nature de l'employeur.<sup>12</sup> Ainsi, si le "caractère mobilisateur" du salaire minimum décent est moins fort à la CEQ qu'à la CSN ne serait-ce pas à cause d'une plus grande proportion de salariés mieux rémunérés dans la centrale de l'enseignement? Même si nous posons toujours que l'homogénéité d'un groupe ne peut se ramener uniquement à sa caractéristique salariale, des recherches supplémentaires pourraient tenter d'évaluer l'importance relative de cette caractéristique par rapport aux autres afin de mieux situer le degré de solidarité d'un groupe face à une revendication salariale ou monétaire.

L'idéologie syndicale a déjà fait l'objet d'études fort élaborées.<sup>13</sup> Nous croyons toutefois qu'il est nécessaire de développer des outils opérationnels plus adéquats, voire plus simples, afin de pouvoir situer plus rapidement l'orientation idéologique d'un groupement dont nous analysons l'action. Notre évaluation de l'orientation idéologique par une grille simple du discours idéologique des centrales syndicales est un pas de plus dans cette direction. Malgré le caractère rudimentaire de notre outil, nous croyons qu'il nous a permis de déboucher sur des résultats satisfaisants dans le cadre de notre étude de la PSS.

---

12. Dans ce dernier cas, voir l'Hydro-Québec par rapport aux Commissions scolaires ou aux Hôpitaux.

13. Rappelons en particulier le travail de VIDAL, Daniel, Essai sur l'idéologie: le cas particulier des idéologies syndicales, éditions Anthropos, Paris 1971.

Une facette importante de notre modèle qui n'a pas été explorée est la nature des relations entre nos variables explicatives. Nous pensons en particulier à l'interdépendance possible entre les concepts de solidarité syndicale et d'idéologie syndicale. Dans quelle mesure l'orientation idéologique n'est-elle pas influencée par la nature de la solidarité syndicale, par le degré d'homogénéité de la composition du groupement syndical considéré? Inversement, est-ce que le niveau d'adhésion à un discours idéologique officiel n'est pas une composante importante du degré de solidarité des syndiqués impliqués par une action commune? Des recherches sur ces problématiques pourraient considérablement améliorer la qualité de notre modèle explicatif de la PSS.

Une dernière perspective de recherches que nous désirons suggérer en terminant se situe au niveau de vérifications empiriques plus poussées des hypothèses dont nous venons d'évaluer la vraisemblance. Etant donné l'absence de données statistiques sur l'orientation des PSS, ces études empiriques pourraient se concentrer sur une hypothèse à la fois et se limiter à l'étude d'une centaine ou de quelques centaines de cas déterminés en fonction de certains paramètres que l'on désire garder constants. A titre d'exemple, on pourrait étudier l'impact du degré d'homogénéité du groupement syndical sur la PSS à partir d'expériences qui se situent dans un même contexte économique, à savoir dans un même secteur industriel et dans une même période de temps, et qui sont vécues par des syndicats ayant une orientation idéologique semblable ou appartenant à une même fédération ou confédération syndicale. Cette dernière perspective de recherches serait grandement facilitée par les études que nous



avons proposées plus haut sur la nature de nos variables conceptuelles et leur articulation sur le plan opérationnel.

### 11.3 Un coup d'oeil sur l'expérience de 1979

Lors de l'élaboration de la PSS de 1979, le Front Commun inter-syndical regroupe 180,000 syndiqués sur les 340,000 salariés des secteurs de la fonction publique, des affaires sociales et de l'éducation. Même si le Front Commun ne comprend plus les professionnels de la fonction publique (SPGQ-CSN), certains salariés des hôpitaux dont la majorité des infirmières qui ont quitté la CSN de même que les fonctionnaires de la S.A.Q. (FESP-CSN), il demeure toujours un groupement hétérogène. Désormais limité aux secteurs de l'éducation (100,000 membres) et de la santé (79,000), le Front Commun de 1979 a 47% de ses effectifs qui proviennent de la CSN, 41% de la CEQ et 13% de la FTQ. Alors que la quasi totalité des syndiqués CEQ sont du secteur de l'éducation, plus des trois quarts des membres de la CSN et de la FTQ sont du secteur des affaires sociales. Sur une base occupationnelle, le degré d'homogénéité des effectifs de chaque centrale est fort semblable à celui de la ronde de 1975. <sup>14</sup>

Comme une analyse systématique de la documentation officielle de chaque centrale relativement à l'orientation de leur discours idéologique en 1979 déborde largement le cadre de notre étude, il n'est pas possible d'en

---

14. Voir les tableaux 6.2a et 6.2b au chapitre 6.

préciser les coordonnées à l'intérieur de cette conclusion générale. Nous croyons pouvoir avancer toutefois qu'il n'y a pas eu de variations importantes de l'idéologie des centrales syndicales depuis 1975 malgré un changement de leadership à la CEQ en 1978<sup>15</sup> et l'élection d'un gouvernement "souverainiste et social démocrate" en 1976. En réalité, la victoire du Parti québécois nous permet dans une certaine mesure de vérifier le bien-fondé de notre analyse du chapitre 7 sur l'orientation idéologique des centrales syndicales, plus particulièrement le discours idéologique d'accommodation sociale de la FTQ. Nous pensons à l'appui accordé par cette centrale aux initiatives de concertation économique et aux législations du travail du gouvernement en question contrairement aux positions très critiques (sinon à l'opposition farouche) de la CSN et de la CEQ.

La PSS adoptée par le Front Commun de 1979 est très semblable aux politiques salariales des deux rondes antérieures et plus particulièrement à la PSS de 1975. Cette PSS égalitariste qui se situe dans le prolongement des politiques salariales des deux premières expériences présente toutefois certaines particularités par rapport à la PSS de 1975 (voir le tableau 11.1).<sup>16</sup> Une première différence importante entre les deux expériences est la rapidité avec laquelle les centrales en sont arrivées à une entente sur la PSS. Alors que l'élaboration de la PSS s'était faite sur une période de plus d'une année

---

15. A savoir la défaite du président Yvon Charbonneau et l'élection de Robert Gaulin et d'une partie de son équipe.

16. A comparer avec les tableaux 9.2 et 9.3 du chapitre 9.

Tableau no. 11.1

POLITIQUE SALARIALE SYNDICALE: 1979

OBJECTIFS FONDAMENTAUX (Principes)	SOUS-OBJECTIFS	MODALITES D'APPLICATION
<p>I. Cohérence interne des conditions salariales ("à travail égal, salaire égal")</p> <p style="text-align: center;"> </p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Egalité des salaires sur le plan territorial (Québec)</li> <li>Egalité des salaires entre les sexes</li> <li>Egalité à l'intérieur de la fonction parapublique pour un travail de valeur égale et exigeant des qualifications semblables (e.g. éliminer la discrimination fondée sur le type de diplôme pour les techniciens et les professionnels)</li> </ol> <p>N.B.: Valorisation de l'expérience plutôt que de la scolarité (objectif particulier aux enseignants).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Déjà acquis</li> <li>Par l'harmonisation des fonctions (cf. 3)</li> <li>Harmonisation des fonctions et structures des échelles                     <ul style="list-style-type: none"> <li>-maintien de l'ordre de rangement</li> <li>-maintien autant que possible du nombre d'échelons, quitte à réduire la valeur des inter-échelons (3%)</li> </ul> </li> </ol> <p>-harmonisations: ajustement de certains niveaux de salaire et regroupement de certaines classifications</p> <p>-échelle salariale unique ou taux de salaire unique pour chaque type d'emploi (N.B. échelle unique des enseignants où une année de scolarité = deux années d'expérience = deux échelons, inter-échelons, de 3.45%.</p>
<p>II. Redistribution de la richesse</p> <p style="text-align: center;"> </p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Garantir un niveau de vie adéquat (besoins)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Salaire minimum de \$250.00 au 1/07/1979 (auquel on ajoute une prévention de \$15.00 contre l'inflation) pour 35 heures avec pleine compensation.</li> </ol>
<p>III. Rythme de croissance: enrichissement positif pour chacun.</p> <p style="text-align: center;"> </p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Réduction des écarts relatifs de salaire (entre les groupes et à l'intérieur des groupes du Front Commun)</li> <li>Maintien du pouvoir d'achat</li> <li>Participation à l'enrichissement collectif</li> </ol> <p>N.B.: En fonction de l'enrichissement national e.g. variations du P.N.B. réel ces dernières années.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>-Ajustement des échelles de façon décroissante à partir du salaire minimum (i.e. effet d'entraînement du \$250.00 concentré sur les bas salariés)</li> <li>-Impact des modalités d'application de l'objectif III.</li> </ol> <p>1. -Indexation en pourcentage égal suivant la croissance de I.P.C. pour le Canada</p> <p>-Prévention de 6% du salaire au 1<sup>o</sup> juillet de chaque année de la convention</p> <p>-Réajustement des échelles et versement d'un montant forfaitaire à la fin de la période qui correspond à la différence entre la croissance de l'I.P.C. et le 6% de prévention</p>
<p>Signification: Influencer les conditions des membres et celles de l'économie.</p>		<p>2. Montant uniforme pour tous représentant 4% du SMPP.</p> <p>a) Accroître et rendre plus équitables les conditions salariales des membres du Front Commun.</p> <p>b) Influencer les conditions salariales des travailleurs du reste de l'économie.</p>

en 1970-71 et en 1974-75, le processus semble s'être réalisé à l'intérieur d'une période d'un an lors de la dernière ronde, soit du début de 1978 au début de 1979.<sup>17</sup> Toutefois, les éléments de la PSS sur lesquels il a de nouveau été plus laborieux de s'entendre sont l'harmonisation des fonctions et l'effet d'entraînement du salaire minimum.<sup>18</sup>

La première modalité répond au même objectif fondamental de cohérence interne des conditions salariales qu'en 1975. Les centrales sont cependant en 1979 moins ambitieuses en ce qui concerne l'application du principe. Il n'est plus question de forcer l'intégration de toutes les classifications à l'intérieur d'une échelle de référence de 35 échelons avec inter-échelons de \$9.00. On cherche plutôt à maintenir le plus possible l'ordre de rangement des échelles et le nombre des échelons dont l'écart est établi à 3%. On réajuste ou regroupe certaines classifications dont les différences salariales sont minimales ou jugées injustifiées.

(...) la proposition intercentrale est le résultat des discussions et des compromis faits de part et d'autre. La préoccupation commune a été d'assurer une cohérence dans la hiérarchie, tenant compte des exigences du travail, des qualifications requises, des lignes de promotion, des effets d'entraînement, des correspondances inter-sectorielles, des coûts impliqués, du degré de complexité, des responsabilités engagées, des relations historiques, etc...<sup>19</sup>

- 
17. Cette plus grande rapidité à s'entendre s'expliquerait par l'expérience acquise lors des deux dernières rondes qui a entraîné par exemple une plus grande coordination entre les centrales avant leurs phases de consultation sur les principes et les modalités de la PSS.
18. CEQ, Demande salariale: Front Commun. Bureau et soutien administratif, techniciens, métiers et services auxiliaires, Document interne, 13 pages, janvier 1979.

19. Ibid., p. 6.

Malgré ces nombreuses considérations, les centrales s'entendent sur une proposition commune de taux ou d'échelles salariales uniques pour chaque type d'emploi en l'espace de quelques mois, soit durant l'automne 1978. Tous ces taux ou ces échelles forment une hiérarchie salariale harmonisée dont la base est le salaire minimum.

