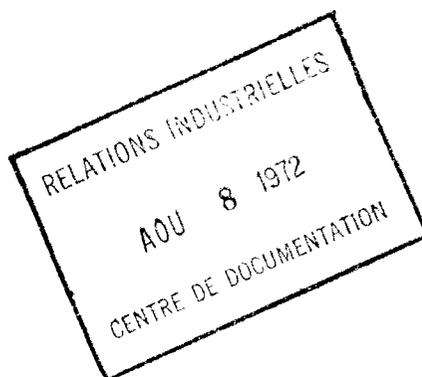


École des Relations Industrielles
Université de Montréal

**LES DISPARITÉS DE SALAIRES:
CONCEPTS ET APPLICATIONS**

Claude D'aoust, Pierre Harvey,
Mohamed Loutfi, Gérald Marion,
Bertrand Belzile, Richard Béland,
Jacques Parizeau, Marcel Pépin, Bernard Brody.

1971



**Publication de l'Ecole
des Relations Industrielles
de l'Université de Montréal**

COMITÉ DE RÉDACTION.

**Claude D'aoust
Léo Roback
Viateur Larouche
Alain Godbout**

PRIX: \$3.00

**En vente à l'Ecole des Relations Industrielles de l'Université
de Montréal,
3200 Jean Brillant, C.P. 6128, Montréal 101.**

© Tous droits réservés Canada 1971.

Depuis déjà trois années, l'Ecole des Relations Industrielles de l'Université de Montréal tient un colloque annuel auquel sont invités à participer les spécialistes qui oeuvrent dans le domaine des relations du travail, soit dans les Universités, soit dans les entreprises, les organisations syndicales et les organismes gouvernementales.

Jusqu'à ce jour, la formule de ce colloque a consistée dans l'étude d'un thème d'actualité, divisé en trois sous-thèmes, chacun faisant l'objet d'une journée de discussion à laquelle sont conviés les participants selon un calendrier établi à l'avance.

Les deux premiers colloques ont porté sur le nouveau régime d'accréditation en vigueur au Québec. Le premier procédait à une analyse critique de ce régime alors que le second tendait à établir le bilan de sa première année d'existence.

L'Ecole des Relations Industrielles a voulu, lors de ce troisième colloque, étudier la question des disparités de salaires, d'en explorer les causes et les conséquences ainsi que les rapports avec les politiques de main-d'oeuvre et la négociation collective. Le lecteur trouvera dans la présente publication, le compte-rendu des conférences qui y ont été présentées ainsi que des discussions auxquelles elles ont donné lieu.

L'Ecole des Relations Industrielles tient à remercier tous ceux, conférenciers, commentateurs et participants, qui ont contribué à ces journées dont on peut espérer qu'elles puissent constituer un apport valable au monde des relations du travail.

*JEAN-REAL CARDIN,
Directeur,
Ecole des Relations Industrielles
de l'Université de Montréal*

1

TABLE DES MATIERES

	Page
Les disparités de salaires: Causes et conséquences par Claude D'Aoust	1
Commentaires sur le texte de Claude D'Aoust par Pierre Harvey	19
Disparités de salaires et politique de main-d'oeuvre par Gérald Marion	23
Commentaires sur le texte de Gérald Marion par Richard Béland	37
Commentaires sur le texte de Gérald Marion par Bertrand Belzile	41
Disparités de salaires et négociation collectives par Jacques Parizeau	43
Commentaires sur le texte de Jacques Parizeau par Bernard Brody	59
Commentaires sur le texte de Jacques Parizeau par Marcel Pepin	62

1

LES DISPARITES DE SALAIRES: Causes et conséquences

CLAUDE D'AOUST,
Professeur adjoint,
Ecole des Relations Industrielles,
Université de Montréal.

En accord avec l'orientation générale que le Département des Relations Industrielles entend donner à son colloque annuel, nous allons examiner aujourd'hui l'ensemble de la question controversée des disparités de salaires. Les deux séances suivantes seront consacrées à des aspects plus détaillés du problème.

Le sujet dont nous traiterons est suffisamment vaste pour occuper pleinement toute une vie de travail, tant dans le domaine strictement théorique qu'empirique. En conséquence, nous nous limiterons à un survol de la question, tout en nous efforçant d'en discerner les éléments essentiels. Je vous invite donc à boucler vos ceintures, en souhaitant pour le terme de notre vol de reconnaissance un atterrissage en douceur.

REMARQUES PRELIMINAIRES

Pour faciliter l'étude des disparités de salaires et de leurs implications, il n'est peut-être pas inutile de faire au départ certaines distinctions, de définir les termes qui seront employés. Ainsi, il y a une différence entre disparités de salaires et disparité de revenus. Par disparité de salaires, on entend généralement la différence entre divers taux de salaire. Or, le taux de salaire est une unité de compte; il est une relation entre une certaine quantité de travail et la rémunération qui sera versée pour cette unité de travail. De façon prépondérante, les taux de salaires sont fixés par référence au temps passé au travail en Amérique du Nord, (tant par heure, par semaine, par mois), et nous ignorerons ici le salaire au rendement et les systèmes combinant les deux genres de taux.

Pour connaître les gains d'un travailleur ou d'une catégorie de travailleurs, il faut donc multiplier le taux de salaire par la quantité de travail fournie. Ici, le taux de chômage régional, industriel ou occupationnel prend toute son importance. Comme l'expérience ou l'observation nous l'enseignent, un taux de salaire relativement élevé peut être compensé par une incidence plus grande du chômage involontaire et produire un revenu de longue période se rapprochant de celui obtenu dans des emplois stables, mais rémunérés à des taux plus modestes.

D'autre part, le revenu salarial n'est qu'un des éléments du revenu total d'un travailleur. Pour certaines fins, il est plus utile de consi-

dérer le revenu personnel disponible, notamment lorsqu'on envisage les diverses politiques propres à éliminer la pauvreté. En tel cas, en plus des gains du travail, il faut tenir compte de l'impact du système fiscal, des divers programmes de sécurité sociale et des autres revenus provenant de l'actif de l'individu, y compris les revenus en nature. Ce que j'ai à l'esprit plus particulièrement en ce moment, c'est la différence entre une politique des salaires et une politique des revenus; la première n'est qu'un élément de la seconde.

Je souligne également que la période de référence pour la fixation des taux de salaires est totalement arbitraire et sans signification aucune: c'est la relation dans son ensemble qui a un sens, comme par exemple la vitesse d'une automobile par seconde, par minute ou par heure. Cela est facile à comprendre et est généralement très bien compris. Par ailleurs, la période de référence pour le calcul des gains salariaux est également choisie arbitrairement, mais ce fait est souvent méconnu, particulièrement lorsque des comparaisons sont faites entre les revenus gagnés dans différentes occupations. Sauf pour le percepteur d'impôt, et peut-être l'astrologue, une période de douze mois n'a rien de sacré. Au contraire, le choix d'une base annuelle est équivoque; pour ma part, je crois qu'en matière de salaire, c'est la vie entière de travail qui est pertinente. En d'autres termes, ce sont les revenus totaux gagnés au cours de la carrière qui sont comparables; le salaire annuel n'a pas plus de valeur en soit pour juger des avantages monétaires d'une occupation que n'en a un taux horaire pris isolément pour estimer un revenu annuel.

Revenons au taux de salaires un moment. On peut définir une disparité de salaire comme une différence entre les taux de salaires payés à deux catégories quelconques de travailleurs. Cette disparité peut être calculée en termes absolus ou en termes relatifs i.e. en pourcentage habituellement. D'autre part, une structure des salaires se définit comme un ensemble de relations entre les taux de salaires de diverses catégories de travailleurs. En bref, une structure de salaires est un ensemble de disparités de salaires.

Parce qu'une disparité de salaires réfère toujours à (au moins) deux catégories de travailleurs, il y a autant de variétés possibles que l'on compte de combinaisons de catégories de travailleurs, dans une économie donnée et à un moment donné. En théorie, il y a virtuellement une infinité de variétés possibles, comme le montre bien la difficulté de faire des comparaisons "adéquates" de taux de salaires dans une négociation. Pratiquement, les disparités de salaires qui retiennent davantage l'attention sont en nombre limité et nous allons maintenant en dresser une liste:

ANALYSE DE DEUX VARIETES SPECIALES DE DISPARITES

Les disparités dont nous avons parlé jusqu'ici ont en commun un caractère de permanence dans le sens qu'elles sont susceptibles de se perpétuer, à moins de changement dans les forces économiques ou institutionnelles qui les déterminent. Dans cette section, je voudrais faire deux séries de remarques à ce sujet.

1- Disparités dues à un déséquilibre du marché du travail.

Il peut arriver qu'une disparité de salaire entre deux groupes soit essentiellement temporaire, qu'elle soit causée simplement par le fait qu'un marché réel prend du temps à s'ajuster vers l'équilibre. Cette situation de fait est d'ailleurs prise en considération en analyse dynamique.

Prenons comme exemple les disparités géographique. Quand une région éloignée des grands centres se développe, il se produit par le fait même un accroissement considérable de la demande de travail dans ce sous-marché. Si l'offre de travail est insuffisante, par rapport à la demande, les salaires augmentent dans ce sous-marché à la fois parce que la main-d'oeuvre locale se montre plus exigeante et parce que les employeurs voient qu'ils doivent offrir des salaires élevés pour attirer la main-d'oeuvre des autres sous-marchés.

Cependant, ces mouvements de main-d'oeuvre ne se font pas instantanément. La première raison en est que la diffusion de l'information sur la disponibilité des postes et les taux de salaires offerts dans la nouvelle région est plus ou moins lente. Il peut aussi y avoir un décalage entre le moment où l'information parvient aux travailleurs et la prise de décision et entre celle-ci et sa mise à exécution.

Quand enfin les transferts de main-d'oeuvre se réalisent des pressions se font sentir sur les taux de salaires dans les deux sous-marchés. Ces pressions agissent en sens inverse: à la hausse dans le sous-marché où il y a émigration de main-d'oeuvre, et à la baisse dans la nouvelle région. Ces mouvements ont toutefois tous les deux pour effet de refermer l'écart entre les salaires des deux sous-marchés, c'est-à-dire de réduire les taux de salaires relatifs dans la nouvelle région.

2- Disparités dues à des facteurs institutionnels.

En certains cas, les disparités de salaires sont causées par des barrières institutionnelles érigées autour d'un marché du travail particulier. Ces barrières ont pour effet de restreindre l'offre de travail dans le marché protégé à un niveau inférieur à ce qu'elle serait autrement. En réduisant l'entrée de certaines catégories de travailleurs, ces barrières élèvent en conséquence les salaires au-delà du niveau d'équilibre qu'ils atteindraient dans un marché parfaitement libre.

Un exemple de saison est celui du baseball organisé (1). En écartant les joueurs de couleur des ligues majeures jusqu'en 1947, on a certainement élevé les salaires des joueurs de l'époque à un niveau plus haut que celui qui aurait été atteint en l'absence d'une telle politique (2).

Des barrières de même nature sont parfois érigées de manière plus subtile. Lorsque la discrimination entre les groupes est présentée comme un moyen d'augmenter la qualité du produit ou du service, l'approbation du public est presque automatiquement assurée. Pour rester dans l'atmosphère de la saison, on pourrait imaginer l'exclusion du baseball majeur de tout joueur ayant obtenu une moyenne au bâton inférieure à .250. Une telle ligne de conduite amènerait sans doute des hausses additionnelles de salaires dans la profession (et un effort relatif plus grand de la part des joueurs pour améliorer leur rendement offensif plutôt que défensif).

Pour revenir à un exemple plus concret, je suggère que les standards élevés de la profession médicale en Amérique du Nord expliquent en partie les hauts revenus des médecins et, corollairement, la préférence accordée à la qualité au détriment de la quantité et ceci tant au point de vue des choix sociaux que de la pratique médicale individuelle.

LES DISPARITES OCCUPATIONNELLES ET GEOGRAPHIQUES

Je voudrait maintenant faire des remarques plus détaillées sur deux variétés de disparités: les disparités géographiques et occupationnelles. Bien qu'étant fort différentes l'une de l'autre, elles peuvent toutes deux s'analyser dans un modèle identique. Nous allons cependant les examiner tour à tour.

A - Les disparites occupationnelles

Dans une première dimension, les disparités occupationnelles sont des différences de taux de salaires entre deux métiers ou professions s'exerçant dans une même sphère de production, dans une même région, etc. Illustrons d'un cas concret: tel entrepreneur en construction de Montréal paie ses menuisiers plus cher que ses manoeuvres. Pourquoi?

Dans une dimension plus large, on parle également de disparités occupationnelles entre métiers ou professions qui s'exercent dans des contextes différents. C'est le cas quand on se demande pourquoi les

(1) Ce texte a été écrit et devait être présenté durant la période des Séries Mondiales du Baseball de 1971.

(2) Ce problème est différent de celui de savoir si, après 1947, il y a eu discrimination salariale entre les joueurs de couleur et les autres.

athlètes professionnels ont des taux de salaires plus élevés que ceux des professeurs d'université, ou encore quand on compare la rémunération des médecins à celle des économistes. Il apparaît clairement ici que la nature du "produit" n'est pas identique dans ces "industries", que la demande du produit et donc la demande de travail peuvent être de niveau différent. Cela signifie que la société peut attacher une plus grande valeur économique aux spectacles sportifs qu'au développement des disciplines académiques, et qu'en conséquence elle attache plus de valeur aux services des athlètes qu'à celui des professeurs.

Une telle possibilité est beaucoup moins évidente dans le cas de métiers qui coopèrent à la fabrication d'un même produit. Essayons quand même d'y voir clair, à l'aide d'un exemple. Supposons que mon entrepreneur construit un modèle de maison, à l'aide d'un seul matériau et de deux catégories de main-d'oeuvre: des menuisiers et des manoeuvres. Compte tenu de l'état du marché de l'habitation, le prix maximum qu'il peut obtenir est de cinq mille dollars (\$5,000). D'autre part, la technique de construction utilisée requiert les services constants d'un menuisier et d'un manoeuvre pendant une période fixe. Si les matériaux coûtent deux mille cinq cents dollars (\$2,500) et les services du manoeuvre, mille dollars (\$1,000), quel est le prix maximum que l'employeur consentirait à verser pour les services du menuisier? La réponse est fournie par les données du problème: $\$5,000 - \$2,500 - \$1,000 = \$1,500$ (3). Nous avons un point de la courbe de demande pour les services du menuisier. Nous avons déjà un point de la courbe de demande pour les services du manoeuvre et ce point correspondait à un point de la courbe d'offre de services du menuisier, au niveau de \$1,000.

Nous ne savons pas cependant quel sera le taux de salaire qui sera accordé au menuisier parce que nous n'avons rien dit de son offre de travail. De plus, les quantités ont été fixées arbitrairement de même que le prix d'équilibre de deux facteurs de production sur trois. Cet exemple devrait cependant suffire à montrer, au moins intuitivement, que d'une part, la demande pour un facteur de production dépend de la demande pour le produit fini, et d'autre part, que les demandes pour divers facteurs de production sont interdépendantes. Les figures 1 et 2 illustrent cette interdépendance.