Le second objectif fondamental vise toujours ultimement une redistribution de la richesse par une réduction des écarts relatifs de salaire, par la garantie d'un niveau de vie adéquat. Après avoir fixé le salaire minimum à \$250.00 pour 35 heures de travail par semaine, l'objet des discussions les plus ardues entre les centrales est la nature de l'effet d'entraînement de ce salaire minimum.<sup>20</sup> Si, contrairement à 1975, les trois centrales s'entendent au départ pour limiter cet effet d'entraînement de la hausse du salaire minimum sur l'ensemble de la structure salariale, les positions de ces dernières sur le degré de limitation de l'effet d'entraînement sont différentes. Et, dans ce sens, la position de la CEQ aurait visé à moins limiter la répercussion du relèvement du salaire minimum contrairement à sa position lors de l'expérience de 1975.<sup>21</sup> La formule qui sera finalement adoptée par le Front Commun de 1979 avantage d'abord les salariés au bas de

---

20. Notons ici que ce salaire minimum est toujours fixé sur la base du seuil de pauvreté établi par l'étude du Sénat Canadien. Voir Secteur public CSN, Orientations générales pour une politique salariale, Bulletin de liaison no. 8, mai-juin 1978, ou CEQ, Négociation: consultation phase II "Les salaires", no. 3 (section soutien), octobre 1978. Notons aussi que la réduction des heures de travail à 35 est un élément auquel on semble consacrer plus d'importance en 1979 par rapport à 1975.

21. CEQ. Demande salariale: Front Commun (...), Document interne, janvier 1979, pp. 3-4.

l'échelle. Non seulement l'effet d'entraînement diminue progressivement jusqu'au salaire le plus élevé de l'échelle, ainsi que le suggérait la technique de la droite entre les salaires minimum et maximum en 1975, mais cet effet s'accélère pour disparaître bien avant d'atteindre le niveau maximum. Le graphique 11.1 illustre assez clairement la perspective adoptée par rapport à celle de 1975.

Le deuxième objectif fondamental est aussi rejoint par les modalités du troisième objectif, celui de l'enrichissement positif pour chacun des syndiqués en ce qui concerne le rythme de croisière de leur niveau de salaire. Il s'agit toujours de maintenir d'abord leur pouvoir d'achat par l'indexation des salaires. La formule de 1979 est en pourcentage comme celle de 1975 sauf qu'elle prévoit une prévention (6%) et un réajustement des échelles à la fin de la période. La seconde modalité veut garantir une participation égale de chacun à l'enrichissement collectif. La formule de 4% du salaire moyen du secteur public (SMSPP) est à toute fin pratique identique à celle de 1975.<sup>22</sup> Dans un contexte inflationniste qui revient au niveau du 10% de 1974-75 et d'une croissance réelle de l'activité économique inférieure à 3% pour la période 1977-79 au Canada,<sup>23</sup> les modalités du 3e objectif du Front Commun ne sont toujours pas la combinaison la plus égalitariste malgré la formule d'enrichissement en montant uniforme.

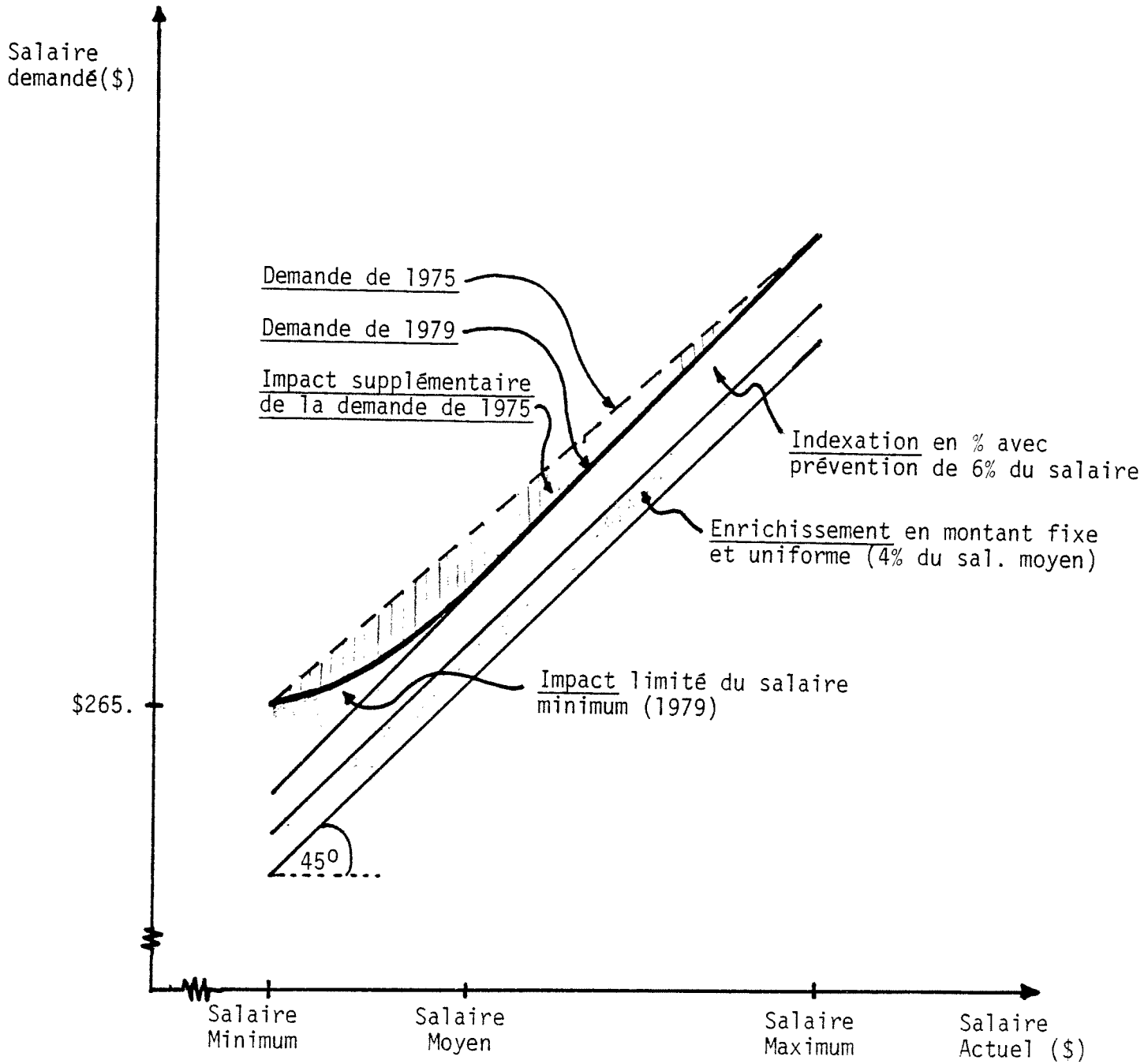
---

22. Le 4% est basé sur la croissance moyenne d'un indicateur macroéconomique d'enrichissement collectif, soit celle de la croissance réelle du PNB durant les années antérieures à 1978-79.

23. Pour la période 1970-79, la croissance du PNB réel est de 4.2% en moyenne.

PSS DU FRONT COMMUN DE 1979

Graphique 11.1



Dans l'ensemble toutefois, la PSS de 1979 est aussi égalitariste que celle de 1975. S'il n'y a pas de changements notables au niveau des variables explicatives (et cela semble être le cas des variables explicatives requises), la pertinence de nos hypothèses serait de nouveau appuyée par les conclusions d'une analyse plus poussée de cette troisième expérience du Front Commun. La formule de compromis qui est intervenue en 1975 a été reprise pratiquement intégralement dans la PSS de 1979, à l'exception de modalités à la fois plus souples et moins coûteuses en ce qui concerne l'harmonisation des classifications et des salaires dans la hiérarchie salariale et l'effet d'entraînement du relèvement du salaire minimum. Ce salaire minimum demeure en 1979 le "fer de lance" de la PSS du Front Commun qui cherche non seulement à améliorer les conditions salariales des membres du Front Commun mais qui ambitionne toujours d'influencer les conditions salariales (voire la structure salariale) des travailleurs les plus défavorisés du reste de l'économie québécoise.

Comme en 1971-72 et en 1975-76, la clé de voûte de la politique salariale du secteur public devrait être, pour la ronde des négociations de 1979, le salaire minimum décent. Nous considérons en effet qu'un trop grand nombre de travailleurs des secteurs public et parapublic québécois reçoivent encore aujourd'hui un salaire inacceptablement bas.

Nous estimons de plus que les travailleurs à l'emploi du gouvernement québécois ne peuvent pas abandonner aujourd'hui le double rôle historique qu'ils ont rempli depuis le début des années '70. D'une part, les gains qu'ils ont réalisés pour eux-mêmes ont eu un effet certain pour le relèvement du salaire minimum légal. D'autre part, ces mêmes gains ont exercé une pression à la hausse sur l'ensemble des bas salaires payés dans le secteur privé.

(...)

Plus que jamais (...) ces objectifs sociaux poursuivis par notre politique salariale dévoilent l'incapacité du système que les patrons défendent à atteindre des objectifs sociaux et à garantir la satisfaction des besoins des travailleurs. 24

---

24. Secteur public CSN, Orientations générales pour une politique salariale, Bulletin de liaison no 8, mai-juin 1978, p. 2 (voir aussi sur la question du salaire minimum le bulletin de liaison no 13 de janvier 1979).



A N N E X E "A"

Liste des responsables syndicaux rencontrés

Liste des responsables syndicaux rencontrés

CEQ

BEAULNE, Pierre, Economiste, ronde de 1975.

GAULIN, Robert, Coordonnateur, rondes de 1971 et de 1975.

THELLEND, Paul-Emile, Commission de négociation en 1971 et Commission intersectorielle de coordination de la négociation en 1975.

CSN

AUBRY, François, Economiste, ronde de 1975.

BAKVIS, Peter, Economiste, ronde de 1975.

DESMARAIS, Jacques, Coordonnateur, ronde de 1975.

WASSEF\*, Kémal, Economiste, ronde de 1971.

FTQ

GRANT\*\*, Michel, Coordonnateur, rondes de 1971 et de 1975.

---

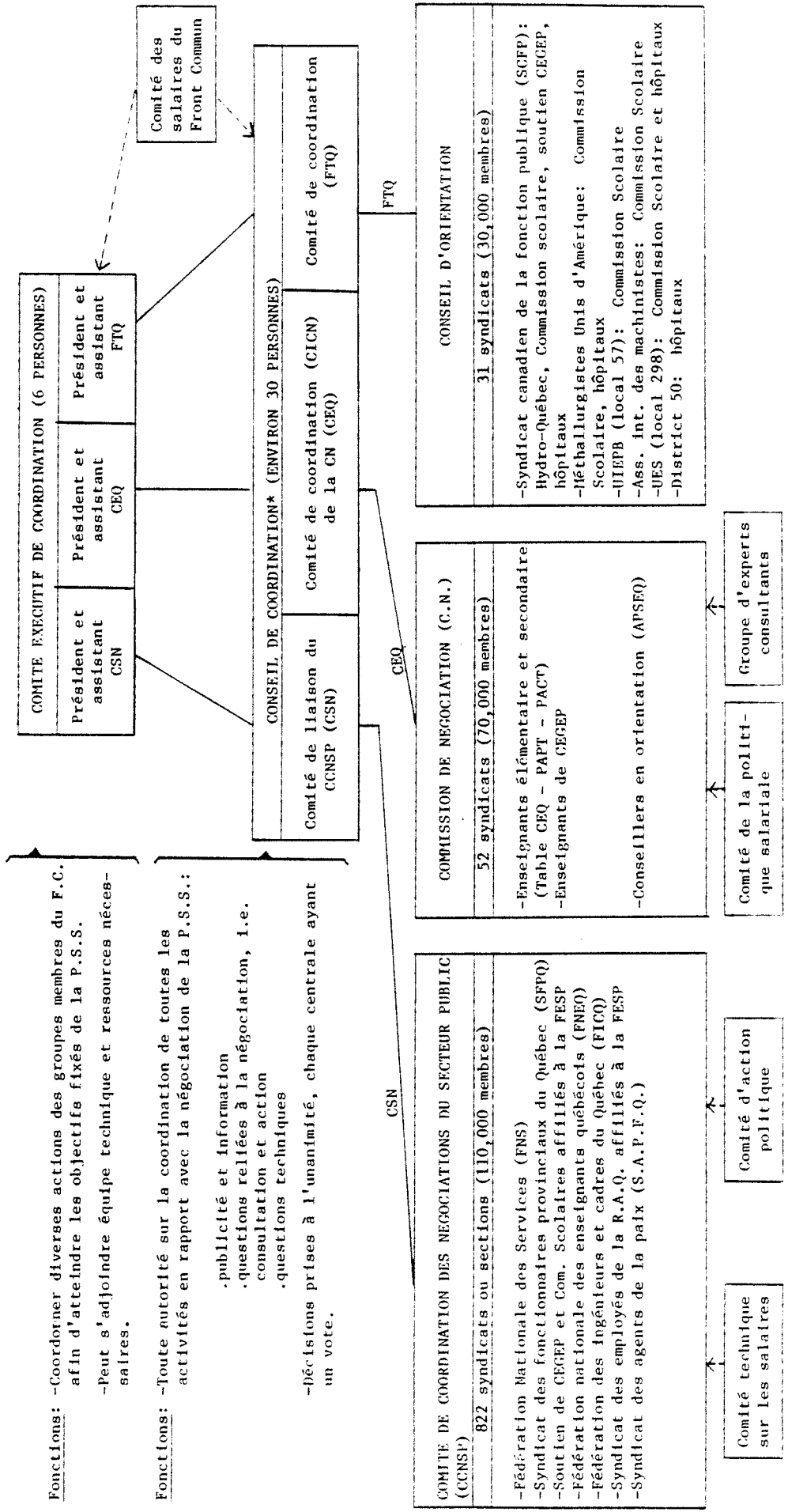
\* Nous avons tenté à plusieurs reprises de rencontrer Francine Lalonde de la FNEQ qui a joué un rôle important lors des rondes de 1971 et 1975. Aucune rencontre n'a pu être concrétisée finalement.

\*\* Un autre responsable de la FTQ a été consulté par Michel Grant sur le contenu de la première version de nos chapitres 9 et 10 avant notre rencontre avec ce dernier.

A N N E X E "B"

Schémas de la structure des Fronts Communs de 1971 et de 1975

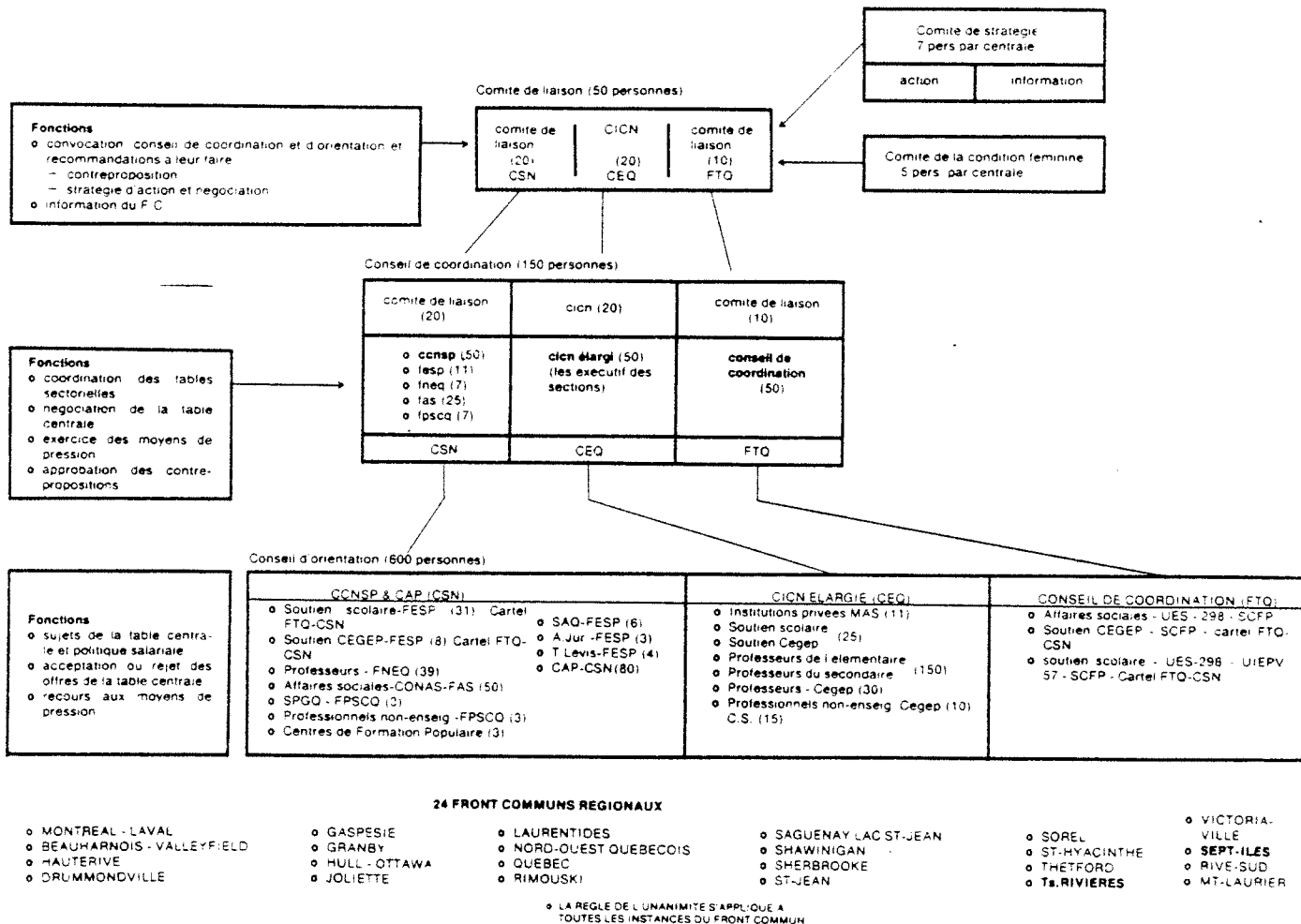
## STRUCTURES DU FRONT COMMUN (1971)



\* Il y aura des réunions élargies de ce conseil qui regroupera alors le CCNSP (CSN), la Commission de négociation (CEQ) et le Conseil d'orientation (FTQ).

(1 9 7 5)

# STRUCTURES DU FRONT COMMUN



Source: CSN-Secteur public, "Front Commun 1975-76: Opération bilan CSN", Bulletin de liaison, no. 2, octobre-novembre 1977, p. 5.

## BIBLIOGRAPHIE

- A. La politique salariale syndicale
- B. La détermination des salaires dans le secteur public
- C. Idéologie, solidarité et action syndicale
- D. Négociation collective dans le secteur public québécois
- E. Analyses de cas: documentation syndicale
- F. Analyses de cas: documentation gouvernementale et autres

## A. LA POLITIQUE SALARIALE SYNDICALE

- ASHENFELTER, O. et JOHNSON, G.E., "Bargaining Theory, Trade Unions And Industrial Strike Activity", American Economic Review, Vol. 59, no 1, mars 1969, pp. 35-49.
- ATHERTON, Wallace N., Theory Of Union Bargaining Goals, Princeton University Press, New Jersey, 1973, 168 p.
- BAKKE, E.W., KERR, C. et ANROD, C.W., Unions, Management And The Public, third ed, Hartcourt Brace and World Inc., New York, 1967, pp. 517 et ss.
- BELLEMARE, Marcel, L'inflation et la négociation des salaires, Institut de recherche appliquée sur le travail, Bulletin no. 3, Montréal, Mai 1975, 39 p.
- BERKOWITZ, Monroe, "The Economics Of Trade Union Organization And Administration", Industrial And Labor Relations Review, Vol. 7, no. 4, Juillet 1954, p. 575 et ss.
- BLOOM, G.F. et NORTHROP, H.R., Economics Of Labor Relations, Irwin, Homewood, Illinois, Eighth edition, 1977, chap. 11.
- CARTTER, Allan M., Theory Of Wages And Employment, Irwin, Homewood, Illinois, 1959.
- CARTTER, A.M., MARSHALL, F.R. et KING, A.G., Labor Economics: Wages, Employment And Trade Unionism, Irwin, Homewood, Illinois, Third edition, 1976, chap. 13.
- CHAMBERLAIN, N.W. et KUHN, J.W., Collective Bargaining, McGraw-Hill, New York, 2<sup>nd</sup> edition, 1965, chap. 13.
- DAVEY, H.W., Contemporary Collective Bargaining, Third edition, Prentice Hall, New Jersey, 1972, pp. 259-268.
- DUNLOP, J.T., "Wage Policies Of Trade Unions", American Economic Review, Mars 1942.
- DUNLOP, J.T., Wage Determination Under Trade Unions, MacMillan Co., New York, 1944 ou Augustus M. Kelley, New York, 1950.
- ECKSTEIN, O. et WILSON, T.A., "The Determination Of Money Wages In American Industry", Quarterly Journal Of Economics, LXXVI, août 1962, pp. 379-414
- FARBER, Henry S., "The Determinants Of Union Wage Demands: Some Preliminary Empirical Evidence", Proceedings Of The Thirtieth Annual Winter Meeting, IRRAS Series, New York, décembre 1977, pp. 303-310.

- FELLNER, William J., Competition Among The Few, Alfred A. Knopf, New York, 1949.
- FELLNER, William J., "Prices And Wages Under Bilateral Monopoly", Quarterly Journal Of Economics, Vol. 61, août 1947, pp. 503-532.
- FLEISHER, Belton, Labor Economics: Theory And Evidence, Prentice Hall, New-Jersey, 1970, chap. 11.
- HICKS, J.R., The Theory Of Wages, MacMillan, New York, 1966, part II, chap.VII, pp. 136 et ss.
- HIESER, R.O., "Wage Determination With Bilateral Monopoly In The Labour: A Theoretical Treatment", Economic Record, XLVI, Mars 1970, pp. 55-72.
- KERR, Clark, "Economic Analysis And The Study Of Industrial Relations", Proceedings Of The Third Annual Conference On Research And Training In Industrial Relations, University Of Minnesota, 1947 (reproduit dans Perspectives On Wage Determination, McConnell, C.R., ed., McGraw-Hill, 1970, pp. 81-84).
- LECAILLON, Jacques, Les salaires, éditions Cujas, Paris 1973, pp. 67-134.
- LECAILLON, J. et VERNIERES, M., Théorie du salaire, éditions Cujas, Paris 1974, pp. 93-122.
- LEVINSON, H.M., Determining Forces In Collective Wage Bargaining, John Wiley, New York, 1966.
- LINDBLUM, Charles E., Unions And Capitalism, Yale University Press, New Haven, 1949.
- MASON, Edward S., "Labor Monopoly And All That", Proceedings Of The Industrial Relations Research Association, University of Wisconsin, Madison, 1955.
- McCONNELL, C.R., "Institutional Economics And Trade Union Behavior", Industrial And Labor Relations Review, vol. 8, no. 3, avril 1955 (reproduit dans Perspectives On Wage Determination, McConnell, C.R. ed., McGraw-Hill, New York, 1970, pp. 85-97).
- MITCHELL, D.J.B., "The Ross-Dunlop Debate Reopened", Industrial Relations, A Journal Of Economy And Society, Berkely, Vol.11, no. 1, février 1972, pp. 46-61.
- PEN, J., The Wage Rate Under Collective Bargaining, Harvard University Press, Cambridge, Mass., 1959.
- PEN, J., "A General Theory Of Bargaining", American Economic Review, XLII, Mars 1952.
- REDER, Melvin W., "The Theory Of Union Wage Policy", Review Of Economics And Statistics, XXXIV, février 1952, pp. 34-45.