La figure 1 reproduit graphiquement les données de l'exemple; certaines de ces données changent dans la figure 2. (Ignorons pour le

(3) *Abstraction est faite ici du profit, du coût de l'équipement et d'autres questions semblables dont il faut tenir compte dans un modèle réel.*

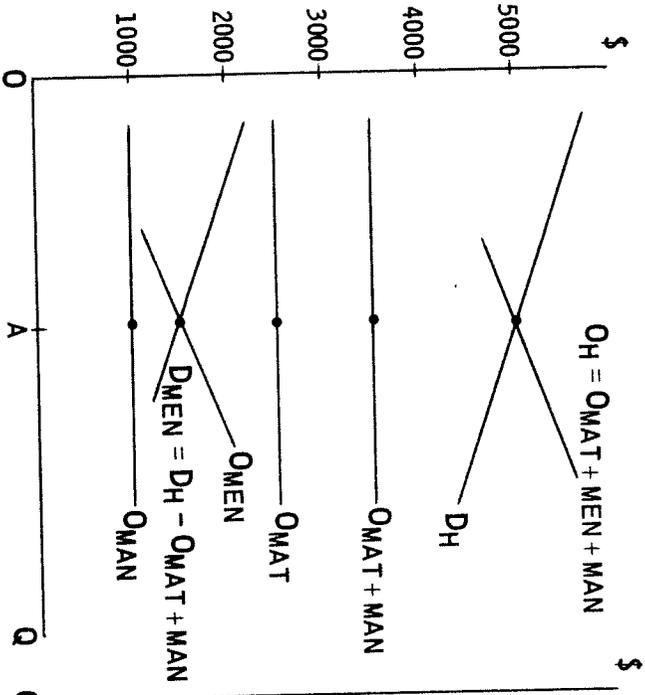


FIGURE 1

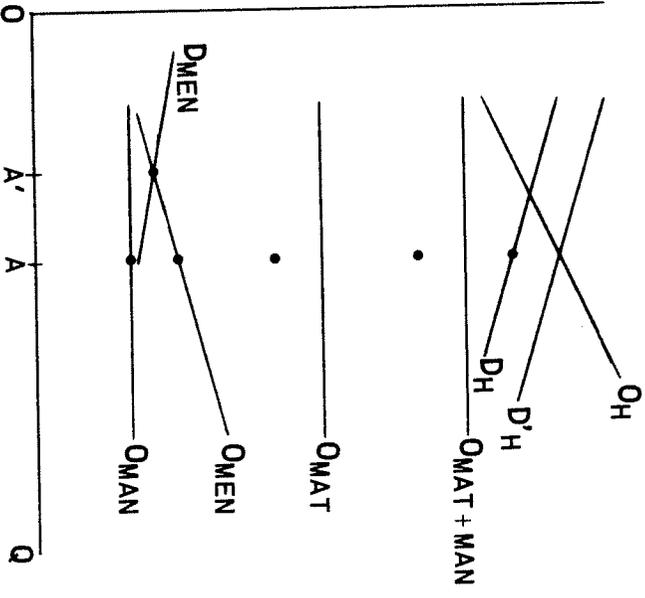


FIGURE 2

moment la courbe D'_H de la figure 2). Supposons d'abord que les prix des matériaux augmentent, à la suite de l'imposition d'une taxe unitaire par exemple. Cela déplace la courbe O_{Mat} vers le haut, ainsi que la courbe $O_{Mat + Man}$ et la courbe O_H . L'équilibre est brisé dans les quatre marchés de notre modèle. Le prix unitaire des maisons augmente et la quantité achetée et vendue diminue. La courbe D_{Men} se déplace vers la gauche et le taux de salaires des menuisiers diminue. D'autre part, l'utilisation des trois facteurs de production est réduite.

Mais si la demande pour le produit fini augmente, suite à un changement des goûts des consommateurs ou une augmentation de leur revenu, les effets de la hausse du prix des matériaux sont atténués. Dans la figure 2, D_H se déplace en D'_H suffisamment pour que les quantités achetées et vendues soit exactement les mêmes qu'au point de départ; le prix unitaire des maisons s'élève et cette hausse est absorbée entièrement par l'augmentation du coût des matériaux.

Je voudrais souligner que l'analyse est ici grandement simplifiée par quelques postulats du modèle, notamment celui de la fixité des proportions entre les facteurs de production. Ce postulat a pour effet de limiter la valeur explicative du modèle aux ajustements de courte période. A long terme, la substitution entre les facteurs de production devient possible dans une certaine mesure et un raffinement du modèle devient nécessaire. Enfin, l'élasticité parfaite qui a été attribuée à l'offre de matériaux et à l'offre de services des manoeuvres, par contraste avec l'élasticité imparfaite de l'offre de menuisiers, simplifient grandement la mécanique des réajustements qui suivent un changement de l'une ou l'autre variable (4). Cela n'affecte pas cependant la valeur explicative du modèle.

Nous venons de voir qu'une disparité de salaires entre deux occupations dépend en partie du niveau de la demande des services dans l'une ou l'autre occupations. Elle dépend également du niveau de l'offre de services. Pour un niveau donné de la demande, le taux de salaire dans une occupation sera d'autant plus élevé que le niveau de l'offre sera lui-même plus bas i.e. que la rareté relative du facteur sera plus grande (voir figure 3).

De la même façon, il se créera une disparité de salaires entre deux occupations (A et B) si, les demande respectives étant de même niveau,

(4) Cette remarque n'a rien à voir avec le réalisme du postulat de l'élasticité parfaite de l'offre des deux facteurs. Ceci est une question entièrement différente de celle qui est discutée dans le texte.

FIGURE 3

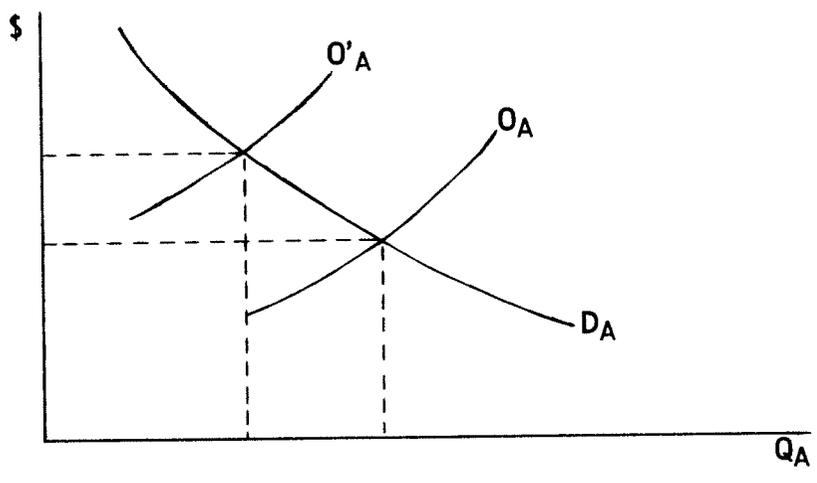


FIGURE 4 a

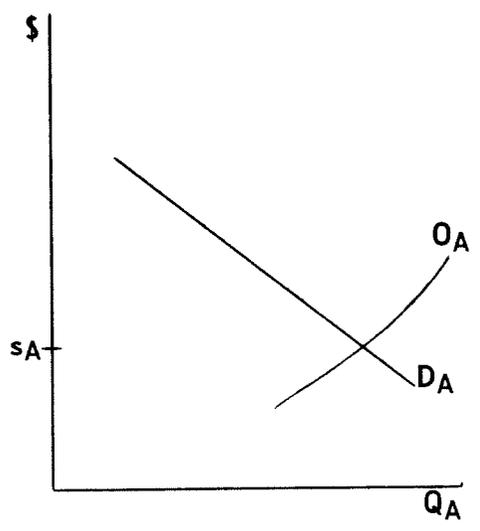
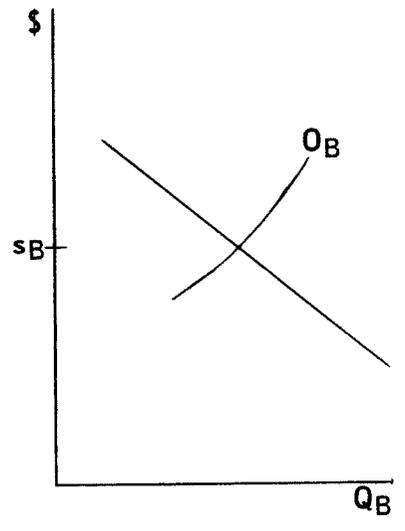


FIGURE 4 b



l'offre est plus restreinte dans l'une que dans l'autre. (voir figures 4A et 4B) Ceci nous amène naturellement à parler de la détermination du niveau de l'offre (relative) de services dans diverses occupations. Nous examinerons cette question dans l'optique de la théorie néo-classique, laquelle est un raffinement de la théorie de Adam Smith.

Cette théorie est fondée sur une hypothèse de comportement des travailleurs, face à un choix entre divers emplois. Des emplois différents comportant des caractères pécuniaires et non-pécuniaires différents, le travailleur choisit celui qui comporte des avantages nets maximums.

Les caractéristiques d'un emploi sont positives ou négatives, i.e. elles se divisent en avantages et en désavantages. Ce sont les "conditions de travail" attachées à un emploi. D'autre part, les conditions de travail sont monétaires ou matérielles.

Supposons, pour simplifier, que les conditions monétaires se résument au paiement du salaire en argent. Excluons donc toute rémunération en nature, tous les avantages sociaux, etc. Quelles sont alors les conditions matérielles de travail d'un emploi particulier. Analysant les choix occupationnels, Adam Smith énumère cinq "circonstances" affectant l'attrait relatif de divers emplois. Ce sont:

- i) le caractère agréable ou désagréable du travail;
- ii) la longueur et le coût de l'apprentissage;
- iii) la régularité de l'emploi;
- iv) le degré de responsabilité encouru;
- v) la probabilité de réussir (5).

Cette liste n'est pas exhaustive, et on peut même discuter de l'effet positif ou négatif de certaines circonstances, mais cela ne diminue en rien sa valeur d'illustration (6). L'essentiel de la théorie est cependant dans la proposition à l'effet qu'en concurrence parfaite, et en longue période, ce sont les avantages nets qui s'égalisent entre différentes occupations. Vue sous un autre angle, la théorie prédit que les taux des salaires ne tendent pas à l'égalité, étant donné le postulat relatif aux caractéristiques non-pécuniaires variables.

(5) A. Smith, *The Wealth of Nations, Modern Library Edition, New-York, 1937, P.100-107.*

(6) *Sur l'opinion d'autres auteurs classiques, consulter: Simon Rottenberg, "On Choice in Labor Markets", Industrial and Labor Relations Review, Vol. 9, No 2, Janvier 1956, p. 183 ss.*

Transcrite en termes néo-classiques, la théorie de Smith se réduit à une théorie de l'offre relative de travail entre les occupations (7). *Ceteris paribus*, l'offre de services dans une occupation sera d'autant plus élevée que le taux de salaire sera lui-même plus élevé. Cette proposition se traduit graphiquement par la courbe d'offre à pente positive (voir figure 5). La courbe O_1 (offre de services dans l'occupation 1) suppose que toutes les variables indépendantes, sauf S_1 , demeurent stables. Par conséquent, à mesure que l'on se déplace vers le nord-est sur la courbe, le taux de salaire relatif augmente dans l'occupation 1 (i.e. S_1 / S_2 augmente puisque S_1 augmente et que S_2 reste au même niveau). D'autre part, si S_1 est stable et que S_2 augmente, l'offre diminue dans l'occupation 1, c'est-à-dire que toute la courbe O_1 se déplace vers la gauche en O'_1 (voir figure 6). A \hat{s}_1 , des travailleurs qui étaient satisfaits d'un emploi dans l'occupation 1 initialement préfèrent l'occupation 2 quand le taux de salaire s_2 augmente. A \hat{s}_1 , l'offre diminue de Q_0 à Q'_1 .

Il faut noter que les courbes d'offre de la figure 6 impliquent des goûts différents de la part des individus qui composent la main-d'oeuvre totale. Cela signifie que les individus apprécient différemment les caractéristiques non-pécuniaires différentes des diverses occupations. Si tous les individus avaient des goûts identiques, tout en appréciant à des degrés différents diverses occupations, on aurait des courbes d'offre horizontales (voir figure 7). Cela signifie qu'à un certain salaire relatif s_1 / s_2 , tous les travailleurs seraient indifférents entre les deux occupations. On pourrait donc obtenir toute la main-d'oeuvre désirée dans l'occupation 1, jusqu'à ce que tous les travailleurs disponibles (O_t dans la figure 7) soient engagés.

Mais dans ce cas, si les caractéristiques non-pécuniaires de l'occupation 1 se détérioraient, la courbe O_1 se déplacerait parallèlement vers le haut (et inversement). Cela signifie qu'à \hat{s}_1 , aucun travailleur ne serait disponible dans l'occupation 1 (et inversement).

Dans l'hypothèse plus réaliste de goûts individuels variables, (et pour conclure avec les graphiques), on peut résumer la théorie néo-classique en modifiant nos graphiques de façon à permettre des variations dans les taux absolus de toutes les occupations. Ce faisant, nous excluons une variable de la clause "ceteris paribus" et nous avons une courbe d'offre relative. (voir figure 8).

(7) *La théorie de Smith, dans son ensemble, est une théorie du fonctionnement du marché du travail, dont une théorie de l'offre est une partie.*

FIGURE 5

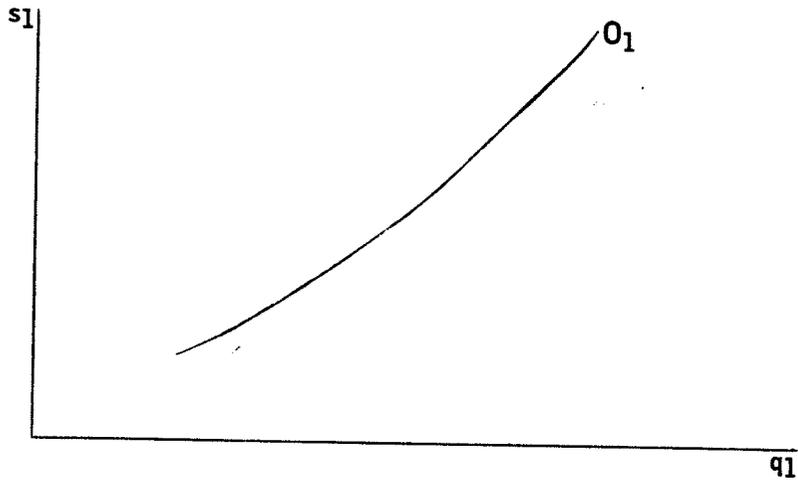


FIGURE 6

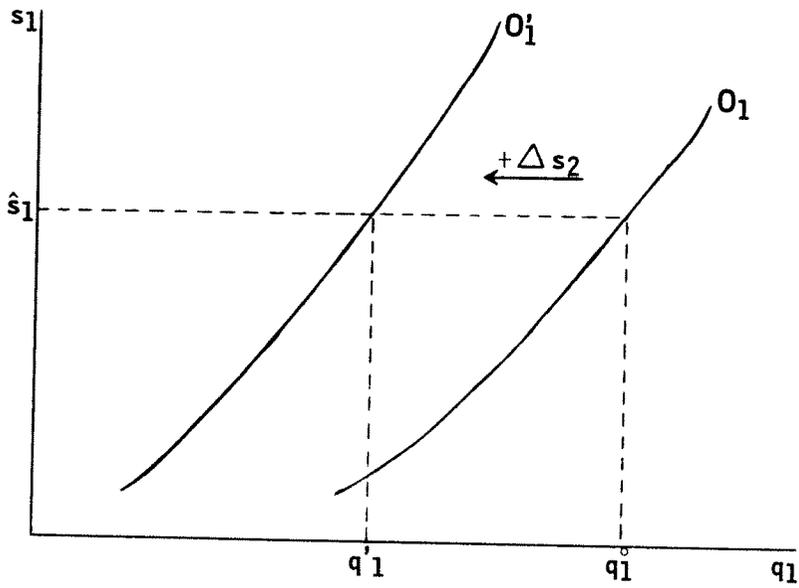


FIGURE 7

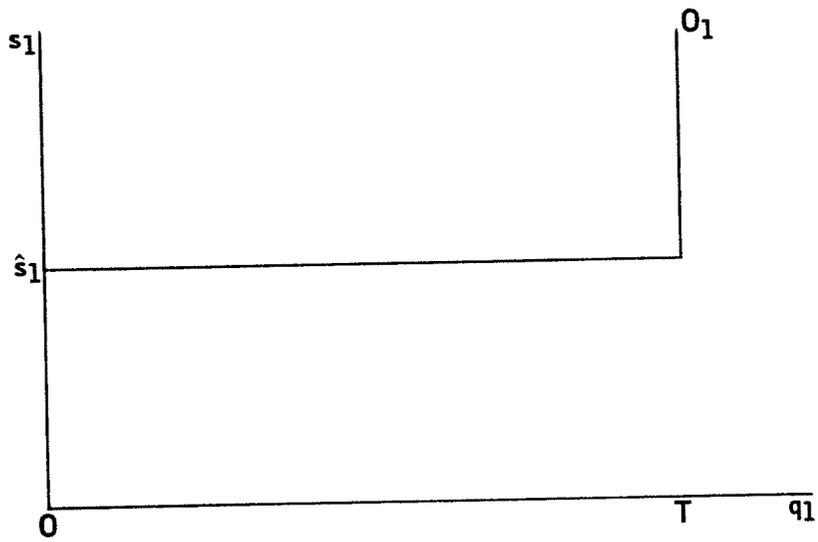
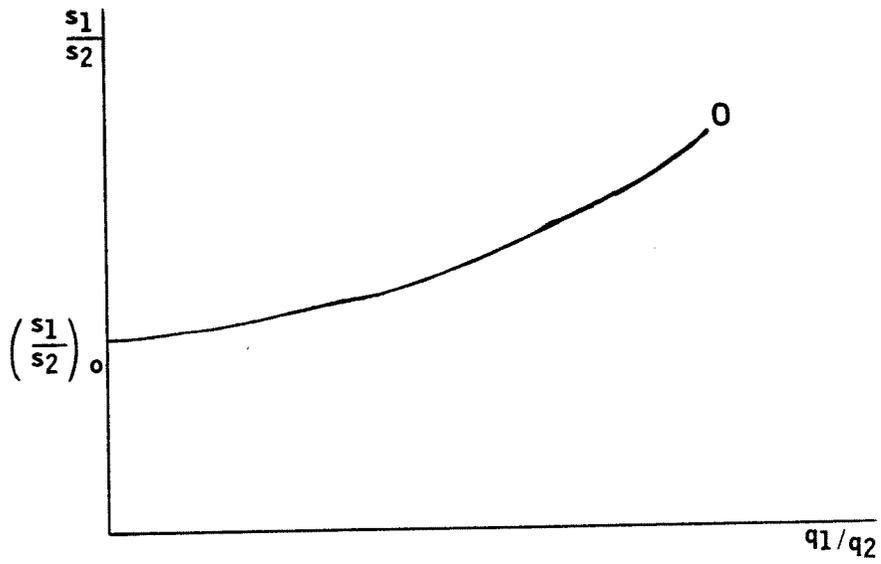


FIGURE 8



Quel que soit le mérite de cette théorie sur le plan scientifique ----- et je crois qu'elle a une très grande valeur, dans une version plus rigoureuse que celle qui a été présentée ici ----- elle a certainement une utilité pratique. D'abord, elle jette un certain doute sur les arguments d'équité qui entrent invariablement dans les comparaisons de salaires qui font l'objet d'un débat public. Si mon appréciation est juste, ces jugements reposent le plus souvent sur une sous-estimation des caractéristiques non-matérielles des occupations comparées; des conclusions s'appuient lourdement sur des comparaisons de taux de salaires ou de gains annuels plutôt que sur des revenus de carrières; les données comparées sont trop souvent des valeurs extrêmes plutôt que des valeurs moyennes.