- REDER, Melvin W., "Job Scarcity And The Nature Of Union Power", Industrial And Labor Relations Review, Vol. 13, 1959, pp. 349-362 (reproduit dans McCormick, B.J. et Smith, E.O., ed., The Labour Market, Penguin Books, 1968, pp. 120-142).
- REES, Albert, The Economics Of Trade Unions, Revised Edition, The University of Chicago Press, Chicago, (1962) 1977, chap. III, pp. 46-64.
- REES, Albert, The Economics Of Work And Pay, Harper and Row, New York, 1973, partie IV, chapitres 8 et 9.
- REYNAUD, J.D., BERNOUX, P. et LAVOREL, L., "Les syndicats ouvriers et leurs politiques des salaires", Les relations industrielles, SELLIER, F. (ed.), Presses Universitaires de France, Paris, 1976, pp. 314-338.
- REYNAUD, J.D., BERNOUX, P. et LAVOREL, L., "Organisation syndicale, idéologie et politique des salaires", Sociologie du travail, vol. 4, 1966, pp. 368-389.
- ROSS, Arthur M., "What Is A Responsible Wage Policy?" Southern Economic Journal, Janvier 1948.
- ROSS, Arthur M., Trade Union Wage Policy, Berkely and Los Angeles, University of California Press, (1948) 1956.
- ROSS, Arthur M., "The Tie Between Wages And Employment", Industrial And Labor Relations Review, Vol. 4, octobre 1950, pp. 99-101.
- SELLIER, F. et TIANO, A., Economie du travail, Thémis, Presses Universitaires de France, 2e édition, Paris (1962) 1972, pp. 374 et ss.
- SHULTZ, G.P., et MYERS, C.A., "Union Wage Decisions And Employment", American Economic Review, XL, juin 1950, pp. 362-380.
- STEVEN, Carl M., "Regarding The Determinants Of Union Wage Policy", Review Of Economics And Statistics, XXXV, août 1953.
- ULMAN, Lloyd, "Union Wage Policy And The Supply Of Labor", Quarterly Journal Of Economics, LXV, Mai 1951, pp. 237-251.

B. LA DETERMINATION DES SALAIRES DANS LE SECTEUR PUBLIC

- ANDERSON, John C., "Determinants Of Bargaining Outcomes In The Federal Government Of Canada", Industrial And Labor Relations Review, Vol. 32, no. 2, Janvier 1979, pp. 224-241.
- ANNABLE, James E. Jr., "A Theory Of Wage Determination In Public Employment", Quarterly Review Of Economics And Business, Vol. 14, no. 4, Winter 1974, pp. 43-58.
- ASHENFELTER, Orley, "The Effects Of Unionization On Wages In The Public Sector: The Case Of Fire Fighters", Industrial And Labor Relations Review, vol. 24 no. 2, Janvier 1971, pp. 191-202.
- BAILEY, William R., "Pay Differentials Between Federal Government And Private Sector Workers: Comment", Industrial And Labor Relations Review, Vol. 31, no. 1, octobre 1977, pp. 78-81.
- BAIRD, R.N. et LANDON, J.H., "The Effects Of Collective Bargaining On Public School Teachers' Salaries. Comment", Industrial And Labor Relations Review, Vol. 25, no. 3, avril 1972, pp. 410-423.
- BELZILE, Bertrand, "La rémunération des enseignants", Relations Industrielles/Industrial Relations, Québec, Vol. 34, no. 2, 1979, pp. 335-345.
- BENNIE, J.D., "Salary Administration In Industry And Governments", Optimum, Vol. 6, no. 1, 1975, pp. 5-13.
- BERGSTROM, T. et GOODMAN, R., "Private Demand For Public Goods", American Economic Review, Vol. 63, no. 3, juin 1973, pp. 280-297.
- BORCHERDING, T. et DEACON, R., "The Demand For Services Of Non-federal Governments", American Economic Review, Vol. 62, no. 5, décembre 1972, pp. 891-901.
- BROWN, Thomas A., "Have Collective Negotiations Increased Teachers' Salaries In States With And Without Collective Bargaining Laws For Public School Personnel, 1961-1971", Journal Of Collective Negotiations In The Public Sector, Vol. 4, no. 1, 1975, pp. 53-65.
- BUCOVETSKY, Meyer W., (ed.), Studies In Public Employment And Compensation In Canada, Institut de Recherches Politiques/Institute for Research on Public Policy, Butterworth, Vol. 2, Montréal 1979.
- CARLSSON, R.J. et ROBINSON, J.W., "Toward A Public Employment Wage Theory", Industrial And Labor Relations Review, Vol. 22, no. 2, janvier 1969, pp. 243-48.

- CHRISTENSEN, Sandra, Collective Bargaining In The Public Sector, Discussion Paper 80-07-1, Simon Fraser University, School of Business Administration and Economics, British Columbia, 1980, 17p.
- CHRISTENSEN, Sandra, The Effect of Collective Bargaining On Pay Determination For Employees In Provincial Public Administration, Discussion Paper 80-02-2, Simon Fraser University, School of Business Administration and Economics, British Columbia, 1980, 23p.
- CHRISTENSEN, Sandra, Unions And The Public Interest: Collective Bargaining In The Government Sector, The Fraser Institute, Vancouver, 1980, 250p.
- CONSEIL ECONOMIQUE DU CANADA, Les prix, la productivité et l'emploi, Troisième exposé annuel, Ottawa, novembre 1966, pp. 201-203.
- COURTHEOUX, Jean-Paul, "La détermination des salaires dans le secteur public", Economies et sociétés, Cahiers de l'I.S.M.E.A., Série HS, no. 18, tome IX, no. 4-5, avril-mai 1975, pp. 747-828.
- COUSINEAU, J.M. et LACROIX, R., La détermination des salaires dans le monde des grandes conventions collectives: une analyse des secteurs privé et public, Conseil Economique du Canada, Ottawa, 1977, 150p.
- COWAN, G.K., "Collective Bargaining In The Public Sector: Prince Edward Island", Relations Industrielles/Industrial Relations, Québec, vol. 29, no. 1, 1974, p. 200.
- COWAN, G.K., "Fair Comparison Criteria In Public Sector Bargaining", Monthly Labor Review, Juillet 1976, pp. 50-51.
- CRAFT, James A., "Toward A Public Employment Wage Theory: Comment", Industrial And Labor Relations Review, Vol. 23, no. 1, octobre 1969, pp. 89-95.
- EHRENBERG, Ronald G., "Municipal Government Structure, Unionization, And The Wages Of Fire Fighters", Industrial And Labor Relations Review, vol. 27, no. 1, octobre 1973, pp. 36-48.
- EHRENBERG, Ronald G., "The Demand For State And Local Government Employees", American Economic Review, vol. 53, no. 3, juin 1973, pp. 366-379.
- EHRENBERG, R.G. et GOLDSTEIN, G.S., "A Model Of Public Sector Wage Determination", Journal Of Urban Economics, vol. 2, no. 2, juillet 1975, pp. 223-245.
- FOGEL, W. et LEWIN, D., "Wage Determination In The Public Sector", Industrial And Labor Relations Review, vol. 27, no. 3, avril 1974, pp. 410-431.
- FOOT, David K. (ed.), Public Employment And Compensation In Canada: Myths And Realities, Institut de Recherches Politiques/Institute for Research on Public Policy, Butterworth, vol. 1, Scarborough, 1978, 188p.

- FOTTLER, M.D., "The Union Impact On Hospital Wages", Industrial And Labor Relations Review, Vol. 30, no. 3, avril 1977, pp. 342-355.
- FREDLUND, R.R., "Criteria For Selecting A Wage System", Public Personnel Management, Vol. 5, no. 5, septembre-octobre 1976 (voir autres articles dans ce numéro spécial).
- FREUND, James L., "Market And Union Influences On Municipal Employee Wages", Industrial And Labor Relations Review, Vol. 27, no. 3, avril 1974, pp. 391-404.
- GERHART, Paul F., "Determinants of Bargaining Outcomes In Local Government Labor Negotiations", Industrial And Labor Relations Review, Vol. 29, no. 3, avril 1976, pp. 331-351.
- GERWIN, Donald, "Compensation Decisions In Public Organizations", Industrial Relations, A Journal Of Economy And Society, Berkely, Vol. 8, no. 1, février 1969, pp. 174-184.
- GIROUX, R., Pay Determination In The Canadian Public Service, mémoire de maîtrise es arts, Faculté des sciences sociales, Université d'Ottawa, Ontario, 1969, 93p.
- GREENBERG, Leon et al., Collective Bargaining And Productivity, Industrial Relations Research Association, University of Wisconsin, Madison, 1975, 194p.
- GUNDERSON, Morley, Earnings Differential Between The Public And Private Sectors, Working Paper no. 7807, Centre for Industrial Relations, University of Toronto, Toronto, 1978.
- HALL, W.C. et VANDERPORTEN, B., "Unionization, Monopsony Power and Police Salaries", Industrial Relations, A Journal Of Economy And Society, Berkely, vol. 16, no. 1, février 1977, pp. 94-100.
- HALL, W.C. et CARROL, N.E., "The Effects Of Teachers' Organizations On Salaries And Class Size", Industrial And Labor Relations Review, Vol. 25, no. 2, janvier 1973, pp. 834-841.
- HAMERMESH, Daniel S., (ed.), Labor In The Public And Nonprofit Sectors, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, 1975, 273p.
- HOLMES, Alexander B., "Effects Of Union Activity On Teachers Earnings", Industrial Relations, A Journal Of Economy And Society, Berkely, Vol. 15, no. 3, octobre 1976, pp. 328-332.
- HOLMES, Alexander B., "Union Activity And Teacher Salary Structure", Industrial Relations, A Journal Of Economy And Society, Berkely, Vol. 18, no. 1, hiver 1979; pp. 79 et ss.

- HOLZER, M. (ed.), Productivity In Public Organizations, Kennikat Press, Port Washington, New York, 1976, 328p.
- KASPER, Hirschel, "The Effects Of Collective Bargaining On Public School Teachers Salaries", Industrial And Labor Relations Review, Vol. 24, no. 1, octobre 1970, pp. 57-72.
- HOCHAN, T.A. et WHEELER, H.N., "Municipal Collective Bargaining: A Model Analysis Of Bargaining Outcomes", Industrial And Labor Relations Review, Vol. 29, no. 1, octobre 1975, pp. 46-66.
- LANDON, J.H. et BAIRD, R.N., "Monopsony In The Market For Public School Teachers", American Economic Review, Vol. 61, no. 5, décembre 1971, pp. 966-971.
- LANDON, J.H. et BAIRD, R.N., "The Impact Of Collective Bargaining On Public School Teachers' Salaries: Comment", Industrial And Labor Relations Review, Vol. 25, no. 3, avril 1972, pp. 410-417.
- LESKIN, G., The Prevailing Wage Concept In Public Sector Collective Bargaining, Institute Of Industrial Relations, University of California, Los Angeles, 1977, 161p.
- LEVINE, G., "Public-vs-Private Sector Compensation", Relations Industrielles/Industrial Relations, Québec, Vol. 35, no. 1, 1980, pp. 128-136.
- LEWIN, David, "Wage Parity And The Supply Of Police And Firemen", Industrial Relations, A Journal Of Economy And Society, Berkely, Vol. 12, no. 1, février 1973, pp. 77-85.
- LEWIN, David, "Public Employment Relations: Confronting The Issues", Industrial Relations, A Journal Of Economy And Society, Berkely, Vol. 12, no. 3, octobre 1973, pp. 309-321.
- LEWIN, David, "Aspects Of Wage Determination In Local Government Employment", Public Administration Review, Vol. 34, no. 1, mars-avril 1974, pp. 149-155.
- LEWIN, David, "The Prevailing-Wage Principle And Public Wage Decisions", Public Personnel Management, Novembre-décembre 1974, pp. 473-485.
- LEWIN, David, "Public Sector Labor Relations: A review Essay", Labor History, Vol. 18, no. 1, hiver 1977, pp. 133-134.
- LIPSKY, D.B. et DROTNING, J.F., "The Influence Of Collective Bargaining On Teachers' Salaries In New York State", Industrial And Labor Relations Review, Vol. 27, no. 1, octobre 1973, pp. 18-35.

- MITCHELL, Daniel J.B., "The Impact Of Collective Bargaining On Compensation In The Public Sector", Public Sector Bargaining, Aaron, Grodin et Stern (ed.), IRRA Series, Madison, Wisconsin, 1979, pp. 118-149.
- MOORE, Gary A., "The Effect Of Collective Bargaining On Internal Salary Structures In The Public Schools", Industrial And Labor Relations Review, Vol. 29, no. 3, avril 1976, pp. 352-362.
- MULCAKY, Charles C., "Ability To Pay In Public Employment", The Arbitration Journal, Vol. 31, no. 2, juin 1976, pp. 90-97.
- O'CONNELL, Martin, "Comparaison équitale avec les bons employeurs: une fin à la lutte", Revue du service civil/Civil Service Review, septembre 1976, pp. 12-23.
- OHLIS, J. et WALES, T., "Supply And Demand For State And Local Services", Review Of Economics And Statistics, Vol. 54, no. 4, novembre 1972, pp. 424-443.
- PERLOFF, Stephen H., "Comparing Municipal Salaries With Industry And Federal Pay", Monthly Labor Review, Vol. 94, no. 10, octobre 1971.
- PERRY, J.L. et LEVINE, C., "An Interorganizational Analysis Of Power, Conflict And Settlements In Public Sector Collective Bargaining", American Political Science Review, Vol. 70, no. 4, décembre 1976, pp. 1185-1201.
- ROSOW, Jerome M., "Public Sector Pay And Benefits", Public Administration Review, Vol. 36, no. 5, septembre-octobre 1976, pp. 538-543.
- SCHMENNER, Roger, "The Determination Of Municipal Employee Wages", Review Of Economics And Statistics, Vol. 55, no. 1, février 1973, pp. 83-90.
- SMITH, Sharon P., "Pay Differentials Between Federal Government And Private Sector Workers", Industrial And Labor Relations Review, Vol. 29, no. 2, janvier 1976, pp. 179-197.
- SMITH, Sharon P., "Government Wage Differentials", Journal Of Urban Economics, Vol. 4, no. 2, juillet 1977, pp. 248-271.
- SWIMMER, G. et WILLIAMS, C.B., "The Relationship Between Public And Private Sector Wages In Alberta", Relations Industrielles/Industrial Relations, Québec, Vol. 30, no. 2, 1975, pp. 217-227.
- THORNTON, Robert J., "The Effects Of Collective Negotiations On Relative Teachers' Salaries", Quarterly Review Of Economics And Business, Vol. 11, no. 4, hiver 1971, pp. 37 à 47.
- THORNTON, Robert J., "Monopsony And Teachers' Salaries: Some Contrary Evidence. Comment", Industrial And Labor Relations Review, Vol. 28, no. 4, juillet 1975, pp. 574-597.

THORNTON, Robert J., "The Elasticity Of Demand For Public School Teachers", Industrial Relations, A Journal Of Economy And Society, Berkely, Vol. 18, no. 1, hiver 1979, pp. 86 et ss.

WILKINS, T.J., Etablissement des traitements et des avantages sociaux dans la fonction publique du Canada, Séminaire de l'Institut de l'administration publique du Canada sur les négociations collectives dans la Fonction publique, Cap-Rouge, Québec, 15-18 juin 1972, 37p.

C. IDEOLOGIE, SOLIDARITE ET ACTION SYNDICALE

- BERNARD, Paul, Structures et pouvoirs de la Fédération des Travailleurs du Québec, Etude no. 13, Equipe spécialisée en relations de travail, Bureau du Conseil privé, Ottawa, novembre 1969, 367p.
- BOK, D. et DUNLOP, J.T., Labor And The American Community, Touchstone Book, Simon and Schuster, New York, 1970, 542p.
- CAIRE, Guy, Les syndicats ouvriers, Thémis, Presses Universitaires de France, Paris, 1971, 602p.
- CEQ-CSN, Histoire du mouvement ouvrier au Québec (1825-1976): 150 ans de luttes, Montréal, 1979, 235p.
- CROZIER, Michel, "Sociologie du syndicalisme", Traité de sociologie du travail, publié sous la direction de G. Friedman et P. Naville, Colin, Paris, 1964, pp. 170-193.
- DAVID, Hélène, "L'état des rapports de classe au Québec de 1945 à 1967", Sociologie et Société, P.U.L., Vol. VII, no. 2, novembre 1975, pp. 33-66.
- DESY, FERLAND, LEVESQUE et VAILLANCOURT, La conjoncture au Québec au début des années 80: les enjeux pour le mouvement ouvrier et populaire, édition La librairie socialiste de l'Est du Québec, Rimouski, 1980, 200p. (voir en particulier le chapitre IV).
- DION, G. (direction de), Le syndicalisme canadien: une réévaluation, XXIIIe Congrès des Relations Industrielles de l'Université Laval, Presses de l'Université Laval, Québec, 1968, 293p.
- DION, G. (direction de), Pouvoir et "pouvoirs" en relation de travail, XXVe Congrès des Relations Industrielles de l'Université Laval, Presses de l'Université Laval, Québec, 1970, 184p.
- DION, G. (direction de), La "politisation" des relations du travail, XXVIIIe Congrès des Relations Industrielles de l'Université Laval, Presses de l'Université Laval, Québec, 1973, 169p.
- DOFNY, J. et BERNARD, P., Le syndicalisme au Québec: structure et mouvement, Etude no. 9, Equipe spécialisée en relations de travail, Bureau du Conseil privé, Ottawa, décembre 1968, 117p.
- DUMONT, Fernand, "Notes sur l'analyse des idéologies", Recherches sociographiques, Vol. 4, no. 2, 1963, pp. 155-165.
- DUMONT, Fernand, Les idéologies, Presses Universitaires de France, Paris, 1974, 183p.



- DURAND, Claude, Conscience ouvrière et action syndicale, Mouton, Paris, LaHaye, 1971, 258p.
- GRAND'MAISON, Jacques, Stratégies sociales et nouvelles idéologies, HMH, Montréal, 1970, voir surtout les pages 145 à 254.
- HARVEY, Fernand, Aspects historiques du mouvement ouvrier au Québec, éditions du boréal express, Montréal, 1973, 226p.
- HYMAN, Richard, Industrial Relations: A Marxist Introduction, The MacMillan Press Ltd, London (1975), 1977, 218p.
- LALIBERTE, Louise C., Fractions, tendances et rapports imaginaires: la CEO, 1965-1973, Thèse de maîtrise ès sciences sociales, Faculté des sciences sociales, Université Laval, Québec, décembre 1977, 115p.
- LE BORGNE, Louis, La CSN et la question nationale, éditions Albert St-Martin, Montréal, 1976, 208p.
- LIPSET, Seymour Martin, L'homme et la politique, Editions du Seuil, Paris, 1970, chapitres 12 et 13.
- MANNHEIM, Karl, Idéologie et utopie, Collection "Petite Bibliothèque Sociologique Internationale", Paris, Rivière, 1956.
- MONIERE, Denis, Le développement des idéologies au Québec, éditions Québec/Amérique, Ottawa, 1977, pp. 13-35 et pp. 353-362.
- PELLETIER M. et VAILLANCOURT, Y., Les politiques sociales et les travailleurs, Cahier IV, "Les années 60", Montréal, 1974, (publié par les auteurs), pp. 138-196.
- PIOTTE, J.M. (direction de), La lutte syndicale chez les enseignants, Parti Pris, Montréal, 1973, 163p.
- PIOTTE, J.M. (direction de), Les travailleurs contre l'Etat bourgeois, éditions de L'Aurore, Montréal, 1975, 275p.
- PIOTTE, J.M., Le syndicalisme de combat, éditions coopératives Albert St-Martin, Montréal, 1977, 268p.
- REYNAUD, Jean-Daniel, Les syndicats en France, Tome 1, Seuil, Politique no. 72, Paris 1975, chapitre 1.
- ROBACK, Léo et TREMBLAY, L.M., "Le nationalisme au sein des syndicats québécois", Revue canadienne des études sur le nationalisme, University of Prince Edward Island, Vol. V, no. 2, automne 1978, pp. 237 et ss.
- ROCHER, Guy, Introduction à la sociologie générale, Hurtibise HMH, Montréal, 1968 et 1969, Tome 1, pp. 112-116 et Tome 3, pp. 375-388.

- SELLIER, François (ed.), Les relations industrielles, choix de textes commentés, Presses Universitaires de France, Paris 1976, 365p.
- TOURAINÉ, Alain, Sociologie de l'action, éditions du Seuil, Paris, 1965, pp. 160-164 et pp. 368-382.
- TOURAINÉ, Alain, La conscience ouvrière, éditions du Seuil, Paris, 1966, pp. 7-38 et pp. 305-356.
- TREMBLAY, G. et DUPONT, P., Les syndicats en crise, Quinze, Montréal, 1976, 152p.
- TREMBLAY, Louis-Marie, Relations Industrielles, Librairie des Presses de l'Université de Montréal, Montréal, 1970, 335p.
- TREMBLAY, Louis-Marie, Le syndicalisme québécois: idéologies de la CSN et de la FTQ, 1940-70, Les Presses de l'Université de Montréal, 1972, 286p.
- VIDAL, Daniel, Essai sur l'idéologie: le cas particulier des idéologies syndicales, éditions Anthropos, Paris, 1971, 322p.

D. NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR PUBLIC QUEBECOIS

- BOIVIN, Jean, "La négociation dans le secteur public québécois: une évaluation des trois premières rondes (1964-1972)", Relations Industrielles/Industrial Relations, Québec, Vol. 27, no. 4, décembre 1972, pp. 679-717.
- BOIVIN, Jean, "L'impact des secteurs public et para-public sur la politisation des relations du travail", La POLITISATION des relations du travail, XVIIIe Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Presses de l'Université Laval, Québec, 1973, pp. 63-78.
- BOIVIN, Jean, The Evolution Of Bargaining Power In The Province Of Quebec Public Sector (1964-1972), Département des relations industrielles, Université Laval, Collection relations du travail, Québec, 1975, 359p.
- BOIVIN, Jean, "Règles du jeu et rapport de force dans les secteurs public et parapublic québécois", Relations industrielles/Industrial Relations, Vol. 34, no. 1, Québec, 1979, pp. 3-21.
- CENTRE Canadien International de Recherches et d'Information sur l'Economie Publique et Coopérative, Revue du C.I.R.I.E.C. Canadien, Montréal, Vol. 2, no. 2, juillet-décembre 1969, (voir en particulier les articles de Marcel Masse et Jacques Parizeau, pp. 21-32).
- FASSQ, Administration hospitalière et sociale, Montréal, Vol. XXIII, no. 2, février 1977, 33p. (numéro spécial sur la négociation de 1975 dans le secteur public québécois).
- FCSCQ, "Dossier: les relations du travail en milieu scolaire", La revue scolaire, Montréal, Volume XXVII, nos. 8 et 9, avril et mai 1977.
- GAGNON, Lysiane, La ronde des bureaucrates - La société blessée, Collection tirés à part, no. 24, département des relations industrielles, Université Laval, Québec, 1980, 26p.
- GARANT, Patrice, La fonction publique canadienne et québécoise, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1973, 463p.
- GOLDENBERG, Shirley B., The State Of Collective Bargaining In The Provincial Public Services, National seminar on collective bargaining in the public service, Cap-Rouge, Québec 16, 17 et 18 juin 1972, 43p.
- GOLDENBERG, Shirley B., "Dispute Settlement In The Public Sector: The Canadian Scene", Relations Industrielles/Industrial Relations, Québec, Vol. 28, no. 2, 1973, pp. 267-294.
- GOLDENBERG, Shirley B., "Public-Sector Labor Relations In Canada", Public-Sector Bargaining, Industrial Relations Research Association Series (1978), Madison, Wisconsin, 1979, Chapitre 8, pp. 254-291.