D'autre part, la théorie rejoint la pratique courante en négociation d'étayer les revendications salariales de comparaisons. Elle peut dans une certaine mesure aider à jauger la pertinence des points de comparaison choisis par l'une ou l'autre partie.

Alfred Marshall a écrit que l'offre et la demande sont comme les deux piliers d'un pont, chacun étant aussi indispensable que l'autre. Les négociateurs professionnels ont mis la maxime en pratique, en ajoutant l'argument des comparaisons de salaires à celui de la capacité (volonté?) de payer.

B - Les disparités géographiques

L'expression "disparités géographiques", comme on l'a déjà souligné est ambiguë. C'est une chose de parler de disparités entre les revenus moyens de deux régions; c'en est une autre de parler de disparités de taux de salaire entre deux catégories d'emplois qui sont identiques sauf quant au lieu où les fonctions sont accomplies. La deuxième dimension nous intéresse ici. Nos remarques seront d'ailleurs brèves.

Dans la théorie économique néo-classique, le lieu géographique est considéré comme une caractéristique non monétaire d'un emploi. On fait l'hypothèse que le climat physique, social, culturel d'une région sont des variables entrant dans l'appréciation globale d'un emploi.

Cela signifie qu'un individu acceptera de travailler dans une région qu'il aime moins à condition que son sacrifice soit compensé pécuniairement. Sous un autre angle, cela implique également que le même travailleur pourra accepter un sacrifice monétaire pour demeurer dans la région qu'il préfère. L'hypothèse implique enfin qu'à un certain niveau relatif de salaires, il sera indifférent entre l'une et l'autre région.

On aura certainement reconnu l'hypothèse de la maximisation des avantages nets. Si les marchés sont parfaitement libres, ce comportement

conduit à l'égalisation des avantages nets des emplois situés en des régions différentes; ce n'est donc que par exception, i.e., dans des cas particuliers, que l'égalisation des taux de salaires est réalisée par ce mécanisme. Cela ne se produirait que si les caractéristiques non-monétaires des deux régions étaient jugées équivalentes par les travailleurs concernés (8).

Si l'égalité des taux est imposée par législation ou sous la contrainte de la négociation, cela entraîne un changement dans la distribution de la main-d'oeuvre en faveur de la région où les taux sont augmentés et au détriment de celle où les taux restent inchangés (voir figure 9). Mais si la demande de travail demeure inchangée, il y a des chances pour que ces nouveaux travailleurs ne trouvent pas d'emploi et qu'en plus des travailleurs perdent leur emploi. Si tel était le cas, cela créerait une tendance à la réduction de l'offre dans la région 1 (déplacement de O_1 , vers le nord-ouest) et une résistance à la diminution de l'offre dans la région 2. En même temps, dans la mesure où l'offre est réduite dans la région 2, se manifeste une pression tendant au relèvement du taux de salaire S_2 qui, si elle est efficace, détruit dans les faits la parité établie en principe. Cette hausse de S_2 amènerait à son tour une tendance à la diminution de l'offre dans la région numéro 1.

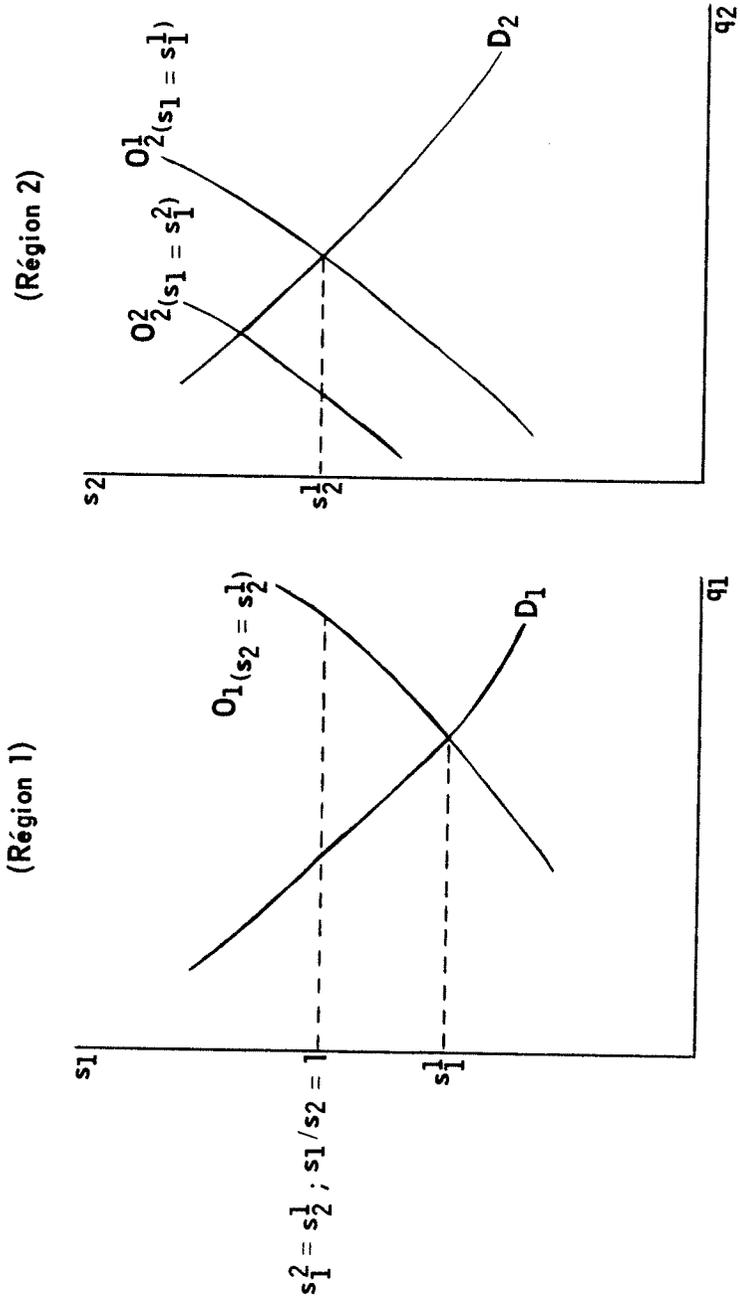
J'en conclus que si, en même temps qu'on introduit la parité, on ne prend pas de mesures propres à élever le niveau de la demande de travail dans la région que l'on veut favoriser, on crée des forces qui tendent à réduire l'emploi dans cette région et d'autres forces qui tendent à restaurer les disparités antérieures.

On me répondra sans doute que mes conclusions reposent sur une analyse partielle et que, dans une perspective macro-économique, on doit compter sur l'effet multiplicateur des dépenses additionnelles qu'entraîneront inévitablement les hausses de salaires. La demande régionale totale sera augmentée ainsi que la demande pour des biens particuliers, dont celle pour le bien fabriqué par les travailleurs dont le taux de salaire a été augmenté. Mais les conditions nécessaires à cet heureux résultat sont sévères.

En premier lieu, et dans un premier temps, la somme totale payée en salaires n'augmente que si la demande de travail est élastique, c'est-à-dire si les hausses de salaires compensent les pertes d'emploi. Même

(8) Une autre possibilité est que la demande relative de travail soit forte dans la région que les travailleurs préfèrent et que cette supériorité de la demande se trouve juste à compenser la supériorité de l'offre.

FIGURE 9



à ce compte, à moins que cette demande soit parfaitement inélastique, il y a un effet négatif sur le bien-être de ceux qui perdent leur emploi. Qui peut savoir si cet effet est compensé par l'augmentation du bien-être de ceux qui ont bénéficié de l'augmentation de salaires.

Deuxièmement, dans l'hypothèse où la masse salariale et donc les dépenses augmentent, l'effet multiplicateur peut être négligeable si ces sommes sont diverties à l'achat de biens produits dans d'autres régions.

Troisièmement, si la masse salariale augmente c'est que la demande de travail est relativement inélastique. Cela provient de l'inélasticité de la demande pour le produit fini ce qui implique une possibilité (et une probabilité?) de faire supporter l'augmentation des salaires par les consommateurs. Dans ces conditions, peut-on être assuré que le bien-être total de la population de la région a été augmenté?

Si l'inélasticité de la demande de travail provient plutôt de l'inélasticité de l'offre des autres facteurs de production, ce sont ces derniers qui supporteront le poids de l'augmentation des coûts. La même question doit être posée.

Enfin l'inélasticité de la demande de travail peut provenir de ce que la substitution entre facteurs est difficile ou impossible. Mais une telle situation n'est pas susceptible de se perpétuer à long terme. Si la substitution devenait plus facile, l'avantage procure au facteur qu'on voulait favoriser lui échapperait au profit d'autres facteurs. C'est ce que j'appellerais une politique à la John L. Lewis (9). Cela peut être une bonne politique pour un chef syndical, mais ce n'est pas, à mon avis, le "nec plus ultra" d'une politique sociale.

(9) On se rappelle sa phrase: "I'll take care of you, but not of your sons"

Commentaires sur le texte de Claude D'Aoust

PIERRE HARVEY
Professeur,
H.E.C.

1. Le texte de M. D'Aoust a bien résumé ce que la théorie microéconomique néo-classique nous enseigne:
 - a) dans un modèle d'équilibre général les salaires résultant de l'offre et de la demande de travail, les écarts de salaires mesurent les écarts supposés de productivité marginale en valeur des différentes catégories de travailleurs;
 - b) ce qui, bien entendu, met immédiatement en cause les prix relatifs des produits et ceux des facteurs substitués ou compléments du travail, de même que la substitution ou la complémentarité des catégories de travail les unes par rapport aux autres.
2. Dans un tel modèle, les distances, les coutumes, les institutions sont les éléments constituant du "coeteris paribus" qui, dans les termes de M. D'Aoust, expliquent que des écarts de salaire puissent exister par exemple entre régions, malgré la théorie.(1) Mes remarques sur le texte de M. D'Aoust porteront sur deux points:
 - a) je dirai quelques mots d'abord de la signification de la théorie néo-classique par rapport à la réalité;
 - b) en second lieu j'essaierai de montrer que l'essentiel est peut-être à chercher dans le "coeteris paribus".
3. D'abord la signification de la théorie néo-classique. Le modèle d'équilibre général que l'on appelle théorie néo-classique et dont la théorie des salaires constitue un sous-modèle est une construction dont la fonction n'est pas de reproduire la réalité mais de la rendre intelligible. Et dans ce domaine comme dans tous les autres, la connaissance est une construction. M. D'Aoust dit, à l'avantage ou à la défense de la théorie: "La théorie rejoint la pratique courante d'étayer les revendications salariales par des comparaisons". La forme d'inquiétude de M. D'Aoust me paraît injustifiée. Je pense qu'il faut admettre, à priori, que la théorie microéconomique dite classique (et c'est la seule que nous ayons), étant une quasi-mécanique, est radicalement inadaptable à la solution de problèmes pratiques de négociations. Ce qui ne veut pas dire qu'elle est inutile. C'est un instrument de connaissance, mais d'un type de connaissance tel que la solution déterminée du modèle ne préjuge en rien de ce que devra être l'action concrète.

(1) On doit supposer ici, pour la cohérence du texte, que les "productivités marginales en valeur" sont égales, coûts de transferts exclus.

4. Que l'on prenne la défense de la théorie ou qu'on l'attaque, je crois qu'il y a toujours erreur sur l'objectif: la théorie économique est une vue de l'esprit comme toute théorie. Le fait que dans la pratique des négociations l'on procède par comparaisons démontre que la théorie est une reconstruction valable de la réalité, comme instrument de connaissance. Ce fait ne démontre pas cependant que la théorie puisse fournir des solutions à des problèmes d'action. La théorie peut faciliter l'examen de la réalité en mettant en évidence les variables significatives et leurs interrelations.

5. Ceci dit, je reviens au problème des disparités de salaires. L'utilisation la plus commune de la théorie, dans ce domaine, consiste à justifier les disparités par:

- a) des disparités de productivité (marginale en valeur) (2)
- b) des disparités de circonstance, à productivité égale (coeteris paribus)

Lorsque les économistes interviennent dans ce débat en donnant à la théorie la vertu de dégager des solutions quasi nécessaires à une question concrète:

- a) ils ignorent le problème épistémologique fondamental du passage d'une telle théorie à la prescription pour l'action;
- b) ils se laissent aller à des pétitions de principe. Il est bien évident, par exemple, que si les écarts sont modifiés par la négociation, les écarts subsistant devront encore être considérés comme mesurant les écarts de productivité.

6. En conclusion, sur ce premier point, je plaiderai pour une séparation des pouvoirs. Je crois que la théorie microéconomique est un instrument puissant de connaissance et nous devons la pratiquer. La connaissance qu'elle permet de dégager n'a pas cependant le caractère qui permettrait d'en tirer une solution nécessaire à un problème concret. Comme dans presque toutes les sciences humaines, la théorie économique, en reliant ensemble des variables qui se déterminent toutes mutuellement, crée les conditions de sa propre vérité. Ce qui interdit la transposition simple à la réalité des actes à poser. La science étant ce qu'elle est, l'art garde tous ses droits et la science ne joue sur la scène que le rôle d'éclairagiste. Ce qui est important d'ailleurs.

(2) Dans la pratique on passe insensiblement de la productivité marginale à la productivité moyenne, la seconde catégorie étant considérée implicitement comme une approximation de la première.

7. J'arrive alors à mon second point, qui découle du premier: l'importance de réexaminer le "coeteris paribus". Il n'est peut-être pas exclu que parmi les éléments que l'on classe dans cette catégorie se trouvent certaines variables qui devraient jouer un rôle de premier plan dans une reformulation de la théorie. Je me contenterai de signaler ici un élément qui me paraît fondamental et que l'on ne fait pas souvent intervenir autrement que sous forme de boutade: la défense et le maintien du statut social. Ce qui m'amène à avancer l'hypothèse que le salaire est peut-être le lieu géométrique d'une contradiction et d'une rencontre:

- a) pour l'employeur c'est le coût de facteur et l'indice d'un statut social;
- b) pour le salarié c'est un retenu de facteur et l'indice d'un statut social.

La contradiction s'intègre parfaitement dans les articulations du modèle: tout marché est le lieu d'une telle tension. L'accord des partenaires fait partie du "coeteris paribus". Je suis porté à croire que l'accord implicite sur la perception du salaire comme indice du statut social constitue le mécanisme de base d'établissement des rémunérations, et que c'est la structure des statuts sociaux, sans cesse mise en cause et sans cesse reconstituée, qui donne son dynamisme au marché du travail. Le coût de facteur est alors une conséquence qui se traduit en terme d'emploi. On peut en tout cas constater que quelle que soit l'importance des modifications du niveau de l'emploi par secteur, en longue période, la structure des rémunérations reste la même. Ce qui tendrait à indiquer que le salaire n'est pas un mécanisme de répartition de la force de travail par secteur. Du moins, pas tel qu'il devrait être pour permettre de tirer de la théorie microéconomique les solutions quasi nécessaires qu'on semble en attendre.