- HEBERT, Gérard, "La négociation provinciale du secteur public et parapublic au Québec en 1971-1972", octobre 1972, 24p. (document non publié).
- HEBERT, Gérard, "Les relations du travail dans la fonction publique au Québec: situation et orientations", Relations Industrielles/Industrial Relations, Québec, Vol. 29, no. 4, décembre 1974, pp. 750-772.
- INSTITUT d'administration publique du Canada, Négociations collectives dans la fonction publique, Toronto, 1973, 105p.
- JOHNSON, Pierre-Marc, Les services essentiels et la dernière ronde de négociation: Bilan et perspectives, Collection tirés à part (no. 23), département des relations industrielles, Université Laval, Québec, 1980, 24p.
- LAFHAMME, G. et ALLARD, R., Les débrayages massifs de mai 1972 au Québec, Collection relations du travail, Département des relations industrielles, Université Laval, Québec, 1973, 50p.
- MALLETTE, Noël, (dirigé par), La gestion des relations du travail au Québec, McGraw-Hill, Montréal, 1980, les chapitres 25 à 28, pp. 531-608.
- O'NEIL, Louis, "Panorama d'un conflit", Maintenant, no. 126, mai 1973, pp. 6-25.
- QUELLETTE, Y. et CARDIN, J.R., "Les unités de négociation au Québec", Relations Industrielles/Industrial Relations, Québec, vol. 25, no. 3, 1970, pp. 445-464.
- PERREAULT, Charles, "Les rapports collectifs de travail dans les secteurs public et para-public au Québec: quelques paradoxes", Relations Industrielles/Industrial Relations, Québec, Vol. 29, no. 4, décembre 1970, pp. 840-845.
- PIOTTE, J.M., "La lutte des travailleurs de l'Etat", Les cahiers du Socialisme, Montréal, Printemps 1979, pp. 4-39.
- RAINVILLE, J.M., "Le système des relations du travail chez les enseignants du secteur public québécois", Relations Industrielles/Industrial Relations, Québec, Vol. 27, no. 3, 1972, pp. 334-362.
- Rapport de la commission d'étude et de consultation sur la révision du régime des négociations collectives dans les secteurs public et parapublic, Yves Martin, président, et Lucien Bouchard, commissaire (rapport Martin-Bouchard), Gouvernement du Québec, Québec, 1978, 562p.
- Rapport du comité interministériel sur le régime des négociations dans les secteurs: fonction publique, éducation, santé et bien-être social, Raymond Gérin, président (Rapport Gérin), Gouvernement du Québec, Québec, 1970, 99p.
- ROBACK, Léo, "La politique salariale du gouvernement québécois", Socialisme '69, no. 16, mars 1969, pp. 79-84.

E. ANALYSE DE CAS: DOCUMENTATION SYNDICALE\*

Expérience de 1968-69

ROTEC Inc., Position financière et politique salariale du gouvernement du Québec, Rapport final, pour la confédération des Syndicats Nationaux, Contrat 135, 5 décembre 1967, 46p.

PEPIN, Marcel, Déclaration de M. Marcel Pepin concernant la politique salariale du gouvernement, CSN, 30 octobre 1968, 9p.

LALIBERTE, G.-Raymond, Politique salariale, M. Masse? Oui, mais d'abord répondez à nos questions ..., document déposé devant le comté des régions gouvernementales, CEQ, 30 octobre 1968, 7p.

Expérience de 1970-71

CEQ, Procès-verbaux du Comité de coordination de la CEQ, du 19 août 1971 (1ère réunion) au 21 février 1972 (26e réunion).

CEQ, Compte-rendu des réunions du Comité de la politique salariale, du 2 décembre 1970 au 25 avril 1971.

CEQ, Procès-verbaux de la Commission de négociation, du 9 et 10 septembre 1971 au 22 février 1972 (soit 7 réunions).

CSN, Procès-verbaux du Grand Comité du CCNSP, du 11 février 1970 au 27 février 1972.

Dossier CCNSP, Procès-verbaux des rencontres CSN-CEQ-FTQ, du 31 juillet 1970 au 13 mars 1972 (à partir du 24 janvier les réunions intercentrales se font à l'intérieur de la nouvelle structure du Conseil de Coordination du Front Commun).

---

\* Selon l'ordre chronologique de la documentation. A noter que la documentation de la FTQ est beaucoup moins importante que celle de la CSN et de la CEQ. La FTQ ne rédigeait pas de procès-verbal des réunions de ses instances et a consacré très peu de ressources à la recherche. De plus, comme elle n'avait pas de dossiers disponibles sur la préparation des PSS de 1971 et 1975, nous avons dû nous en remettre à l'importante documentation du CCNSP(CSN) et de la CEQ.

- WASSEF, Kémal, Document de travail sur la politique salariale du gouvernement et ébauche d'une politique salariale du front commun de la CSN, (I) et, Document de travail sur la négociation de la politique salariale (II), CCNSP-CSN, Comité de la politique salariale, juillet 1970.
- CEQ, XXe Congrès de la CEQ, Commission "B", "Les prochaines négociations provinciales", 7p. et Commission "C", "La politique salariale", 7p., 17 août 1970.
- WASSEF, Kémal, Négociations du secteur public et parapublic, document de travail, CCNSP-CSN, septembre 1970, 21p.
- CEQ, Procès-verbal de la réunion du Conseil Provincial du 21 octobre 1970, Québec, 1970.
- CEQ, Procès-verbal du Conseil Provincial de la CEQ des 27 et 28 novembre 1970, Québec, 1970.
- WASSEF, Kémal, Document de synthèse: définition d'une politique salariale pour le secteur public et parapublic et orientation du CCNSP en matière de négociation, CCNSP-CSN, novembre 1970, 24p.
- LACROIX, Jacques, Dossier information, CEQ, décembre 1970, 5p.
- BELZILE, B., Niveau de vie adéquat, CCNSP-CSN, 11 janvier 1971, 83p.
- CHARBONNEAU, Yvon, Rapport de la rencontre tenue le 13 janvier entre monsieur le ministre L'Allier, les fonctionnaires Bolduc, Gérin et Anger, ainsi que MM. Pépin, Laberge et Charbonneau, CEQ, 2p.
- CHARBONNEAU, Yvon, Rapport de la première rencontre du Comité de spécialistes-consultants du jeudi 21 janvier 1971, CEQ, 27 janvier 1971, Québec, 6p.
- CHARBONNEAU, Yvon, Rapport de l'assemblée du Front Commun intersyndical pour la négociation de la politique salariale, 2 février 1971, CEQ, 6p.
- BERGER, Bertrand, Compte-rendu de trois rencontres: au niveau de la CEQ d'abord, des trois centrales ensuite et enfin du gouvernement, CEQ, 10 février 1971, 6p.
- WASSEF, Kémal, Considération sur l'orientation possible des échelles de rémunération dans le secteur public et parapublic du Québec, CCNSP-CSN, mars 1971, 15p.
- CHARBONNEAU, Y. et BERGER, B., Rapport de la rencontre du Comité de spécialistes-consultants tenue le 26 février 1971, CEQ, 8 mars 1971, Québec, 3p.
- GRANT, Michel, La FTQ et la politique salariale, FTQ, 17 mars 1971, 4p.
- RABY, J.-M., Politique salariale en éducation, CEQ, document de travail, 22 mars 1971, 22p. et Politique Salariale de la CEQ, 22 mars 1971, 12p.

- CHARBONNEAU, Yvon, Rapport de la réunion du front commun intersyndical sur la politique salariale: 24 mars 1971, CEQ, 26 mars 1971, 4p.
- RABY, J.-M., L'état de la rémunération: commentaires de la CEQ-FTQ, CEQ, 24 mars 1971, 15p.
- CSN, Plus fort qu'un québécois... un million de québécois, (mars) avril 1971, 96p.
- CEQ, Procès-verbal de la réunion du Conseil Provincial du 28 avril 1971, Québec, 1971.
- CEQ, La politique salariale: CEQ-CSN-FTQ et le gouvernement du Québec, 30 avril 1971, 94p.
- CEQ, Avant projet de convention collective: clauses monétaires, avril 1971, 16p.
- RABY, J.-M., Cahier de renseignements: réf. échelle de salaires, avril 1971, 29p.
- RABY, J.-M. et GAULIN, R., Bénéfices sociaux, document de travail, CEQ, mai 1971, 10p.
- LAFONTAINE, Réal W., Rapport de la réunion du Front Commun sur la politique salariale, CSN-CEQ-FTQ, 7 juin 1971, FTQ, juin 1971, 5p.
- WASSEF, Kémal, Les composantes de la négociation de la politique salariale entre les trois centrales syndicales et le gouvernement, CCNSP-CSN, juin 1971, 25p. (CCNSP-42).
- FTQ, Politique salariale, deuxième édition?, 8 juin 1971, 7p.
- FTQ, La deuxième ronde, aucune date, 13p.
- CEQ-CSN-FTQ, Rapport de la deuxième rencontre du gouvernement et des centrales syndicales sur la négociation de la politique salariale, 9 juin 1971, 61p.
- WASSEF, Kémal, Arguments nécessaires aux négociations salariales du secteur public québécois-1971, document préliminaire, CCNSP-CSN, juillet 1971, 23p.
- CSN, Aux militants du secteur public, (1) 29 juillet 1971, (2) 18 août 1971, (3) 16 septembre 1971.
- PEPIN, Marcel, "Bâtir un Etat": une véritable politique salariale juste et équitable, CSN, 15 août 1971, 12p.

- RABY, Jean-Marie, Pour une politique de rémunération, CEQ, septembre 1971, 21p.
- HALLE, Ghislain, Comparaison entre les politiques salariales de la Corporation des enseignants et de la Confédération des syndicats nationaux, CCNSP-CSN, 27 septembre 1971, 4p. (CCNSP-102).
- FNEQ, "Secteur public: bilan des négociations", Nouveau Pouvoir, CSN, 4 octobre 1971, 16p.
- WASSEF, Kémal, Arguments nécessaires aux négociations salariales du secteur public québécois-1971, document de travail, CCNSP-CSN, octobre 1971, 27p. (CCNSP-61).
- CCNSP, Application des principes de la politique salariale de la CSN, CSN, octobre 1971, 25p.
- CSN, Aux militants du secteur public, (4) 12 novembre 1971, 8p.
- FTQ, Politique salariale, rapport du coordonnateur FTQ dans la négociation de la politique salariale, 12e congrès de la FTQ, Montréal, novembre-décembre 1971, 8p.
- HALLE, Ghislain, Evolution et répartition de la masse salariale, CCNSP-CSN, 7 décembre 1971, 7p. (CCNSP-146).
- FTQ-CEQ-CSN, Application des principes de la politique salariale du front commun du secteur public, décembre 1971, 17p.
- FNEQ, Le pari de la participation: front commun secteur public, CSN, décembre 1971, 116p.
- CCNSP-CEQ-FTQ, Rapport du comité des salaires (du Front Commun), 4 janvier 1972, 2p.
- CEQ-CSN-FTQ, Recommandation du comité inter-centrales du Front Commun sur le fonctionnement de cet organisme, 7 janvier 1972, 12p.
- CSN, Aux militants du secteur public, (6) janvier 1972, 16p. et (7) février 1972, 8p.
- CEQ-FTQ-CSN, Demandes salariales, Front Commun du secteur public et parapublic, 29 février 1972, 200p.
- , Rapport final du comité des salaires (du front commun), mars 1972, 8p.