DISPARITES DE SALAIRES ET POLITIQUE DE MAIN-D'OEUVRE

GERALD MARION
Département Sciences Economiques
Université de Montréal

Les disparités de salaires sont traditionnelles. Elles se présentent sous les formes les plus variées. Les plus connues sont les disparités interoccupationnelles et interindustrielles, les disparités interrégionales ainsi que les disparités entre hommes et femmes. Il existe également, comme l'a établi Garry Becker aux Etats-Unis, des écarts de salaires entre groupes raciaux ou encore, comme le démontrent les études menées par la Commission B.B., des écarts de revenus entre groupes ethniques.

Disparités interoccupationnelles

Les disparités interoccupationnelles de salaires ont attiré très tôt l'attention des économistes. Déjà Adam Smith leur avait consacré plusieurs pages de son célèbre ouvrage (1). Celui qui a investi beaucoup de temps et de travail dans l'apprentissage d'un métier ou d'une profession, disait-il, doit, à l'instar des autres facteurs de production, recevoir une rémunération qui lui permette de compenser les dépenses de son instruction.

(1) *"When any expensive machine is erected, the extraordinary work to be performed by it before it is worn out, it must be expected, will replace the capital laid out upon it, with at least the ordinary profits. A man educated at the expense of much labour and time to any of those employments which require extraordinary dexterity and skill, may be compared to one of those expensive machines. The work which he learns to perform, it must be expected, over and above the usual wages of common labour, will replace to him the whole expense of his education, with at least the ordinary profits of an equally valuable capital. It must do this too in a reasonable time, regard being had to the very uncertain duration of human life, in the same manner as to the more certain duration of the machine. The difference between the wages of skilled labour and those of common labour, is founded upon this principle", Adam Smith, The Wealth of Nations, p. 101. Cette citation allait être reprise par les auteurs suivants: J. Stuart Mill, Principles, p. 233 et suiv. Nassau Senior, Political Economy, p. 204; Kuznets & Friedman, Income From Independent Professional Practice, p. 83; Edward F. Renshaw, "Estimating Returns to Education", The Review of Economics and Statistics, août 1960.*

Il jetait ainsi les fondements de ce qui allait, plus tard, être désigné: la différence compensatrice de salaires. Les auteurs contemporains reprennent d'ailleurs ces mêmes principes lorsqu'ils élaborent la théorie du capital humain, qui, comme on le sait, est fondée sur le rôle des investissements en éducation dans la détermination des salaires relatifs. Selon cette théorie, la différence dans les flux de revenus provenant de l'exercice de métiers ou professions requérant une formation particulière et ceux provenant des occupations non spécialisées, devait être suffisante pour amortir les coûts d'acquisition d'une formation spécifique.

Ces méthodes d'analyse du rendement des investissements en éducation fournissent d'ailleurs un moyen puissant pour l'étude de l'allocation des ressources humaines entre les diverses occupations particulières. En effet, l'analyse des disparités en fonction du taux de rendement sur l'investissement humain permet de déterminer s'il y a pénurie ou rareté de main-d'oeuvre dans les différentes occupations et devient, par là, un instrument utile pour l'étude des prévisions de main-d'oeuvre.

Ces principes étant posés, présentons maintenant quelques statistiques illustrant les disparités interoccupationnelles de salaires au Québec. Les statistiques ci-après sont tirées d'une étude réalisée par équipe de recherches du Département des Sciences Economiques de l'Université de Montréal et du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec (2).

En mesurant les écarts de salaires par rapport à l'occupation la moins rémunérée (commis junior, femme), nous obtenons, pour les employés de bureau le tableau ci-dessous.

(2) *Gérald Marion, Robert Lacroix, Simon Latraverse, Les Disparités de Salaires au Québec, étude préparée pour le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, Québec, 1972. Nous remercions M. Emilien Landry, directeur du Service de Recherches au Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, ainsi que nos collaborateurs qui nous ont permis de citer ces chiffres bien que l'étude ne soit pas encore publiée.*

TABLEAU I

Écarts de salaires mesurés par rapport à l'occupation: commis junior (femme).

Commis junior (homme)	.373
Commis intermédiaire (homme)	1.012
Commis sénior	1.706
Commis intermédiaire (femme)	.470
Commis sénior (femme)	.963
Opérateur de machine de comptabilité et à calculer (femme)	.258
Opérateur de poinçonneuse à clavier (femme)	.433
Secrétaire junior	.649
Secrétaire sénior	1.106
Dactylo junior	.151
Dactylo sénior	.439
Sténographe junior	.379
Sténographe sénior	.717
Téléphoniste standardiste	.370
Dessinateur	1.818

Sources: Gérald Marion, Robert Lacroix, Simon Latraverse, op. cit., p. 45.

Ces statistiques indiquent que le gain horaire d'un dessinateur est de \$1.81 de plus que celui du commis junior (femme), alors qu'un commis junior (homme) obtient .37 de plus, etc.

Si nous nous penchons maintenant sur la situation des travailleurs d'entretien, nous observons, à partir d'un échantillon couvrant la majorité des industries au Québec, que les écarts de salaires sont également très significatifs pour cette catégorie de main-d'oeuvre.

TABLEAU II

Écarts de salaires pour certaines occupations mesurées par rapport à l'occupation de manoeuvre.

Charpentier menuisier	.719
Electricien	.936
Tuyauteur et Plombier	.900
Machiniste et outilleur	.878
Ajusteur Mécanicien	.931
Mécanicien	.773
Soudeur	.839
Mécanicien et chauffeur de machine fixe	.735
Nettoyeur	.007
Expéditeur	.229
Conducteur de chariot automoteur	.336
Conducteur de camion léger	.275
Conducteur de camion lourd	.407
Gardien	.096

Sources: Gérald Marion, Robert Lacroix, Simon Latraverse, op. cit., p. 49.

Comme il apparaît au Tableau II ci-dessus, un charpentier obtient un gain horaire de .719 de plus qu'un manoeuvre, un électricien de .93, etc...

Jusqu'ici, nous n'avons retenu que l'aspect statique des disparités de salaires.

Nous les envisageons maintenant sous l'angle de leurs variations temporelles qui se présentent selon deux dimensions (3). Les disparités de salaires sont en effet reliées à l'expérience personnelle des travailleurs et aux changements structurels qui se produisent avec le passage des années.

L'importance de l'expérience dans les disparités de salaires nous est révélée par la corrélation que l'on observe entre le niveau des revenus et l'âge des travailleurs. Cette association, entre la structure des revenus et le profil d'âge, découle, non seulement des effets sur la productivité de l'accoutumance au travail, mais aussi de la capacité que possède les travailleurs d'incorporer le progrès technique dans leur savoir faire. Mais, cette capacité d'incorporer le progrès technique étant directement reliée au niveau de formation des travailleurs à leur entrée sur le marché du travail, il suit, dans une économie fondée sur les développements technologiques, que le rôle de l'éducation, dont nous avons déjà souligné l'importance, est amplifié par sa fonction de "porteur" du progrès technique.

Les conséquences, pour notre propos, de ce processus sont importantes. Car, si l'incorporation du progrès technique se fait suivant la na-

(3) Pour des études empiriques sur l'évolution des disparités de salaires voir: C. Kerk, "Wage Relationships - The Comparative Impact of Market and Power Forces", dans J.T. Dunlop (éd.), *The Theory of Wage Determination*, MacMillan, 1957. Stanley Labergott, "Wage Structures", *Review of Economics and Statistics*, nov. 1947; Harry Ober, "Occupational Wage Differentials", 1907-1944, *Monthly Labor Review*, août 1948; Paul Keat, "Long Run Changes Occupational Wage Structure, 1900-1956", *The Journal of Political Economy*, déc. 1960; Philipp V. Bell, "Cyclical Variations and Trends in Occupational Wage Differentials in American Industries since 1914", *Review of Economics and Statistics*, nov. 1951; Toivo Koninen, "Occupational Wage Relationships in Manufacturing", *Monthly Labor Review*, nov. 1953. D.W. Oxman, "The Relations of Unskilled to Skilled Wage Rates in Australia", *Economic Record*, juin 1950. Voir aussi: E.H. Phelps-Brown et Margaret H. Browne, *A century of Pay*, MacMillan 1968.

ture des métiers et des professions et le niveau de formation des travailleurs à leur entrée sur le marché du travail, l'éducation a pour effet d'élargir les disparités de revenus. Mais, cet effet est temporisé par l'action en longue période de l'éducation.

Car, les différences dans la rémunération dépendent aussi de la rareté relative de certains métiers ou professions qui conduit à l'existence de rentes occupationnelles. Dès lors, le développement de l'éducation, en adaptant les disponibilités aux besoins, permet d'éliminer les rentes qui existent dans ces métiers ou professions. Cet effet, ne corrige pas que les déséquilibres temporaires, mais se fait sentir en longue période. Le développement de l'éducation nous apparaît, en effet, comme l'instrument le plus puissant et le plus efficace du nivellement des disparités de salaires dans le temps, bien que les restrictions à l'entrée, la désuétude des métiers et la création d'emplois nouveaux, fassent subir à cette règle des exceptions multiples et variées.

L'interaction entre le développement et l'éducation et la détermination des salaires relatifs a d'ailleurs été reconnue depuis longtemps. John Stuart Mills a, en effet, développé ce point dans des formules, on ne peut plus contemporaines. Pour lui, en effet, le développement de l'éducation devrait être assimilé à des "concurrences subventionnées" qui permettrait à la "concurrence du pauvre d'emporter la récompense du riche". (4)

Dans les lignes qui suivent, nous étudions dans sa composante statistique, la relation entre le développement de l'éducation et l'évolution temporelle des disparités de salaires. Nous avons, d'abord, établi des marges de qualification pour les travailleurs qualifiés, c'est-à-dire, que nous avons ramené la rémunération des travailleurs qualifiés en pourcentages de celle des non-qualifiés. Nous avons retenu vingt-six occupations spécialisées qui correspondent assez bien aux métiers classés de l'industrie. Les résultats apparaissent au tableau III. On constate, à la

(4) *Il ne nous paraît pas inutile de rappeler ici les propos très précis de J. S. Mills sur ce sujet: en effet, pour lui, certaines différences de salaires ne sont pas fondées sur une différence compensatrice, mais résultent d'un monopole naturel que les institutions sociales protègent:*

"The superiority of reward is not here the consequence of competition, but of its absence; not a compensation for disadvantages inherent in the employment, but a extra advantage; a kind of monopoly price..."

J.S. Mills, Principles of Political Economy, Longman's Green and Co., 1886, p. 236.

lecture de ce tableau, qu'il s'est produit une baisse dans les disparités de salaires entre 1920 et 1958.

Si on s'en tient aux propositions précédentes, cette baisse des disparités interoccupationnelles de salaires serait due à une diminution du coût pour l'acquisition d'une formation spécifique: avec le développement de l'éducation, le niveau de base de l'instruction des non-qualifiés a augmenté, de sorte qu'il devient moins onéreux, en termes économiques, de se perfectionner pour obtenir des qualifications professionnelles.

Dans une étude menée, en 1963 (5), nous avons établi que la quantité d'investissements pour l'acquisition d'une formation spécifique dépend de trois éléments:

- 1) la durée de l'apprentissage,
- 2) les coûts alternatifs de l'apprenti,
- 3) la différence dans le niveau d'instruction formelle entre les qualifiés et les non-qualifiés.

Nous avons, pour diverses périodes, établi des relations mathématiques entre l'investissement en capital humain et les écarts de salaires. Il ressort de nos calculs, que la baisse dans les écarts de salaires en 1920 et 1958 est associée à une baisse dans le niveau d'investissement nécessaire pour l'acquisition d'une formation spécifique (6).

(5) *Gérald Marion, "L'offre de travail et la disparité occupationnelle des salaires en longue période", L'Actualité Economique, juillet-sept. 1963.*

(6) *Gérald Marion, Ibid., p. 232. Pour diverses études portant sur l'investissement en capital humain et les disparités de salaires, voir Paul G. Keat, "Long Run Changes in Occupational Wage Structure, 1900-1956", The Journal of Political Economy, M. Friedman et S. Kuznets, Income from Independent Professional Practice, National Bureau of Economic Research, New-York, 1954, p. 142, J.S. Becker, Human Capital, Columbia University Press (1964); "Under investment in College Education"? Proceedings of the American Economic Association, mai 1960; R.S. Eckaus "Investment in Human Capital: A Comment", The Journal of Political Economy, oct. 1963; Salomon Fabricant, "Investing in Economic Knowledge", N.B.E.R., 1958; Edward F. Renshaw, "Estimating The Returns to Education", "The Review of Economics and Statistics", août 1960; Lester J. Telser "Notes on Economic Growth", University of Chicago Office of Agricultural Economics Research Paper no 5806, fév. 1956. Pour des études théoriques et techniques sur l'Investissement en Capital Humain, voir dans The Journal of Political Economy, oct. 1962; supplément, les articles de Becker, Schultz, Mincer et Weisbrod.*

L'ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE

Tableau III
Marges de qualification pour vingt-six occupations spécialisées, Canada, 1920-1958

	1920	1921	1922	1923	1925	1926	1927	1928	1929	1930	1931	1932	1933	1934	1935	1936
I. Bâtiment:																
Briqueleur.....	222.2	271.4	272.7	250.0	285.7	285.7	320.0	320.0	315.7	250.0	314.2	208.3	229.6	203.7	228.5	216.2
Electricien.....	162.2	180.0	173.7	170.0	185.7	185.7	200.0	200.0	197.3	207.5	213.7	208.3	240.7	211.1	291.4	181.0
Plombier.....	166.6	200.0	212.1	175.0	194.2	194.2	194.2	242.8	223.6	225.0	271.4	250.0	229.6	229.6	200.0	189.1
II. Atelier de rabotage:																
Ébéniste.....	183.8	184.9	176.7	191.5	191.5	197.1	197.4	201.1	197.1	184.6	167.0	165.4	166.6	157.9	162.5	163.8
Machiniste.....	142.4	145.4	136.9	147.1	146.4	146.4	146.4	146.5	147.8	147.3	146.4	139.3	148.2	147.1	146.9	144.0
Limeur.....	201.3	175.8	164.9	170.0	170.0	169.5	170.9	174.4	146.4	163.9	167.0	154.4	162.5	161.0	155.1	153.5
III. Pulpes et papier:																
Conducteur machine.....	216.8	257.7	286.5	290.7	303.4	303.4	301.9	299.7	305.7	300.5	297.4	297.1	332.7	346.1	357.3	348.8
Cuisseur autoclave.....	151.5	177.3	283.9	195.5	210.0	217.3	215.9	210.1	215.4	213.8	206.0	194.0	211.5	209.7	215.6	213.6
Mécanicien.....	127.7	162.7	200.6	189.6	193.2	196.3	194.3	192.0	192.8	190.2	203.7	200.9	192.6	191.4	185.2	183.7
IV. Réparation et construction navale:																
Gréleur.....	140.5	146.7	135.6	124.6	123.6	127.0	121.7	127.1	128.6	127.2	138.5	137.5	140.5	144.6	133.5	133.5
Modéleur.....	171.5	190.1	193.7	177.6	180.3	180.2	187.7	180.6	185.1	187.2	196.0	201.6	171.2	171.2	175.1	177.0
Chartronnier.....	151.8	185.2	149.2	152.7	161.7	164.1	162.2	161.6	168.3	164.6	171.5	155.2	155.0	155.0	156.2	122.5
Machiniste.....	157.1	172.8	148.9	153.0	160.9	167.6	166.4	166.3	168.0	165.6	167.5	160.8	158.0	155.0	160.8	160.8
Electricien.....	151.0	152.7	152.0	150.7	152.3	156.1	153.2	152.4	159.2	155.7	159.5	159.4	159.7	156.7	155.1	150.8
V. Fonderie et atelier mécanique:																
Machiniste.....	138.7	156.3	157.5	155.0	155.9	156.6	151.5	158.2	157.9	165.2	160.7	154.2	159.0	157.4	161.9	158.1
Mouleur.....	146.3	165.1	161.5	165.2	168.4	167.7	167.5	166.9	169.6	176.2	162.3	157.5	156.9	155.9	154.4	157.7
Modéleur.....	154.0	170.4	172.7	173.6	175.0	176.0	175.0	177.3	180.3	184.1	174.0	164.9	162.0	159.1	175.2	176.1
VI. Imprimerie:																
Compositeur.....	250.0	250.0	250.0	263.0	276.0	267.7	267.7	267.7	274.1	274.1	274.0	293.1	293.1	286.2	293.1	293.1
Pressier.....	250.0	250.0	250.0	250.0	250.0	241.9	241.9	248.3	254.8	267.7	261.2	279.3	268.9	268.9	265.5	268.9
VII. Tôlerie:																
Tôlier.....	201.7	209.8	186.1	188.8	193.5	201.1	209.4	214.0	219.2	222.7	214.1	221.6	240.3	200.3	199.7	196.5
Machiniste.....	137.7	150.9	141.2	151.1	149.4	151.1	151.5	152.6	151.5	147.0	153.8	166.2	138.0	133.9	158.3	159.8
VIII. Instruments aratoires:																
Modéleur.....	172.3	183.0	164.2	167.7	170.1	166.1	167.2	152.6	161.3	167.5	165.6	171.2	146.6	145.7	146.6	147.8
Mouleur.....	169.7	176.6	174.0	177.4	178.5	176.5	181.9	175.4	170.2	165.4	146.4	143.7	131.0	130.3	144.8	132.7
Machiniste.....	157.1	138.0	153.4	159.4	161.1	159.3	159.3	160.0	156.7	156.9	123.6	153.3	125.5	124.7	137.1	140.6
IX. Peilerie:																
Modéleur.....	191.0	182.9	181.9	189.3	181.3	183.9	195.0	191.9	192.9	192.2	156.6	146.2	163.0	162.1	160.4	160.8
Tôlier.....	120.2	127.4	138.3	126.6	136.8	139.2	195.0	143.1	139.1	142.3	121.8	119.1	129.3	126.1	137.9	140.3
MOYENNE:	170.6	183.2	181.5	181.0	186.5	187.6	191.8	191.7	191.5	190.2	189.8	184.7	185.1	180.4	183.0	180.0

OFFRE DE TRAVAIL ET DISPARITÉ DES SALAIRES

Tableau III (suite)

	1937	1938	1939	1940	1941	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	1952	1954	1956	1958
I. Bâtiment :																	
Truquetter.....	212.5	212.5	212.5	200.0	200.0	175.0	175.0	173.7	174.6	208.9	202.5	208.7	200.0	165.2	160.0	161.5	153.3
Electricien.....	187.5	187.5	187.5	188.6	189.1	166.6	166.6	165.6	165.6	165.6	168.7	168.7	187.5	156.5	152.0	153.8	146.0
Plombier.....	187.5	187.5	200.0	200.0	195.6	166.6	166.6	165.5	165.6	171.6	181.2	163.7	197.5	155.6	160.0	163.0	154.6
II. Atelier de rabotage :																	
Céramiste.....	163.8	165.3	164.3	170.0	162.2	141.4	134.6	130.7	128.0	123.8	132.3	135.2	130.2	146.2	129.5	132.0	130.4
Mécaniste.....	139.7	143.6	141.5	146.8	141.6	131.7	116.3	119.2	117.5	120.6	125.0	122.0	122.3	120.5	119.3	126.2	124.3
Limeur.....	162.8	175.6	183.6	191.0	176.9	173.6	154.0	152.3	145.6	137.6	132.3	130.0	135.0	133.7	141.8	135.9	132.1
III. Pulpes et papier :																	
Conducteur machine.....	326.7	327.1	334.1	321.5	316.3	301.8	281.0	289.4	255.7	234.1	223.9	225.0	219.6	211.8	206.2	206.8	215.0
Cuisinier autoclave.....	200.7	194.6	192.7	189.6	183.2	162.0	170.6	175.4	161.4	148.2	144.7	145.8	144.1	143.3	140.0	140.6	142.1
Mécanicien.....	182.4	168.6	169.6	165.8	162.2	137.9	143.1	143.8	137.1	129.4	130.2	131.2	133.3	131.4	132.4	134.3	136.2
IV. Réparation et construction navale :																	
Gréonier.....	147.7	136.1	132.7	134.9	135.7	137.9	150.8	152.5	159.0	152.9	138.7	133.7	133.3	125.6	116.6	117.3	125.1
Mouleur.....	175.8	181.4	180.7	184.9	177.9	170.6	167.7	167.7	167.2	166.1	148.7	142.1	145.9	135.6	132.5	130.4	136.4
Chaudronnier.....	171.8	178.4	177.1	172.6	163.8	163.7	162.7	161.0	160.6	169.2	143.7	140.9	139.0	128.6	126.1	126.1	132.4
Mécanicien.....	154.8	159.6	163.7	170.9	167.3	165.5	162.7	161.0	160.6	158.8	146.2	144.5	140.2	130.0	130.1	123.9	125.2
Electricien.....	143.9	148.7	169.5	175.6	174.0	174.1	172.8	174.5	173.7	166.1	150.0	150.6	147.1	134.5	126.1	132.0	139.7
V. Fonderie et atelier mécanique :																	
Mécanicien.....	154.8	156.4	157.9	163.5	170.2	128.8	139.6	140.0	141.2	126.3	124.1	124.7	121.8	104.3	122.9	132.3	132.4
Mouleur.....	156.7	161.3	157.9	158.3	158.4	128.8	137.9	136.6	142.8	140.7	137.9	140.4	145.8	113.7	120.7	118.0	124.1
Modeleur.....	168.5	170.0	167.6	173.0	179.1	140.6	144.8	143.6	152.3	140.7	134.4	139.3	136.4	117.3	131.8	144.3	142.0
VI. Imprimerie :																	
Compositeur.....	293.1	274.1	315.6	337.5	353.1	319.4	313.1	315.7	278.2	245.2	262.0	222.0	237.6	251.1	255.6	272.8	264.1
Pressier.....	268.9	251.6	268.7	278.1	278.1	255.5	255.2	300.0	269.5	239.6	246.5	206.4	231.1	241.1	255.6	262.1	262.4
VII. Tôlerie :																	
Tôlier.....	132.8	195.3	201.5	195.2	196.9	168.5	170.9	164.9	161.6	143.0	170.1	160.2	153.5	138.8	133.8	142.2	148.6
Mécanicien.....	145.8	150.1	154.4	157.1	166.8	157.4	158.1	145.6	148.3	124.0	150.6	146.9	150.0	132.5	134.5	137.7	138.8
VIII. Instruments aratoires :																	
Modeleur.....	156.7	155.8	138.7	139.4	148.2	149.1	143.3	153.3	154.5	147.3	139.5	140.2	141.0	146.7	143.5	148.8	151.0
Mouleur.....	160.3	156.1	134.3	138.1	146.5	138.5	138.3	140.0	148.4	147.3	152.3	140.2	150.0	158.1	142.7	125.1	124.4
Mécanicien.....	121.0	147.9	150.4	132.5	141.1	131.5	133.3	130.0	124.2	118.4	106.9	115.2	115.0	132.7	122.5	124.8	137.9
IX. Peilerie :																	
Modeleur.....	166.6	167.1	170.5	168.4	153.9	133.9	143.3	139.2	141.3	142.6	131.7	126.7	126.3	118.2	150.8	127.3	127.9
Tôlier.....	142.6	143.0	139.1	140.3	130.8	126.4	128.3	125.0	127.5	130.8	121.9	120.9	124.1	115.6	135.1	142.9	127.9
MOYENNE.....	178.0	180.6	182.5	184.4	183.8	167.2	166.6	167.5	163.9	157.3	155.6	151.7	154.6	146.7	147.0	148.6	149.0

Moyenne 1920-1929 : 185.0, 1949-1958 : 149.0

1. Cf. : Salaires et heures de travail, op. cit.

2. Conducteur de raboteuse.

3. Extrapolé.

4. Moyenne : taux horaire et gain à la pièce.

Disparités interindustrielles

Une autre dimension des écarts de salaires se rapporte aux disparités interindustrielles. Les études menées, tant aux Etats-Unis qu'au Canada, ont démontré qu'il existe des disparités industrielles qui persistent au moins depuis le début du siècle (7). Jadis, devant de telles observations, et alors qu'on ne disposait que de statistiques brutes, on était porté à attribuer les écarts interindustriels de salaires, à la structure occupationnelle différente des diverses industries, ou encore, à un quelconque effet de dimension ou de concentration. Mais, les analyses plus raffinées qui ont été menées ces dernières années, démontrent qu'une bonne partie des disparités interindustrielles sont un phénomène pur d'industrie. Et ces disparités sont considérables. Une étude des statistiques montre que dans l'industrie manufacturière, la différence entre l'insula moins bien payée et le secteur le mieux rémunéré est de plus d'un dollar l'heure. Comme on le sait déjà, l'effet industriel le moins élevé se trouve dans les industries du textile et du vêtement, alors que les industries les plus rémunératrices sont celles du pétrole et des produits chimiques. Cet effet d'industrie existe indépendamment de la taille des établissements, bien que l'amplitude elle-même des effets de l'industrie puisse varier selon la grandeur des établissements.

Au Tableau IV, nous avons présenté, pour un ensemble d'industries primaires et manufacturières, l'écart de salaires dû à l'effet d'industrie. cet écart est mesuré par rapport à l'industrie du tricot.

(7) Pour diverses études sur les disparités interoccupationnelles, on peut consulter: J.W. Gabarino, "A theory of Interindustry Wage Structure", *Quarterly Journal of Economics*, mai 1950; A.M. Ross et W. Goldner, "Forces Affecting the Interindustry Wage & Structure", *Quarterly Journal of Economics*, mai 1950; D.E. Cullen, "The Interindustry Wage Structure", *American Economic Review*, juin 1956; Rosen Sherwin, "on the Interindustry Wage and Hour Structure", *Journal of Political Economy*, mars 1969; H.A. Turner et D.A.S. Jackson, "On the Stability of Wage Differences and Productivity-Based Wage Policies: an International Analysis", *British Journal of Industrial Relations*, août 1969. Lloyd Ulman, "Labor Mobility and the Industrial Wage Structure in the Postwar United States", *Quarterly Journal of Economics*, fév. 1965.

TABLEAU IV
Industries primaires et manufacturières, employés
de l'entretien, des services et manoeuvres;
effets d'industries

Forêt	.258
Mines	.654
Aliments et boissons	.631
Tabac	1.095
Caoutchouc	.328
Cuir	.148
Textile	.074
Vêtement	.192
Bois	.224
Meuble	.195
Papier et produits connexes	.848
Imprimerie et édition	.542
Métaux primaires	.675
Fabrication métallique	.654
Machinerie	.618
Equipement de transport	.514
Produits électriques	.511
Minéraux non métalliques	.543
Pétrole et charbon	1.157
Produits chimiques	.754

Source: Gérald Marion, Robert Lacroix, Simon Latraverse, *op. cit.*, p. 49.

On constate, à la lecture de ce tableau, que les disparités créées par les industries sont importantes et des plus variées.

La persistance des disparités interindustrielles demeure l'un des points obscurs de l'analyse économique. Néanmoins, dans une économie de marché, on peut s'attendre à ce que des disparités existent aussi longtemps que la facilité de substituer le capital au travail est différente d'une industrie à l'autre, que la mobilité volontaire ou l'élasticité de l'offre de travail sont limitées et que la demande du produit final est également variable d'une industrie à l'autre. Enfin, la proportion des coûts total joue également un rôle dans la détermination du niveau relatif des salaires industriels.

Il s'agit, en somme, de phénomènes assez simples. En effet, dans les industries où la demande est inélastique, c'est-à-dire, où le producteur possède un certain contrôle sur le prix de son produit, il existe des possibilités de dépassement des taux de salaires du marché. Si, par ailleurs, les employés sont peu sensibles aux écarts de salaires qui existent d'une industrie à l'autre, des disparités de salaires pourront s'installer à demeure.

Quant à l'influence sur les taux de salaires de la substitution du capital au travail, elle peut être envisagée sous deux aspects. D'abord, rappelons que la productivité du travail varie dans le même sens que la quantité de capital par employé. Ainsi, la forte capitalisation de certaines industries se traduira par des hauts salaires dans ces industries. Pourtant, plus la substitution du capital au travail est élevée, moins les salaires le sont. Car, cette facilité de remplacement du travail exerce des pressions à la baisse sur les taux de salaires. Néanmoins, il vient un moment où la forte capitalisation de ces industries se traduit par des salaires élevés.

Une étude faite par les professeurs Turner et Jackson indique effectivement une relation positive entre les salaires et la productivité moyenne et une association négative entre les augmentations de salaires et le coefficient d'élasticité de substitution. (8)

En ce qui concerne le Québec, nous avons calculé des coefficients de substitution entre le capital et le travail pour les principales industries manufacturières. Les résultats préliminaires apparaissent au tableau V. On constate, à la lecture de ce tableau, que la facilité avec laquelle on peut substituer le capital au travail est très variable d'une industrie à l'autre, ce qui n'est pas sans se répercuter sur les salaires.

En particulier, c'est dans l'industrie du textile que le coefficient d'élasticité de substitution est le plus élevé, soit pratiquement 2.00. Or, comme nous l'avons mentionné, les effets d'industrie sont très bas dans cette branche industrielle. L'inverse arrive pour les produits du tabac où l'effet d'industrie est élevé, mais où l'élasticité de substitution inférieure à l'unité. Néanmoins, la relation inverse, entre le niveau des salaires et la valeur de l'élasticité de substitution, est loin d'être constante. Ainsi, l'industrie des produits chimiques, avec un coefficient d'élasticité de substitution élevé, jouit également d'un effet d'industrie élevé. L'industrie du vêtement est dans une situation analogue, pour la catégorie des bas salaires.

(8) H.A. Turner & D.A.S. Jackson, "On the Stability of Wage Differences and Productivity-Based Wage Policies: An International Analysis", B.J.I.R., mars 1969.

TABLEAU V
ELASTICITE DE SUBSTITUTION DANS
L'INDUSTRIE MANUFACTURIERE AU QUEBEC

Industries	Coefficient
Aliments et boisson	.944
Produits du tabac	.865
Produit du caoutchouc	.452
Produits du cuir	.993
Textiles	1.990
Vêtements	.825
Produits du bois	.966
Produits du papier	.403
Imprimerie et publication	1.097
Produit du fer et de l'acier	.917
Equipement de transport	1.260
Métaux non-ferreux	.514
Minerais non-métalliques	.898
Produits électriques	1.359
Produits chimiques	1.487
Divers	1.030

Taille et concentration

Un facteur de disparités de salaires, constamment mentionné dans la littérature, se rapporte à la concentration qui, faute d'être mesurée directement, peut, dans certains cas, être mesurée par la taille des établissements.

Les premières études qui ont été menées sur l'influence de la concentration, comme celle de Gabarino(9) aux Etats-Unis et Schwartzman(10) au Canada, concluaient dans le sens d'une association positive entre les taux de rémunération et la concentration des entreprises. Mais, une étude menée récemment aux Etats-Unis montre qu'il n'existe pas d'effet de concentration comme tel. Selon L.W. Weiss (11), la différence de taux

(9) Joseph W. Gabarino, "A Theory of Interindustry Wage Structure Variation", Quarterly Journal of Economics, mai 1950.

(10) D.S. Schwartzman, "Monopoly and Wages", Can. Journal of Economics and Po. Sc., août 1960.

(11) L.W. Weiss, "Concentration and Labor Earnings", American Economic Review, mars 1966.

Sur la concentration et les salaires voir aussi: B.T. Allen, "Market Concentration and Wage Increase: U.S. manufacturing 1947-1964", Industrial and Labor Relations Review, avril 1968.

de salaires selon le degré de concentration des industries découlerait des différences de qualité du travail. En effet, lorsqu'on introduit des variables tenant compte de la "qualité" de travail, l'effet de la concentration cesse d'être significatif. Dès lors, bien qu'on observe des taux de salaires plus élevés dans les industries les plus concentrées, ces taux plus élevés ne permettraient que de couvrir le coûts d'opportunité des travailleurs de ces industries. Cependant, Weiss lui-même admet que ces différences dans la qualité traduisent bien plus les préférences des employeurs que des différences objectives dans la qualité de travail. Des auteurs ont, en effet, remarqué que les grandes entreprises ont tendance à recruter des employés qui correspondent à certaines caractéristiques sociales. Or, ces caractéristiques, si elles représentent des qualités désirables pour l'employeur afin de créer un climat social correspondant à certaines normes, ne rendent pas nécessairement les travailleurs plus efficaces.

Ici, au Québec, nous avons pu établir qu'il existe une relation importante entre la taille des établissements et les disparités de salaires. En fait, en ce qui concerne la catégorie des cols bleus, l'effet net de la taille des établissements sur le taux horaire de leur rémunération peut dépasser 50 cents l'heure dans le cas d'établissements de 1,000 employés et plus, lorsqu'on compare ces établissements avec ceux ayant une main-d'oeuvre inférieure à 50 employés. Par ailleurs, cet effet est beaucoup moins important lorsqu'il s'agit des cols blancs.

D'où, nous en concluons que l'effet de dimension serait relié à la technologie. En effet, l'activité des cols bleus doit davantage s'adapter à la technologie que ce n'est le cas pour les employés de bureaux. L'augmentation des salaires des cols bleus, suivant la taille des établissements, serait due au fait que les technologies varient suivant la taille des établissements et que, des fonctions apparemment semblables, s'en trouvent modifiées, ce qui est suffisant pour fonder des salaires plus élevés.