Expérience de 1974-75

- CEQ, Procès-verbaux des réunions de la CICN, du 7 octobre 1974 (1ère réunion) au 3 juin 1976 (65e réunion).
- CEQ, Procès-verbaux des intersectorielles, du 31 janvier 1975 au 22 août 1975 (soit 3 réunions).
- CEQ, Procès-verbaux des Commissions de négociation, du 18 octobre 1974 (1ère réunion) au 11-13 septembre 1975 (13e réunion).
- CEQ, Ligne Directe, Vol. 3, no. 1 (septembre 1974) au vol. 5, no. 5 (octobre 1976).
- CSN, Procès-verbaux des comités de liaison du CCNSP, du 15 avril 1974 au 29 septembre 1975 (soit 41 réunions).
- CSN, Procès-verbaux du CCNSP (grand comité), du 29 avril 1974 (56e réunion) au 29 septembre 1975 (76e réunion).
- CEQ-CSN-FTQ, Procès-verbaux des réunions du comité de coordination du front commun, du 24 avril 1974, du 4 mai 1974 et du 27 mai 1974.
- CEQ-CSN-FTQ, Procès-verbaux des réunions du conseil de coordination du Front Commun, du 19 août 1975 (1ère réunion), du 21 février 1976 (2e réunion) et du 22 avril 1976 (3e réunion).
- CEQ-CSN-FTQ, Compte-rendu des rencontres des comités de liaison des trois centrales, du 17 octobre 1974 au 12 août 1975 (8 rencontres).
- CEQ-CSN-FTQ, Procès-verbaux des réunions du comité de liaison du Front Commun, du 17 septembre 1975 au 15 décembre 1975 (6 rencontres).
- CEQ-CSN-FTQ, Procès-verbal du conseil d'orientation du Front Commun, 16 novembre 1975.
- SERVICE de recherche, Détermination d'un salaire minimum décent dans les secteurs public et parapublic, CCNSP-CSN, 7 juin 1974, 17p.
- CCNSP, Comité technique intersectoriel: salaires, CSN, 26 août 1974, 4p.

- SERVICE de recherche, Propositions de revendications salariales en vue des prochaines négociations dans les secteurs public et parapublic, CCNSP-CSN, 21 octobre 1974, 51p.
- GAULIN, Robert, Rapport du comité technique du Front Commun, CICN-CEQ, 22 octobre 1974, 7p.
- FTQ-CEQ-CSN, Procès-verbal de la réunion du comité technique CEQ-CSN-FTQ sur les revendications salariales, 6 novembre 1974, 7p.
- RABY, Jean-Marie, Procès-verbal de la réunion du comité économique (Front Commun), Préliminaire, CEQ, 7 novembre 1974, 4p.
- RABY, Jean-Marie, Politique salariale: ajout au procès-verbal préliminaire du comité économique, CICN-CEQ, 14 novembre 1974, 11p.
- CICN, Le rattrapage des échelles, CEQ, 22 novembre 1974, 9p.
- BACKVIS, Peter, La situation financière du gouvernement du Québec, sa capacité de payer les revendications salariales du Front Commun, CCNSP-CSN, 6 janvier 1975, 20p.
- CICN, Propositions de revendications salariales, CEQ, 21 janvier 1975, 12p.
- CICN, Compilation du dossier économique, CEQ, 17 janvier 1975, 13p.
- AUBRY, François, Compte-rendu du comité technique tripartite sur les revendications salariales du 15 janvier 1975, Service de la recherche, CSN, 16 janvier 1975, 5p.
- LOCKWELL, Luc M., Réunion du comité économique du 15 janvier 1975, rapport interne, CICN, CEQ, 16 janvier 1975, 6p.
- BACKVIS, Peter, Le rôle du gouvernement provincial dans l'économie du Québec, face à ses employés du secteur public, CCNSP-CSN, 27 janvier 1975, 48p.
- SERVICE de recherche, Compte-rendu des recommandations relatives aux revendications salariales adoptées par le CCNSP, les 6, 7, 8 et 13 janvier 1975, CCNSP-CSN, le 28 janvier 1975, 10p.
- CICN, Politique salariale, CEQ, 30 janvier 1975, 21p.
- FTQ, Proposition de politique salariale syndicale, 21 février 1975, 6p.
- AUBRY, François, Eléments de politique salariale que les membres du Comité intercentrale sur les salaires recommanderont à leurs instances syndicales respectives, 28 février 1975, 1p.
- AUBRY, François, Eléments de politique salariale adoptés par le CCNSP en vue des prochaines négociations dans les secteurs public et parapublic, CCNSP-CSN, 10 mars 1975, 22p.

- BACKVIS, Peter, Les négociations dans le secteur public et la crise économique en 1975, CCNSP-CSN, 7 avril 1975, 28p.
- BACKVIS, Peter, L'effet des impôts sur les écarts salariaux dans le secteur public, CCNSP-CSN, 9 avril 1975, 6p.
- BACKVIS, Peter, La solution de la crise économique ne doit pas se faire aux frais des travailleurs, CCNSP-CSN, mai 1975, 8p.
- AUBRY, François, La prochaine ronde de négociations des secteurs public et parapublic: pour un nouveau partage de la richesse collective, CCNSP-CSN, mai 1975, 9p.
- FAS, Ca va être quoi mon salaire?, CSN, aucune date, 8p.
- CEQ, Notre revendication salariale, 13, édition spéciale de "Ligne directe", aucune date (probablement juin 1975), 53p.
- GAULIN, Robert, La politique salariale: résultats de la consultation, CICN-CEQ, 6 juin 1975, 27p.
- MARCHAND, Rénauld, Etat des positions de chacune des centrales, CEQ, CSN, dans l'établissement d'une structure d'échelle pour les enseignants, CICN-CEQ, 2 juillet 1975, 8p.
- CCNSP, Etat de la divergence entre les trois centrales relativement à la politique salariale, CSN, juin 1975, 3p.
- BACKVIS, Peter, La part des salaires des employés du secteur public dans le budget du gouvernement du Québec de 1975-76, CCNSP-CSN, 25 juin 1975, 44p.
- BEAULNE, P. et MARCHAND, R., Bilan des réunions du comité économique inter-centrale des 7, 8 et 9 juillet 1975, CICN-CEQ, 11 août 1975, 26p.
- CCNSP, Recommandations du comité de liaison au CCNSP relativement à la politique salariale, CSN, 18 août 1975, 2p.
- CICN, Projet de recommandations sur la politique salariale, la table centrale et le front commun, CEQ, 20 août 1975, 6p.
- CEQ, Recommandation de la CICN afin d'en arriver à une politique salariale commune, négociation 75, septembre 1975, 14p.
- AUBRY, François, Pour un salaire minimum décent, CCNSP-CSN, 5 septembre 1975, 56p.
- MARCHAND, Rénauld, Avant-projet des demandes salariales, article 6-7.00, Commission de négociation, CEQ, 10 septembre 1975, 16p.

- FTQ-CEQ-CSN, Demandes salariales du Front Commun: secteurs public et parapublic, Front Commun du secteur public, 29 septembre 1975, 17p.
- FTQ-CEQ-CSN, Les finances publiques et les demandes salariales du Front Commun, Front Commun du secteur public, 29 septembre 1975, 15p.
- BEAULNE, Pierre, Niveau et évolution de l'impôt sur les bénéfices des sociétés, Négociation 1975, CIGN, CEQ, 2 octobre 1975, 6p.
- BACKVIS, Peter, Eléments de justification de la politique salariale du Front Commun. Première partie: les niveaux de rémunération, CCNSP-CSN, septembre 1975, 36p.
- BEAULNE, Pierre, Coût de la demande salariale des enseignants, Négociation 75, CIGN-CEQ, 29 septembre 1975, 45p.
- BEAULNE, Pierre, Les mesures anti-inflationnistes: une agression contre le niveau de vie des travailleurs pour restaurer les profits, CIGN-CEQ, 23 octobre 1975, 44p.
- AUBRY, François, Salaire minimum, redistribution des revenus et lutte à la pauvreté, CCNSP-CSN, octobre 1975, 28p.
- BACKVIS, Peter, Eléments de justification des demandes salariales du Front Commun. Seconde partie: Le rythme d'augmentation annuel des échelles de salaire, CCNSP-CSN, décembre 1975, 20p.
- BEAULNE, Pierre, Les chiffres de la négociation, négociation '75, CIGN-CEQ, 11 décembre 1975, 45p.
- FTQ-CEQ-CSN, Le \$165.00 minimum du Front Commun: la lutte de tous, (février) mars 1976, 27p.
- AUBRY, François, Le rapport Castonguay sur le salaire et les conditions minima de travail: comment reproduire la pauvreté, CSN, mars 1976, 27p.
- CCNSP, Rattrapage et indexation, CSN, 26 mars 1976, 8p.
- CEQ, Bilan de la négociation, document de travail, Conseil général, A7677-CG-113, 48p.
- Rapport préparé par Rodrigue Dubé, chef d'action lors de la négociation de 1975-76, 28p. (aucune date).
- CEQ, Retrospective négociations 75-76, Unité et solidarité, 25e Congrès de la CEQ, 23-27 août 1976, 36p.
- CSN, Analyse préliminaire à un bilan du Front Commun (CSN), première partie: chronique des événements, secteur public, Bulletin de liaison no. 25, novembre 1976, 106p.

- BEAULNE, Pierre, Elaboration de la politique salariale du Front Commun: commentaires préliminaires pour une critique, Critique de la négociation '75, CEQ, 7 avril 1977, 18p.
- AUBRY, François, Bilan du Front Commun: les salaires, Service de recherche, CSN, Avril 1977, 36p.
- COMMISSION de négociation, Bilan-prospective, première partie, CEQ, 18 janvier 1978, 19p.

### Le discours idéologique des centrales

- PEPIN, Marcel, "Une société bâtie pour l'homme", rapport moral du président, Procès-verbal de la 42e session du Congrès de la CSN, Montréal, 1966, pp. 11-37.
- PEPIN, Marcel, "Le deuxième front", rapport moral du président, Procès-verbal de la 43e session du Congrès de la CSN, Québec, 1968, pp. 8-50.
- PEPIN, Marcel, Lettre aux militants, CSN, 1970.
- PEPIN, Marcel, "Un camp de la liberté", rapport moral du président, Procès-verbal de la 44e session du Congrès de la CSN, Montréal, 1970, pp. 5-54.
- CSN, "Déclaration de principes de la CSN", Procès-verbal de la 44e session du Congrès de la CSN, Montréal, 1970, pp. 152 et ss.
- BUREAU Confédéral, Il n'y a pas d'avenir pour le Québec dans le système économique actuel, CSN, 8 septembre 1971, 29p.
- CONSEIL Confédéral, Ne comptons que sur nos propres moyens, CSN, 6 octobre 1971, 110p.
- CSN, "Rapport du comité des douze", Procès-verbal de la 45e session du Congrès de la CSN, Québec, 1972, pp. 71-103 et pp. 173-178.
- PEPIN, Marcel, "Pour vaincre", rapport moral du président, Procès-verbal de la 45e session du Congrès de la CSN, Québec, 1972, pp. 5-36.
- PEPIN, Marcel, "Vivre à notre goût", rapport moral du président, Procès-verbal de la 46e session du Congrès de la CSN, Montréal, juin 1974, pp. 7-51.
- PEPIN, Marcel, "Résistons à l'agression", rapport moral du président, Procès-verbal du 3e Congrès spécial de la CSN, juillet 1975, pp. 4-21.