Disparités régionales

Une autre dimension des écarts de salaires se rapporte aux disparités régionales. Au Québec, les disparités régionales de salaires ont été traditionnellement importantes. Quoique leur importance n'atteigne pas celle des disparités industrielles. Si, la différence dans le taux horaire peut atteindre .50 entre la région la moins favorisée et la plus favorisée, nous avons vu, en effet, qu'en ce qui concerne les industries, les écarts minima-maxima correspondent à plus d'un dollar l'heure.

Les premières études qui ont été faites sur le sujet attribuaient ces différences aux structures industrielles variables par région. Mais, les

écarts que nous venons de signaler sont des effets nets des régions. C'est-à-dire, qu'après avoir pris en compte les structures industrielles et occupationnelles différentes d'une région à l'autre, la taille des établissements et quelques autres facteurs, comme le degré de syndicalisation, les disparités régionales de rémunération demeurent.

On sait que, dans certaines régions, le niveau du développement industriel et le taux de croissance demeurent en retard par rapport aux régions plus développées. Dans ce contexte, le marché du travail est beaucoup moins serré. On peut s'attendre alors dans les industries où les coefficients de production ne sont pas fixes que l'on mette l'accent sur l'emploi du travail, au lieu de l'utilisation du capital, ce qui conduit à une intensité en capital peu élevée. Nous devons, cependant, noter que les entrepreneurs ont de plus en plus tendance à utiliser la technologie la plus productive, qu'elles que soient les conditions du marché du travail.

Toutefois, l'échange de marchandises entre les régions devait permettre, en égalisant le prix des produits finis, de niveler les taux de salaires d'une région à l'autre. En effet, des prix finals égaux devraient conduire à des coûts unitaires du travail qui soient égaux. Mais, on sait que l'égalisation des prix des facteurs n'est possible qu'à la condition que les technologies dans les différentes industries soient semblables.

Il arrive aussi que, dans les régions moins avancées du point de vue du développement de l'industrie, l'expérience industrielle des travailleurs soit limitée, de sorte que l'apprentissage peut être plus long et moins élevés.

En fait, une étude menée aux Etats-Unis montre que le capital humain ou, en d'autres mots, les dépenses d'éducation, constituent le facteur le plus important des disparités régionales de salaires. (12).

(12) G.W. Scully, "Interstate Wage Differentials: A Cross Section Analysis", *The American Economic Review*, décembre 1969.

Commentaires sur le texte de Gérald Marion

RICHARD BELAND
Economiste
Université de Sherbrooke

Il m'apparaît important, au départ, de souligner que le concept de disparités de salaires a permis de connaître un ensemble de relations importantes dans l'analyse économique sans pour autant fournir des éléments importants dans le cadre de la politique économique. La multiplicité des études sur toutes sortes de disparités offre une image aussi complexe que celle de la spécialisation des emplois et des qualifications des travailleurs. Je voudrais ici dire quelques mots sur les disparités de salaires, sur les politiques de main-d'oeuvre et sur l'opportunité d'utiliser les disparités de salaires comme une mesure intégrée aux politiques de main-d'oeuvre.

1) Les disparités de salaires:

Le seul point que je voudrais souligner ici concerne les structures de salaires. Les disparités interoccupationnelles de salaires dans la majeure partie des entreprises s'expriment par des structures internes de salaires. Ces structures reflètent le regroupement des emplois en groupes d'emplois ou "job cluster", selon la formule de Dunlop et Livernash, chaque groupe d'emplois ayant une structure de salaire déterminée à partir d'un emploi-clef. La structure interne des salaires représente trois éléments: le niveau de salaire des emplois-clefs, les disparités de salaires entre les différents emplois-clefs et les disparités de salaires entre les emplois-clefs et les autres emplois du groupe.

Ainsi, les disparités interoccupationnelles de salaires reflètent non seulement des conditions de marché, mais aussi la rigidité inhérente aux structures mêmes. Il n'est pas nécessaire de changer la structure des salaires pour changer, par exemple, la rentabilité de l'éducation. Il suffit de changer la répartition de la main-d'oeuvre qualifiée dans la structure des emplois selon les conditions d'offre; cette remarque traduit la possibilité d'embaucher des travailleurs dits instruits pour des emplois auparavant réservés à des travailleurs non-instruits(1). Ceci a pour avan-

(1) Nous avons obtenu des élasticités de substitution de 3,615 entre les travailleurs masculins de niveau de scolarité élémentaire et ceux du niveau secondaire et de 0,767 entre ceux du niveau secondaire et ceux du niveau universitaire. (Voir Richard Béland, La substitution et les marchés de main-d'oeuvre, Thèse de Ph.D. Université de Montréal, 1971, p. 252).

tage, comme le souligne Gérard Marion, de favoriser l'ingégration du progrès technologique; ajoutons: sans nécessairement changer la structure interne des salaires.

Le problème est plus complexe lorsqu'il s'agit des disparités interindustrielles et régionales. Je serais également porté à penser que les disparités de niveau de salaires entre les industries résultent de la possibilité de substitution entre capital et travail. Pour reprendre l'exemple du textile, on pourrait par ailleurs se demander si l'élasticité de substitution entre le capital et le travail déterminé à 1,990 n'est pas aussi le résultat de la substitution entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour lesquels nous avons obtenu des élasticités de substitution variant de 1,671 à 3,336 selon les différents niveaux de scolarité(2).

Comme le souligne Marion, l'effet d'industrie sur les disparités de salaire dans l'industrie du textile est très faible (0,074). Par contre, dans l'industrie chimique, l'élasticité de substitution entre le capital et le travail est de 1,487, l'élasticité de substitution entre les travailleurs masculins et féminins de niveau de scolarité élémentaire est de 2,081 (3) et l'effet d'industrie est de 0,754.

D'après les données disponibles, il semble y avoir une corrélation positive entre les deux types de substitution et une corrélation négative entre le phénomène de la substitution et l'effet d'industrie. La nature de ces relations explicite les mécanismes d'ajustement aux changements sur le marché du travail.

2) Les politiques de main-d'oeuvre:

Le terme politique définit un ensemble de mesures qui permettent d'atteindre le plus efficacement possible un objectif. Identifier des politiques de main-d'oeuvre suppose que l'on soit capable de leur fixer un objectif particulier et complémentaire par rapport aux autres objectifs qui déterminent les politiques d'emplois, de sécurité sociale ou de revenus, de relations de travail, d'éducation et de salaire. Cette complémentarité est d'autant plus importante qu'il est possible d'imaginer des politiques

(2) Richard Béland, *ibidem* pp. 220-221.

(3) Richard Béland, *ibidem* pp. 220-221. Il faut noter qu'au niveau secondaire et universitaire, la complémentarité est plus importante que la substitution entre les travailleurs masculins et féminins dans l'industrie chimique.

qui deviennent contradictoires ou en conflit dans le même sens que la politique de plein emploi vis-à-vis la politique de stabilité des prix(4).

Les politiques de main-d'oeuvre visent essentiellement les conditions d'offre sur le marché du travail à partir du droit dit fondamental de toute personne d'obtenir un emploi qui correspond à ses aptitudes, droit soumis à deux contraintes: la première étant le niveau et la structure de la demande de biens et services, donc contrainte de niveau et de structure de production; la seconde étant le niveau de revenu acceptable.

Dans ce sens, les politiques de main-d'oeuvre visent à rendre la population active apte aux emplois offerts sur le marché du travail. Elles recouvrent ainsi les éléments de maldaptation de la main-d'oeuvre aux conditions définies par la demande.

Il s'agit donc de développer des mesures qui permettent à ceux qui veulent travailler d'avoir accès aux emplois disponibles en tenant compte du libre choix occupationnel et des aptitudes. En d'autres termes, il s'agit de rendre les travailleurs désirables pour les employeurs ou de rendre les emplois attrayants pour les travailleurs, dans le premier cas par une politique de recyclage ou de formation, dans le second par une politique de placement ou de mobilité.

Il est difficile de dissocier les politiques d'emploi des politiques de main-d'oeuvre puisque l'objectif de ces dernières vise à l'adaptation de la main-d'oeuvre aux conditions de demande. Les politiques de main-d'oeuvre n'impliquent pas que chaque travailleur aura de fait un emploi; elles ne font que rendre la main-d'oeuvre apte aux emplois existants ou en création.

Les politiques de main-d'oeuvre supposent que le système actuel ne peut créer cet équilibre et qu'il faut intervenir directement au niveau des travailleurs eux-mêmes. Ces interventions peuvent être multiples; mentionnons celles relatives aux qualifications des travailleurs et celles relatives au marché de travail spécifié en terme industriel et/ou géographique et/ou syndical.

(4) Les courbes de Philipps, par exemple, explicitent un objectif de plein emploi soumis à une contrainte de coût, i.e. l'augmentation des prix. Si l'on choisit l'objectif de stabilité des prix, le coût se mesure par le taux de chômage correspondant. Il semble impossible d'exprimer deux objectifs concurrents dont l'un se mesure en terme de prix; l'un doit devenir une contrainte pour l'autre, pour un niveau donné de productivité.

3) Les disparités de salaires et les politiques de main-d'oeuvre:

Le problème posé rejoint la question suivante: les disparités de salaires peuvent-elles être conçues comme une mesure susceptible d'orienter efficacement l'offre de main-d'oeuvre?

L'analyse économique classique suppose que les taux de salaires sont déterminés sur le marché de sorte que les disparités de salaire, et en conséquence les structures de salaire, reflètent les conditions d'offre et de demande. A des salaires d'équilibre correspondent des quantités d'équilibre. Cette situation d'équilibre entre l'offre et la demande traduit l'objectif poursuivi par les politiques de main-d'oeuvre. Dans une situation de déséquilibre créée par des changements dans les conditions d'offre ou de demande, deux questions se posent: le système actuel permet-il des variations dans les salaires de façon à changer les disparités de salaire et rétablir l'équilibre? Les changements dans les salaires relatifs auront-ils pour effet de changer l'allocation de la main-d'oeuvre de façon optimale? Si les niveaux et les structures des salaires sont rigides, il faudra agir directement sur les quantités de façon à rétablir l'équilibre. Cette deuxième possibilité demeure la préoccupation première des planificateurs.

Cette analyse théorique est valable en autant qu'il est possible d'identifier la demande et l'offre de main-d'oeuvre pour chaque emploi ou catégories d'emplois homogènes. Il est difficile d'accepter que chaque emploi crée son propre marché de main-d'oeuvre de sorte qu'il n'existe qu'une seule catégorie de main-d'oeuvre susceptible de remplir l'emploi. L'offre de main-d'oeuvre présente-t-elle une structure si définie que l'on doive la restructurer pour chaque changement du côté de la demande?

En faisant l'hypothèse que chaque travailleur peut remplir différents emplois et que chaque emploi peut être rempli par différentes catégories de travailleurs, les changements dans les conditions d'offre peuvent amener l'entreprise à substituer certaines catégories de travailleurs de façon à maintenir constantes les disparités de salaire. Si cette possibilité de substitution est relativement faible, l'entreprise devra ou substituer au niveau du capital ou changer le niveau de salaire.

L'analyse de Marion nous permet de constater que les disparités de salaire reflètent des situations particulières selon les marchés de travail, les caractéristiques industrielles et les exigences des différentes occupations. Si nous ajoutons à ces variables la capacité pour les entreprises de substituer certaines catégories de main-d'oeuvre entre elles, il faut suggérer que les mécanismes d'adaptation aux changements dans les conditions d'offre et de demande sont suffisamment souples pour permettre d'atteindre un certain niveau d'équilibre.

Commentaires sur le texte de Gérald Marion

Bertrand Belzile
Département Relations Industrielles
Université Laval

LES DISPARITES DE SALAIRES

Au tout début, je me permets de rappeler la complexité de la question des disparités de salaires. M. Marion a proposé quelques excellentes explications. Cependant, il va probablement falloir attendre encore longtemps, avant qu'on possède toutes les explications pertinentes.

Mon bref commentaire portera successivement sur la rémunération du travail, sur les différentiels de salaires par occupation, sur les différentiels industriels, et enfin sur les disparités géographiques.

Rémunération du travail

D'abord pour expliquer n'importe quel type de disparités, il m'apparaît hautement souhaitable, si non nécessaire, de référer aux facteurs qui contribuent à déterminer les taux de salaires eux-mêmes.

En termes strictement économiques, la rémunération dépend de la productivité marginale du travail. Sans entrer dans le vif de la controverse dite du marginalisme, il me semble personnellement que l'analyse marginale offre une explication significative de la rémunération, et partant des disparités de salaires. A preuve, le fait de ne pas pouvoir la mesurer strictement, ni directement, n'empêche pas la plupart des spécialistes en la matière de se rabattre presque continuellement en dernière analyse sur le concept statistique de la productivité i.e. la productivité moyenne du travail. Par ailleurs, personne n'ignore l'importance de plusieurs autres facteurs, pour ne mentionner que les aspects de pouvoir.

Différentiels occupationnels

Ensuite, quand M. Marion parle de l'apport d'Adam Smith, il réfère uniquement aux différences dans le niveau d'instruction comme pouvant expliquer les différentiels de salaires par occupation. Pour le bénéfice des quelques personnes moins au courant de la contribution de Smith à la compréhension du choix des occupations, je me permets d'ajouter que celui-ci a suggéré quatre (4) autres facteurs qui peuvent influencer le choix en cause. Il s'agit du caractère plus ou moins agréable de l'occupation, du prestige de celle-ci, du risque d'échec qu'elle comporte, et de la sécurité de l'emploi qui l'accompagne.

A partir des études plus récentes sur le choix des occupations, la liste pourrait sans doute s'allonger. Mais on peut quand même penser que Smith a suggéré les principaux facteurs. Il convient sans doute d'ajouter qu'un tel choix présente des difficultés considérables d'analyse, peut-être principalement en raison de l'information très fragmentaire possédée par la personne qui doit choisir une occupation. De plus, Adam Smith n'a pas mentionné l'influence de certaines corporations professionnelles sur les disparités en cause.

Différentiels industriels

Un autre point que je veux aborder aussi très brièvement se rapporte au traitement fait par M. Marion des disparités industrielles. Ce traitement me semble revenir à l'analyse que font les économistes de l'élasticité de la demande du travail. Celle-ci, en effet est influencée par l'élasticité de la demande du produit, par celle de l'offre des autres facteurs, surtout du capital, également par l'élasticité de substitution entre les facteurs de production, principalement entre le capital et le travail, et finalement par le rapport coût du travail sur coût total de production.

Cette analyse m'apparaît tout à fait juste, quoique jusqu'à un certain point partielle. Au fond, l'explication des disparités industrielles peut se situer avantageusement dans l'explication plus lointaine de l'implantation industrielle. Il me semble opportun de mentionner aussi l'explication de Dunlop (en termes de "wage contours") qui tient compte de la situation de l'entreprise non seulement sur le marché du produit mais aussi sur celui de la main-d'oeuvre, et aussi de l'environnement social.

Différentiels géographiques

En ce qui concerne finalement les disparités régionales, je considère souhaitable, et apparemment plus pratique, d'insister fortement sur les facteurs qui se rapportent assez directement aux travailleurs.

Je suis d'accord avec M. Marion qui suggère d'isoler l'influence de multiples variables telles que les structures industrielles et occupationnelles, la taille des établissements, etc. Quant au degré de syndicalisation, je pense qu'on ne peut pas l'écarter. Bien plus, je suggère de retenir d'une façon plus générale, tous les facteurs qui se rapportent à l'organisation des marchés du travail.

Evidemment, parmi les facteurs qui se rapportent plus directement aux travailleurs, il faut mentionner ceux qui affectent la qualité du travail. On réfère généralement ici à l'instruction que possèdent les travailleurs. Mais je pense personnellement qu'on doit ajouter d'autres facteurs tels que la santé et la culture.

DISPARITES DE SALAIRES ET NEGOCIATION COLLECTIVES (1)

JACQUES PARIZEAU
H.E.C.
Université de Montréal

On ne m'en voudra pas de commencer l'examen de la question en soulignant que le problème des disparités de salaires se pose de façon tout à fait différente dans le secteur public que dans le secteur privé. Les principes sont tout à fait différents. L'impact sur l'économie est différent d'une part et d'autre part, les "marges de tolérance" seront difficiles pour procéder à des changements majeurs dans les structures de salaires. Les marges de tolérance ne sont pas du tout de même nature au secteur public et au secteur privé.

Je vais d'abord commencer par le secteur public, puis ensuite, nous parlerons du secteur privé. Il s'agit de faire une distinction très nette entre les deux, parce qu'à mon sens, à tort ou à raison, il s'agit vraiment de régies de fonctionnement qui n'ont aucun rapport, selon qu'on s'adresse à un secteur ou à l'autre.