- LALIBERTE, G. Raymond, Rapport du président, XXe Congrès, CEQ, Montréal, 24 au 28 août 1970, 24p.
- CEQ, Procès-verbal des assemblées du 20e Congrès de la CEQ, Montréal, août 1970, 66p.
- CEQ, Premier plan: livre blanc sur l'action politique, Québec, (juin 1970), édition spéciale de l'Enseignement, octobre 1971, 39p.
- CEQ, Procès-verbal des assemblées du XXIe Congrès de la CEQ, Ste-Foy, juin-juillet 1971, 105p.
- CEQ, Procès-verbal des assemblées du XXIIe Congrès de la CEQ, Sainte-Adèle, 26 au 30 juin 1972, 143p.
- CHARBONNEAU, Yvon, Quotidiennement ... chaque jour!, XXIIe Congrès de la CEQ, juin 1972, 34p.
- CEQ, L'école au service de la classe dominante, XXIIe Congrès de la CEQ, juin 1972, 39p.
- CHARBONNEAU, Yvon, "De l'ombre ... au soleil", rapport moral du président, XXIIIe Congrès de la CEQ, Ligne directe, Vol. 2, no. 1, septembre 1973, pp. 19-26.
- CEQ, Procès-verbal du XXIIIe Congrès de la CEQ, Québec, 3 au 6 juillet 1973, 78p.
- CHARBONNEAU, Yvon, A l'ombre comme au soleil, Annexe au rapport moral du président, CEQ, juillet 1973, 66p.
- COMMISSION d'enquête sur le rôle de l'école et de l'enseignant (CEREE), Ecole et luttes des classes au Québec, déposé au XXIVe Congrès de la CEQ, 1974, 3e édition, 1976, 160p.
- CHARBONNEAU, Yvon, "Le sens de notre lutte", 24e Congrès de la CEQ de juin 1974, Ligne directe, vol. 3, no. 1, septembre 1974, 12p.
- CEQ, Procès-verbal du XXIVe Congrès de la CEQ, juin-juillet 1974, 40p.
- CEQ, Le manuel du 1er mai, 1975.
- CEQ, Origine et développement de la CEQ, Formation syndicale de base, document 2, 1976 (D-6700).
- CEQ, Représentation syndicale, XXVIIe Congrès général, Québec, juin 1980, 55p.

- SERVICE de la recherche, L'Etat rouage de notre exploitation, FTQ, 12e Congrès, 30 novembre- 4 décembre 1971, Montréal, 141p.
- LABERGE, Louis, Un seul front, discours du président, 12e Congrès de la FTQ, 30 novembre- 4 décembre 1971, Montréal, 94p.
- LABERGE, Louis, Le combat inévitable, discours du président, 13e Congrès de la FTQ, 3 décembre- 7 décembre 1973, Montréal, 70p.
- LABERGE, Louis, Cible et force de frappe, 14e Congrès de la FTQ, 1-5 décembre 1975, Montréal, 61p.
- BOUDREAU, Emile (FTQ), "Les trois visages du syndicalisme québécois", Le Devoir, vendredi 26 octobre 1979, p. 5.

F. ANALYSE DE CAS: DOCUMENTATION GOUVERNEMENTALE ET AUTRES

Les effectifs syndicaux

BUREAU de recherche sur la rémunération, Effectifs et salaire moyen, 1er juillet 1976 au 30 juin 1977, Conseil du Trésor, Québec, 1978.

BUREAU de recherche sur la rémunération, Coût global de la rémunération des personnels des secteurs public et parapublic: effectifs, masse salariale et coût des avantages sociaux, 1er juillet 1977 au 30 juin 1978, Conseil du Trésor, Québec, 1979.

BUREAU de recherche sur la rémunération, Effectifs et salaires moyens des personnels des secteurs public et parapublic par classe d'emploi, du 1er juillet 1977 au 30 juin 1978, Conseil du Trésor du Québec, Québec, 1979.

DELORME, F. et LASSONDE, B., Aspects de la réalité syndicale québécoise, 1976, Etudes et recherches, Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Gouvernement du Québec, Québec, juillet 1978, 42p.

D.G.R., Personnel syndicable, secteurs public et parapublic, Gouvernement du Québec, Québec, 1971.

GOUVERNEMENT du Québec, Portrait des secteurs publics et parapublics: les effectifs et les salaires, Québec, 1971.

TREMBLAY, Gisèle, "Fonction publique: les forces en présence", Le Jour, mardi, 2 décembre 1975.

Contexte économique

BUREAU de la statistique du Québec, Statistiques sur le marché du travail au Québec, 1966-1976, Québec, 1978, 95p.

BUREAU de la statistique du Québec, Comptes économiques des revenus et des dépenses, Estimations annuelles, Québec, 1961-1978, Québec, 1980, 95p.

BUREAU de la statistique du Québec, Statistiques financières du gouvernement du Québec, Québec, différentes années.

BUREAU de la statistique du Québec, Annuaire du Québec, Gouvernement du Québec, Québec, différentes années.



- BUREAU de recherche sur la rémunération, Evolution et importance des dépenses et de la rémunération des administrations publiques dans l'économie et importance de la rémunération de ces administrations publiques par rapport à leurs dépenses, Québec, Ontario, Canada, 1966-1976, Conseil du Trésor, Québec, décembre 1977, 30p.
- BUREAU de recherche sur la rémunération, Coût global de la rémunération des personnels des secteurs public et parapublic: Cadre de référence pour la période du 1er juillet 1976 au 30 juin 1977, Conseil du Trésor, Québec, 15 mai, 1978, 83p.
- BUREAU de recherche sur la rémunération, Comparaison de la rémunération entre le secteur public et le secteur privé, 1er juillet 1977 - 30 juin 1978, Conseil du Trésor, Québec, octobre 1978, 61p.
- BUREAU de recherche sur la rémunération, Comparaison de la rémunération entre les secteurs public et parapublic et le secteur privé au Québec, 1er juillet 1978 - 30 juin 1979, Conseil du Trésor, Québec, 15 décembre 1978, 158p.
- BUREAU de recherche sur la rémunération, Analyse de l'évolution des principaux indicateurs économiques au Québec, en Ontario, au Canada et aux Etats-Unis, 1964-1979, Conseil du Trésor, Québec, 1981, 179p.
- BUREAU de recherche sur la rémunération, Dépenses et rémunération dans les administrations publiques: évolution et importance relative, Québec, Ontario, Canada 1968-1978, Conseil du Trésor, Québec, 1981, 35p.
- DIRECTION générale de la recherche et de la planification, La situation économique au Québec, Ministère de l'Industrie, du Commerce et du Tourisme, Gouvernement du Québec, Québec, différentes années.
- DUFOUR, D. et LAVOIE, Y., La fréquentation scolaire au Québec, 1966-86, Ministère de l'éducation du Québec, démographie scolaire 9-20, Québec, mai 1974, 112p.
- DUFOUR, D., Les taux de scolarisation au niveau collégial, Québec et régions, 1971 à 1975, Ministère de l'éducation du Québec, démographie scolaire 9-40, Québec, mars 1977, 59p.
- DUFOUR, D. et LAHAYE, J., L'expérience et la scolarité du personnel enseignant des commissions scolaires du Québec, 1970-71 à 1975-76, Ministère de l'éducation du Québec, démographie scolaire 9-43, Québec, septembre 1978, 110p.
- MINISTERE des Finances, Revue Economique, Ottawa, différentes années.
- MINISTERE des Finances, Etats financiers du Québec, Gouvernement du Québec, Québec, différentes années.
- MINISTERE du Travail et de la Main-d'oeuvre, Grèves et lock-out au Québec, (différentes années), rapport annuel, Québec.
- MINISTERE des Finances, Discours sur le budget, Ministère des finances, Gouvernement du Québec, Québec, différentes années.

- MINISTRY of Labour, Negotiated Wages And Working Conditions In Ontario Hospital, Research Branch, Ontario, 1971-72 et 1974-75.
- OFFICE de planification et de développement du Québec, Prospective socio-économique du Québec, 1ère étape, Dossier technique (2.1), Collection études et recherches, Québec, 1978, pp. 1 à 47.
- PAY Research Bureau, PSSRB, Salary Trends And Characteristics In Industrial And Other Organizations: An Update, Canada, 1967 to 1975, Ottawa, novembre 1975.
- PAY Research Bureau, PSSRB, Trends In Rates Of Pay In The Public Service Of Canada: An Update, 1967 to 1975, Ottawa, décembre 1975.
- PAY Research Bureau, PSSRB, Rates Of Pay, Computer Systems Administration Group, 1er octobre 1971 et 1er octobre 1975, Cat. 72-9, 75-35 et 76-35, Ottawa.
- PAY Research Bureau, PSSRB, Rates Of Pay, Engineers, July 1, 1971 and august 1975, Ottawa.
- PAY Research Bureau, PSSRB, Rates Of Pay, Hospital Services Group, October 1, 1971 et 1975, cat. 72-15 et 76-26, (Wage rate survey - 100% universe), Ottawa.
- PAY Research Bureau, PSSRB, Rates Of Pay, Nursing Group, october 1, 1971 and 1975, Cat. 72-18 et 76-27 (Wage rate survey, 100% universe), Ottawa.
- PAY Research Bureau, PSSRB, Rates Of Pay Technicians And Technologists, July 1, 1971 et 1975, Cat. 71-25 et 75-60, Ottawa.
- PROULX, Pierre-Paul et al., Le marché du travail du personnel infirmier au Canada: un examen de la pénurie et de la participation des infirmières licenciées, rapport final de l'avant projet, Centre de recherche en développement économique, Université de Montréal, Montréal, 1975, 144p.
- REGIE de l'assurance-maladie du Québec, Statistiques annuelles, Québec, différentes années.
- SANTE et Bien-être social Canada, Traitements et salaires dans les hôpitaux canadiens de 1962-1975, Ottawa, Avril 1977.
- SERVICE de l'informatique, Clientèle scolaire des organismes d'enseignement, statistiques de l'enseignement, 1975/1976, Ministère de l'éducation du Québec, Québec, 1977, 321p.
- STATISTIQUE Canada et Fédération canadienne des enseignants, Les classes en 2001, Ottawa, février 1979, 144p.
- STATISTIQUE Canada, Comptes économiques provinciaux, Cat. 13-213, Ottawa, différentes années.

- STATISTIQUE Canada, Les finances publiques provinciales, Cat. 68-207, Ottawa, différentes années.
- STATISTIQUE Canada, Statistiques chronologiques sur la population active..., Cat. 71-201, Ottawa, 1978.
- STATISTIQUE Canada, Bulletin annuel sur les postes vacants, Cat. 71-203, Ottawa, 1978.
- STATISTIQUE Canada, Moyennes annuelles de la population active, 1975-1978, Cat. 71-529, Ottawa.
- STATISTIQUE Canada, Emploi, gains et durée du travail, Cat. 72-002, Ottawa, différentes années.
- STATISTIQUE Canada, L'emploi dans les administrations publiques provinciales, Cat. 72-007, Ottawa, différentes années.
- STATISTIQUE Canada, Indicateurs des hôpitaux, Cat. 83-001, Ottawa, différents numéros.
- STATISTIQUE Canada, Liste des hôpitaux canadiens et établissements connexes, Cat. 83-201, Ottawa, différents numéros.
- STATISTIQUE Canada, La statistique hospitalière, Vol. I, lits d'hôpital, Cat. 83-210, Ottawa, différents numéros.
- STATISTIQUE Canada, La statistique hospitalière, Rapport annuel préliminaires, Cat. 83-217, Ottawa, différentes années.
- STATISTIQUE Canada, La statistique hospitalière, Vol. I, Lits, Services, Personnel, Cat. 83-227, Ottawa, différentes années.
- STATISTIQUE Canada, La statistique hospitalière, Vol. III, Indicateurs, Cat. 83-229, Ottawa, différentes années.
- TRAVAIL Canada, Taux de salaire, traitements et heures de travail, Montréal, Octobre 1971 et 1975, Ottawa.
- TRAVAIL Canada, Taux de salaire, traitements et heures de travail, Canada, différentes années, Ottawa.
- TRAVAIL Canada, Grèves et lock-out au Canada, Ottawa, différentes années.