Le secteur public

Dans le cas du secteur public, depuis maintenant cinq (5) ans - et je ne parle évidemment que du cas du Québec - on a cherché à utiliser les conventions collectives essentiellement comme des instruments destinés à éliminer un certain nombre de disparités de salaires d'une part, et à en créer d'autres, d'autre part. Il ne s'agit pas de l'élimination des disparités de salaires par le truchement des conventions collectives dans le secteur public, au contraire certains types de disparités devaient être éliminées, d'autres types de disparités devaient être, créés.

Je voudrais tout de suite, en partant, souligner que, quand je parle d'objectifs, ils n'ont peut-être pas été réalisés parfaitement, le problème n'est pas là, mais une chose est claire cependant, c'est qu'au Québec, depuis cinq (5) ou six (6) ans, les conventions collectives ont été utilisées comme des instruments pour modifier des structures de salaires, et non pas seulement pour augmenter la rémunération dans son ensemble. Il y a eu des desseins très précis pour changer les structures de salaires.

(1) Le présent texte provient de l'enregistrement de la conférence du professeur Parizeau. Alain Godbout, membre du comité de rédaction du 3e colloque a révisé le texte.

Un premier objectif a consisté à vouloir faire disparaître, sur l'ensemble du territoire, toutes disparités de salaires pour un même emploi pour ce qui a trait à tout le secteur public du gouvernement du Québec, et ce sans parler des municipalités, auxquelles on reviendra plus tard. Cet objectif apparaît vers 1966 et s'oppose radicalement à toutes les formes de conventions collectives antérieures. On trouve avant 1966 - environ - 910 à 950 conventions collectives dans l'enseignement. On trouve des disparités au niveau des employés d'hôpitaux qui sont remarquablement différentes d'une région à l'autre, sans compter évidemment le désordre bien connu dans le mode de rémunération des employés du gouvernement lui-même. Cette idée d'un même taux de salaire, pour un même emploi dans le secteur public, quel que soit le coin du territoire ou l'homme travaille, est basée essentiellement sur deux idées: une première qui n'a jamais été démontrée; c'est toujours assez surprenant de voir à quel point elle a été acceptée facilement; et l'autre qui demande à être expliquée.

Le premier principe de base a été l'idée qu'il n'est pas du tout exact que le coût de la vie serait plus bas dans des petites villes ou dans des régions rurales qu'il ne l'est dans un centre comme Montréal. Donc, l'idée d'avoir, pour un même emploi, des structures de salaires, des disparités de salaires sous la forme d'un espèce de dôme où Montréal représenterait le point le plus élevé à partir duquel les taux baisseraient au fur et à mesure où l'on s'éloigne de Montréal et on entre dans des régions de moins en moins urbanisées, si on préfère de plus en plus rurales, a été éliminée sur la base que le coût de la vie est plus bas à Rimouski, par exemple, qu'à Montréal. Cela n'a jamais été démontré. Tout est basé essentiellement sur le raisonnement suivant, approximatif, pour ce qui a trait à plusieurs types de services, a passablement de produits manufacturés et même dans certains cas, des produits alimentaires (du fait que le commerce des produits alimentaires est maintenant très centralisé) plus on s'éloigne de Montréal, plus les prix ont des chances d'être plus élevés, mais que, à l'opposé, les loyers sont passablement plus bas en dehors de Montréal que dans Montréal, et que si on compare tout ça, on arrive finalement à la conclusion que le coût de la vie est probablement du même ordre (je n'ai pas dit "genre de vie", le genre de vie c'est autre chose; je parle ici essentiellement du coût de la vie). Ce qui est remarquable, c'est que, lorsqu'il s'agit de déplacer des diplomates à l'étranger, donc de leur payer des allocations plus chères, on va faire le calcul de façon très précise - et Ottawa le fait depuis des années - pour déterminer si vivre au Caire, ça coute les trois quarts de ce que ça coute à Paris; mais on a jamais effectué le calcul pour le territoire Canadien. On a des indices du coût de la vie, mais qui sont relatifs, qui indiquent simplement qu'à Montréal, l'accroissement a été moindre qu'à Toronto, au cours de l'année. Mais on n'a aucune idée en-

core, de façon précise, de ce que peuvent être exactement les comparaisons du coût de la vie d'un point du territoire à un autre. On est donc parti du principe que vraisemblablement, ça s'équivalait et donc que sur la base du coût de la vie, il n'y avait pas de raison de payer des salaires différents, que toute disparité basée sur ce principe devait être abolie.

La deuxième idée à ce sujet a été, d'autre part, les dérivés de ce qu'on appelle le "principe de péréquation". C'est-à-dire que tout individu, en quelque coin du territoire qu'il se trouve, doit avoir accès à la même quantité et à la même qualité de services publics. Ce principe de péréquation n'a rien à voir avec le principe de péréquation fédéral-provincial. C'est tout autre chose. C'est un principe simplement qui est maintenant de plus en plus fréquent dans les finances publiques de la plupart des gouvernements, c'est légalité de chances d'avoir accès à la même qualité de services publics partout. Ce principe, non seulement exclut complètement l'idée de dôme de salaire, avec Montréal en haut, mais implique dans la réalité presque l'inverse, c'est-à-dire que plus on s'éloigne des grands centres, plus il est difficile de trouver du personnel, surtout quand il s'agit de personnel professionnel, comme infirmières, enseignants, etc..., et que dans ces conditions, s'il doit y avoir un dôme, il doit être renversé, c'est-à-dire qu'aux extrémités du territoire ou dans les endroits les plus isolés - où il est plus de difficultés à recruter de la main-d'oeuvre spécialisée ou de la main-d'oeuvre professionnelle - les taux devraient être plus hauts que dans les grands centres où présumément l'approvisionnement est plus facile. Dans une première étape, le dôme a été remplacé par une espèce de droit, c'est-à-dire qu'un enseignant ou une infirmière, quel que soit l'endroit où il habite au Québec, reçoit le même salaire. Récemment, on a vu apparaître l'idée des primes d'éloignement, et autres. C'est-à-dire qu'on cherche à inverser le dôme.

L'objectif a été établi, à partir de ces deux principes, d'avoir essentiellement un type de rémunération pour le même emploi, partout sur le territoire. Deuxième objectif: créer des disparités par le processus que tout le monde connaît bien: les conventions collectives. On a encore souvent tendance, chaque fois qu'on négocie sur la base d'augmentations en dollars plutôt qu'en pourcentage, à tasser la hiérarchie, c'est-à-dire de faire en sorte, tant les emplois les mieux payés et les emplois les moins bien payés, le pourcentage tend à baisser sur une longue période. Ici encore, l'instrument de la convention collective a été essentiellement utilisé, très systématiquement pendant plusieurs années, pour ouvrir des écarts, pour faire en sorte qu'entre le moins spécialisé et le plus spécialisé, l'écart soit plus élevé qu'il ne l'était avant et d'autre part qu'entre le début d'une carrière et la fin d'une carrière (ou si vous voulez, le sommet d'une carrière) l'écart de rémunération soit beaucoup plus élevé qu'il ne l'était auparavant. Citons par exemple, pour

le premier type (entre le plus spécialisé et le moins spécialisé): les négociations de la Régie des Alcools depuis 1964, où systématiquement les taux les plus élevés ont été augmentés dans des proportions tout à fait exceptionnelles par rapport à la situation qui existait après la convention 1964. Comme exemple du deuxième type, (c'est-à-dire l'allongement des lignes de carrières, la création donc d'une disparité destinée à allonger la ligne des carrières des rémunérations): les cas des infirmières, ou encore des technologistes médicaux. Alors dans ce sens, ce qui apparaît au cours des cinq ou six dernières années a été l'utilisation très systématique de la convention collective en vue de transformer les structures de rémunération, comme je le disais tout à l'heure, d'éliminer certains types de disparités et en créer d'autres. Le cadre de la convention collective a vraiment été un instrument; sans la convention collective, il aurait été à peu près impossible d'y parvenir essentiellement pour la raison suivante: étant un employeur "pas comme les autres" à certains égards et un employeur "comme les autres" à d'autres égards, la tentation pour un gouvernement de payer moins dans une région où les salaires normalement sont relativement bas, est toujours extraordinairement tentante. Le fait est que, tant que la convention collective n'a pas été un instrument diffusé à l'intérieur de la quasi-totalité du secteur public du Québec, on n'a jamais pu aborder le problème que nous venons de soulever. Pour prendre un exemple particulièrement aberrant, si vous le voulez bien, il était tellement commode d'offrir aux infirmières de Baie Saint-Paul qui s'occupent des victimes de la Thalidomide, des hydrocéphales, etc... un salaire de \$9.00 ou \$10.00 par semaine inférieur à celui payé à Québec, sous prétexte qu'elles habitaient Baie Saint-Paul. Et ce, quitte à s'étonner, deux ans plus tard, qu'il n'y en ait plus, et qu'il y en aura, de fait, beaucoup moins.

L'Etat n'est pas un employeur comme les autres, mais il subit les mêmes tentations que les autres. Et tant que la convention collective, de caractère global, à l'échelle provinciale n'a pas été établie par l'ensemble du secteur public, ce genre d'objectif dont je viens de parler, n'était pas en fait réalisable et en fait, n'avait pas été réalisé.

Secteur public et secteur para-public

Il s'en faut de beaucoup que ce genre de manipulations, des disparités, à partir d'objectifs à la fois précis et concrets, soit étendu à tout le secteur public. Je n'ai parlé jusqu'ici que du secteur public de Québec défini à peu près de la façon suivante: le gouvernement et d'autre part, tous les organismes dont le budget est constitué pour au moins la moitié de subventions venant du trésor provincial. Le secteur public est défini de cette façon là. Ca inclut donc toutes les commissions scolaires, les hôpitaux évidemment, les agences de bien-être, etc... Mais le critère qui a été utilisé depuis plusieurs années, c'est la ligne du 50%. Donc,

ça exclut toutes les municipalités. Par définition, les municipalités ne font pas partie du secteur public tel que je le définis. Et aucune tentative n'a été faite de la part des autorités gouvernementales à Québec d'incorporer les municipalités à l'intérieur du cadre général, sauf peut-être des torsions délicates et épisodiques à la Ville de Montréal quand la Ville de Montréal a un petit peu trop d'impact sur l'Hydro-Québec qui lui, fait partie du secteur public. Pour les autres municipalités en fait, on constate à l'heure actuelle des formes de disparités qui continuent d'être tout à fait analogues au fond à ce qu'on voyait dans le secteur provincial auparavant. Il y a là évidemment des modes de correspondance de temps à autres. Je pense, par exemple, à la façon dont les taux de policiers sont attachés à ceux de la Cité de Montréal, dans les environs et dans les banlieues. Il y a des points de concordance semblable, ici ou là. Et le fait est qu'il n'y a pas de politique de rémunération pour les policiers dans l'ensemble du Québec. Il n'y a pas de politique de rémunération pour les pompiers dans l'ensemble du Québec. Il n'y a pas de politique quant aux disparités de salaires pour les employés municipaux à l'égard du Québec. Et les deux principes dont j'ai parlé, c'est-à-dire le principe de péréquation d'une part et l'hypothèse d'égalité du coût de la vie d'autre part, n'ont jamais eu le moindre impact sur les négociations municipales.

Il est vrai que plus on s'éloigne de Montréal, plus les taux baissent. D'ailleurs, il ne se préoccupe peu de la syndicalisation des employés. D'autre part, il n'y a encore aucune espèce de concordance entre les conventions collectives signées dans la fonction publique fédérale et les conventions collectives signées dans la fonction publique provinciale. A ma connaissance, je ne sais pas si depuis deux ans des formes nouvelles de collaboration sont apparues, mais somme toute, jusqu'à la fin 1969, il n'y avait jamais eu de discussion à ce sujet, officieuse ou officielle. Les deux bureaux de recherche sur les traitements, par exemple, ne sont jamais en contact coordonné. Ils sont en contacts téléphoniques pour se simplifier le travail qui consiste à ramasser des taux de salaires; quand on sait que l'un a pris de l'avance, on lui téléphone pour lui demander ce qu'il a trouvé. Mais en termes de politique de rémunération et en particulier, de politique quant aux disparités dont je parlais tout à l'heure, il n'y a jamais eu la moindre coordination entre les deux gouvernements. Dans ce sens, il s'agit essentiellement de deux politiques de rémunération complètement distinctes.

Il n'en reste pas moins vrai que l'élargissement de l'utilisation de la convention collective, à partir des formules mises au point par le gouvernement, pourrait se produire d'ici relativement peu de temps, moins en ce qui a trait aux municipalités, dans le sens suivant que le gouver-

nement se trouve, à l'heure actuelle, placé devant un choix majeur et fondamental pour les années qui viennent. Les deux options, je pense, en caricaturant un peu, se présentent de la façon suivante: On sait que les années 1970 vont être caractérisées par une expansion considérable, formidable en fait des dépenses municipales. Il se produira au niveau du réaménagement urbain le même type de besoins très intenses qu'on a constaté, au cours des années '60, dans le domaine de l'enseignement et dans le domaine des services de santé. La prochaine grave étape dans l'augmentation des dépenses publiques, c'est d'une part, le revenu minimum garanti et la mise en place de formules de ce genre au niveau gouvernemental, et d'autre part, le réaménagement urbain.

Pour satisfaire le besoin des municipalités, le gouvernement peut faire deux choses:

- il peut, d'une part, décider de supprimer la taxation des Commissions Scolaires qui, à l'heure actuelle, est une fausse taxation, en ce sens que l'autonomie financière des Commissions Scolaires est disparue, et à toutes fins pratiques, du point de vue de l'agencement des budgets d'éducation, la taxe scolaire foncière est simplement perçue par les Commissions scolaires. L'autonomie qu'ils peuvent avoir quant au taux est réduite à très peu de choses. Dans ces conditions, on peut: première solution, enlever la taxe foncière aux Commissions Scolaires et la passer aux municipalités. Si on la passe aux municipalités, elle reste, à toutes fins pratiques, des gouvernements véritables relativement autonome de toute politique gouvernementale pour les années à venir. Dans ce sens, leur mode de négociation de salaires doit rester indépendant du mode de négociation d'une convention collective qu'on trouve dans le secteur public gouvernemental.

Il y a encore une deuxième possibilité, c'est à l'égard des municipalités, exactement ce qu'on a fait à l'égard des Commissions Scolaires au cours des années '60. Alors avec chacune des étapes:

Première étape: on fait apparaître un déficit au niveau municipal

Deuxième étape: on fait en sorte que les municipalités viennent faire combler leur déficit par Québec;

Troisième étape: on normalise leurs dépenses; mais jusqu'à maintenant, on subventionne;

Quatrième étape: on normalise les revenus des municipalités

Cinquième étape: on détermine les subventions d'équilibre budgétaire;

Sixième étape: on déclare certaines dépenses inadmissibles, et après on les offre au gouvernement municipal. Il y a simplement des agences administratives du gouvernement de Québec. Et à ce moment là, il est évident qu'il y a une politique de convention collective et de rémunération dans le secteur municipal qui n'est qu'un des prolongements de la politique salariale du gouvernement de Québec.

Alors on ne sait pas encore laquelle des deux voies va être suivie. On n'a pas idée. Il y a autant d'hommes politiques au Québec depuis 4 ou 5 ans qui ont opté pour l'une que pour l'autre, indépendamment des partis. Si bien, qu'on ne peut pas vraiment dire: un parti pense ceci, un parti pense autre chose. Franchement, je ne prendrais pas de pari à l'heure actuelle sur l'évolution dans ce domaine. On n'en sait rien.

Pour ce qui a trait à la combinaison, à la juxtaposition des politiques provinciales et fédérales de rémunération, à la façon de négocier leurs conventions collectives, aux objectifs quant aux disparités de salaires, on n'en sait rien non plus. A l'heure actuelle, il n'y a même pas de choix à faire, on ne sait pas très bien ce qui va se passer et je préfère ne rien ajouter. D'abord, parce que tout ce que je pourrais dire à ce sujet serait considéré comme suspect et d'autre part, parce que j'en sais rien.

En somme, nous venons de discuter de l'aménagement des disparités de salaires par le truchement des conventions collectives pour à peu près 20% de la main-d'oeuvre active. C'est-à-dire que les gouvernements provincial, municipal et fédéral, emploient un employé sur cinq. Si on comprend, bien sûr, les sociétés de la Couronne. Cependant ce nombre représente bien plus que 20% des syndiqués. C'est en fait un peu plus que la moitié des syndiqués à l'heure actuelle.

Secteur privé

Pour ce qui a trait au secteur d'entreprises, je disais tout à l'heure qu'il n'y a aucun rapport, que c'est complètement différent, que c'est complètement distinct de tout ce qu'on peut trouver dans le secteur public. Les disparités qui sont d'ordre sectoriel, qui sont d'ordre régional, qui existent entre les entreprises: on en retrouve partout et forcément, on ne peut s'imaginer que spontanément dans le secteur de l'entreprise, des principes ou des objectifs généraux comme ceux dont on parlait tout à l'heure vont apparaître. En fait, le cloisonnement dans le secteur privé, de toutes espèces de disparités de salaires; verticales, horizontales, régionales, entre emplois, entre entreprises, entre secteurs, ont toujours été justifiées sur la base de quatre grandes idées.

La première, c'est que la productivité diffère entre les entreprises. Je ne reviens pas là-dessus. J'imagine qu'on a dû vous en parler passablement depuis deux jours. Alors, le seul fait qu'une différence de productivité existe justifie des salaires différents.

Deuxièmement, la concurrence internationale frappe les entreprises et les secteurs avec une intensité extraordinairement différente. Ce n'est pas parce qu'on paierait un laveur de vaisselles dans un restaurant \$3.00 plutôt que \$1.50 que les gens vont aller boire leur café au Japon. L'im-

plication, est que le prix de la tasse de café va être augmenté. Au contraire, les secteurs comme celui du vêtement, il est évident que les textiles son exposés à la concurrence internationale. Puis là, il y a toutes espèces de différences de degrés, et conséquemment, il est évidant que l'impact de la concurrence internationale pour les taux de salaires sera prodigieusement différent selon les secteurs.

Troisièmement, la décentralisation ou l'objectif de décentralisation d'activités économiques justifie que l'on maintienne, que l'on propage, que l'on accentue même les différences de rémunération entre les grands centres et les régions vers lesquelles précisément on veut décentraliser l'activité économique. Ce n'est pas la seule justification qu'on peut retrouver par exemple dans l'imprimerie: d'avoir des taux de salaires différents selon les régions, c'est éviter que l'imprimerie qui est en dehors de Montréal ne disparaisse. Alors, ce n'est pas une question de décentralisation, il s'agit plutôt de maintenir une entreprise dans un secteur déjà décentralisé, aussi décentralisé que possible. Comment le décentralise-t-on? On le décentralise essentiellement par une subvention payée par l'ouvrier à l'entreprise pour garder son emploi. Dans ce cas, ce n'est pas le Ministère de l'Expansion Régionale qui subventionne, c'est l'employé. On arrive donc à maintenir une certaine décentralisation d'activités économiques et par le truchement de salaires différentiels.

Quatrièmement, il y a des zones de bas salaires qui ne sont pas nécessairement justifiées par leur différentiel de productivité, par un souci de décentralisation ou même par un impact concurrence internationale. Ils sont simplement le résultat, de ce qu'on appelle en jargon technique, des "imperfections du marché". Imperfections du marché qui tiennent, par exemple, au fait que dans un certain nombre de villes éloignées, on sait très bien qu'il y a un approvisionnement de main-d'oeuvre de jeunes filles et femmes mariées de faible mobilité géographique. Alors n'étant pas mobiles, il est donc possible de leur offrir des conditions de rémunération relativement basses sans tenir compte des trois principes dont je viens de parler, simplement parce que c'est de la main-d'oeuvre captive. On sait très bien que jusqu'à 17-18 ans, la petite fille ne quittera pas le foyer et puis, d'autre part, on sait très bien que, pour une femme mariée, et bien elle va demeurer là où son mari se trouve. Moi, je pense, par exemple, à des cas comme l'usine de Miss Clairol à Knowton qui était le cas le plus net, de main-d'oeuvre exclusivement féminine et on sait très bien que, de toute façon, c'est de la main-d'oeuvre qui ne bougera pas. Ces zones de bas salaires, alors là, se maintiennent pour des raisons qui sont d'ordre psychologique ou d'ordre sociologique, qui n'ont rien à voir avec les trois principes énumérés ci-dessus. Dans ce sens là, il y a un quatrième principe parce que je pense que dans certaines régions du Québec c'est vraiment un mode de détermination des salaires qui est tout à fait fondamental.

Sur la base de ces cas privés, les salaires s'établissent soit dans le cadre d'une convention collective, dans un certain nombre de cas, mais le plus souvent sans convention collective du tout. On ne peut pas, je pense, prendre position à l'égard de ces quatre idées. On ne peut pas voir la façon dont elles se reflètent dans une convention collective sans distinguer les secteurs. Une des choses qui, en tant qu'économiste, me fatigue le plus dans la plupart des discussions relatives à l'organisation des structures de salaires dans le secteur privé, c'est que les cas privés que j'ai mentionnés tout à l'heure reviennent d'une façon générale, s'appliquent à l'ensemble de l'économie privée et sans beaucoup de distinction quant au secteur. Or, selon qu'on distingue les secteurs, on va arriver à des conclusions tout à fait différentes.

Le secteur des services

Prenons d'abord le secteur des services. La caractéristique du secteur des services, je l'ai abordée brièvement tout à l'heure, c'est qu'il ne s'agit pas, la plupart du temps, d'activités qui sont le moins exposées à la concurrence extérieure. D'autre part, ce sont souvent des activités où les informations d'ordre technologique sont relativement plus faibles que dans l'industrie manufacturière. On n'a pas changé beaucoup la façon de couper les cheveux depuis 10 ou 15 ans. Et je ne vois pas de raison pour laquelle ça changerait d'une façon majeure d'ici 10 ou 15 ans non plus. Il n'y a pas 25 façons d'améliorer la productivité d'un chauffeur d'autobus. On a fait un changement majeur dans la productivité par homme, quand on a supprimé le deuxième homme à bord des tramways ou des autobus. Depuis ce temps, la productivité de l'homme et son autobus n'a pas changé. Donc, chercher à établir dans un très grand nombre de secteurs de services des modes de rémunération, des justifications de disparités qui seraient basés sur la productivité, n'a aucun sens. Qu'ils soient basés sur la concurrence, soit internationale, soit inter-régionale dans beaucoup de domaines, n'a pas de sens non plus. Il n'y a pas de raison particulière pour laquelle on doit relever sur le territoire dix ou douze taux de rémunérations, comme dans l'exemple des entreprises de nettoyage à sec. Le nettoyage à sec, il n'y a pas de concurrence même inter-régionale à ce niveau là. Je prends celui là parce que c'est peut-être le secteur où les salaires en moyenne sont les plus bas. Dans ce genre d'entreprises, on ne voit pas très bien, ce que des considérations de concurrence internationale, de concurrence inter-régionale ou inter-urbaine pourraient avoir comme conséquence. Effectivement, il s'agit très souvent dans ces entreprises de services, d'entreprises qui vont simplement refléter le taux ambiant. La quatrième idée que j'ai amenée est peut-être la plus fondamentale des quatre, parce que les salaires dans une petite ville sont bas et dans le restaurant, le laveur de vaisselles gagnera le salaire minimum à peu près et l'entreprise de nettoyage à sec paiera aussi ses employés au niveau de salaire mini-

mum puis on retrouvera que dans toute une série d'entreprises de services non-syndiquées, on a cinq cents ou dix cents de plus que le salaire minimum et que la seule raison qui fait que ça monte, c'est que le salaire minimum est périodiquement bon. Il n'y a pas d'autres explications.

Par opposition aux secteurs de services syndiqués, et qui, on comprendra pourquoi, peuvent obtenir des augmentations de salaires qui sont considérables et très rapides puisqu'en définitive, l'argument de concurrence ne compte pas. Et puisqu'il ne compte pas, si on arrive, à un moment donné, à syndiquer tout un groupe, il n'y a pas de raison de ne pas voir des augmentations spectaculaires de salaires et ça c'est exactement pour la même raison que lorsque ce n'est pas syndiqué, ça reste au niveau du salaire minimum tant que le salaire minimum n'est pas augmenté. Alors, les disparités qui vont apparaître pour les mêmes services ou d'un service à l'autre, vont dépendre essentiellement du fait de la facilité de syndicalisation ou de son impossibilité à cause de la dispersion de la main-d'oeuvre; du fait qu'une centrale syndicale aura décidé de faire une incursion dans un secteur de service pendant un certain temps et de faire un effort particulier si nécessaire. Je pense, par exemple, au personnel des employés d'épicerie dans la ville de Québec syndiqués par la C.S.N., il y a quoi deux ans, trois ans, et où on a syndiqué par groupe de deux et même de un, des gens à peu près dans toutes les épiceries et puis les salaires ont augmenté d'un seul coup. Et ça fait tout à fait spectaculaire, parce qu'en territoire, en terme de concurrence, on ne voit pas très bien la fin du processus. L'impact de la concurrence n'est jamais aussi visible que, comme on le verra tout à l'heure, dans le cas d'un certain type d'industries manufacturières. Alors, essentiellement la convention collective devient un instrument dans un cadre relativement arbitraire, j'en conviens, qui consiste à prendre des salaires au niveau du salaire minimum et les monter le plus vite possible. Alors, au fur et à mesure où certains secteurs se syndicalisent, les disparités ont tendance à s'accroître d'une façon absolument extraordinaire. Cela met en cause évidemment, essentiellement, pour l'avenir, le problème de savoir comment on peut étendre le principe de la convention collective, et donc la syndicalisation, dans des secteurs où on sait très bien que, sauf exception, c'est tellement coûteux pour les syndicats, où on demande une tâche quasiment l'impossible d'essayer de regrouper un personnel trop éparpillé. Non, le seul problème important dans le domaine des services et c'était l'objectif, c'est de savoir comment peut-on, sans le truchement de la convention collective, faire en sorte qu'on décroche des gens du salaire minimum. Il y a alors la possibilité d'augmenter le salaire minimum suffisamment rapidement pour faire en sorte que cette main-d'oeuvre trop éparpillée et non syndiquée, verra au moins augmenter son revenu aussi vite que dans les secteurs de services syndiqués. Le salaire mini-

mum devant s'appliquer à la fois aux services et à l'industrie manufacturière, on risque qu'ils ne puissent jamais s'accroître aussi vite qu'une convention collective pourrait le faire dans le domaine des services.

Je vous rappelle que, pour beaucoup de services et en particulier ceux dont nous parlons, ce n'est pas vraiment un prix ou un salaire, c'est essentiellement un mode de distribution de revenus dans la société. Je reprends l'exemple que je vous donnais tout à l'heure de plongeur dans un restaurant. Le salaire du plongeur détermine le prix de la tasse de café. Augmenter le salaire du plongeur, c'est augmenter le prix de la tasse de café. Augmenter le prix de la tasse de café, c'est établir un système et un changement dans la distribution des revenus dans la société. C'est faire en sorte que les gens qui gagnent \$3.00 de l'heure, paient la tasse de café \$0.20 au lieu de \$0.15 de façon à ce que quelqu'un à l'arrière puisse, au lieu d'avoir \$1.50, avoir \$2.25. Dans ce sens là, l'augmentation du salaire, dans beaucoup de services; est une forme d'impôt sur le reste de la société. Comme il est très difficile de déterminer rationnellement un salaire autrement qu'à la suite d'un jugement porté sur ce qui est tolérable ou non comme disparité, fermer la disparité, c'est en fait taxer le reste de la population. Maintenant, vous allez payer \$0.05 de plus pour une tasse de café, étant donné les niveaux de salaire que vous avez, de façon à ce que quelqu'un cesse d'avoir \$1.50 pour avoir \$2.00 ou \$2.50. Je ne veux pas dire que ça s'applique comme ça dans tous les services, mais dans un nombre surprenant de services. Ce dont on parle essentiellement quand on pose un jugement sur la disparité tolérable, c'est tenir un jugement sur une forme de redistribution de revenus à l'intérieur de la société.

L'industrie manufacturière

En ce qui concerne l'industrie manufacturière, on parle de tout autre chose. D'abord, parce que l'industrie manufacturière, ça n'existe pas, il y en a tellement de variétés que, généraliser est extrêmement difficile. Mais, une chose est claire: c'est que l'idée de différence de productivité dont on parlait tout à l'heure et que les idées de concurrence soit internationale, soit inter-régionale, ont un sens très précis. Sur la base de ces trois premières idées, on a justifié des écarts dans les taux de rémunération pour un même emploi. Il n'est pas du tout anormal ou peu fréquent de constater des écarts de rémunération pour le même emploi qui vont à peu près de 1 à 2. D'ailleurs, ça sera invariablement justifié par la combinaison des trois idées: productivité, concurrence internationale, concurrence inter-régionale.

Ce qui, cependant, est profondément embêtant pour la croissance d'une économie dans ces trois idées, c'est qu'elles ont tendance à se consolider, à se geler. La productivité est faible dans un secteur, parce

que la productivité est faible, les salaires payés le sont aussi. Cependant, la productivité dans le temps, ça change. On commence à explorer l'utilisation du salaire comme instrument de l'accroissement de la productivité. Depuis 5 ou 6 ans dans le Québec, cette idée est apparue, dans les déclarations gouvernementales ou dans les politiques gouvernementales, de façon très épisodique, sous la forme de suggestions discrètes. On voit que de temps à autre, des gens y pensent, rien de plus, Je vous rappelle à cet égard là, peut-être la seule chose sur laquelle on puisse se baser pour se rendre compte des possibilités de changement de la productivité qui viennent d'une politique délibérée d'accroissement des salaires: c'est l'augmentation du salaire minimum de \$0.64, en octobre 1965 et l'avis donne que 18 mois ou deux ans plus tard, on irait de \$0.80 à \$1.00. Pour une foule de petites entreprises manufacturières, c'est une augmentation de 50%, en l'espace de deux ans. Il était donc nécessaire que, pour un bon nombre d'entre elles, un rééquipement très intense ait lieu. L'objection majeure à cette époque là, comme maintenant: c'est que, si le salaire augmente, ces usines ferment. Je vous rappelle que, alors qu'on calculait à ce moment là de 10% à 12% de la main-d'oeuvre au Québec travaillait à l'intérieur d'un écart de \$0.05 du salaire minimum, alors qu'une foule d'entreprises manufacturières coopéraient à peu près à ce niveau là, il n'y a eu aucune épidémie de fermetures, aucune. Je ne dis pas qu'il n'y en a pas eu une ou deux - je n'ai pas observées les douze mille d'entre elles - mais enfin il n'y a eu à peu près aucune fermeture, en tout cas, pas d'épidémie. Mais, il y a eu une chose qui a été constaté partout chez les fabricants d'outillages, c'est que le niveau des commandes d'outillages pour les petites entreprises a augmenté au cours de l'année 1966 d'une façon tout à fait remarquable. Là, ils savaient qu'ils s'en allaient vers une grosse augmentation du salaire minimum et donc, de leur mode de rémunération, puis ils ont commencé à s'équiper. Je ne veux pas dire, remarquez bien, que ce principe doit être poussé jusqu'au bout et avec rage, mais je trouve étonnant que l'on accepte aussi facilement l'idée que des relèvements systématiques et rapides des niveaux de salaires les plus bas dans l'entreprise manufacturière mènent nécessairement à la faillite alors qu'on sait bien que, pour un bon nombre de petites entreprises manufacturières, leur incapacité de payer des salaires plus élevés vient essentiellement de leurs techniques de production et très souvent, d'ailleurs, de la désuétude de cet outillage et du refus d'investir depuis longtemps. La caractéristique de beaucoup de petites entreprises manufacturières est essentiellement la suivante: c'est que le propriétaire l'envisage comme un moyen de gagner sa vie, non pas comme une opération distincte de lui-même mais comme une source de revenus. Si bien, que si l'entreprise rapporte, par exemple, \$40,000.00 ou \$50,000.00 et c'est ça à peu près que le patron veut avoir, bien il ne voit pas de raison d'investir - et je comprends - et

il ne voit pas de raison de renouveler son outillage; il va la réparer avec de la broche à foin tant que le \$40,000.00 ou le \$50,000.00 lui permet d'aller en Floride deux fois par année. A partir du moment où de qui est important, c'est de sortir de \$50,000.00 par année de la boîte, il est évident que tout relèvement systématique dans le salaire là le force à s'équiper, parce que son \$50,000.00 n'est plus assuré. Et comme évidemment, il ne peut pas y avoir d'impact, il est trop petit pour avoir un impact sur le prix, il n'y a pas d'autre solution que de réduire ses coûts. Alors, dans ce sens, le salaire bas, soit prévu par le salaire minimum, soit prévu par des conventions collectives, parce que Dieu sait qu'il y a des conventions collectives qui prévoient des taux extraordinairement bas; moi, je suis toujours surpris chaque fois qu'on gèle le salaire minimum, de voir combien de conventions collectives ont d'effet. Non seulement le salaire bas n'est pas une façon de faire vivre la petite entreprise mais c'est très souvent, à long terme, la façon de la détruire parce qu'à un moment donné, l'outillage est tellement réduit, cette affaire est devenue tellement vieille, qu'elle ferme d'elle-même. La subvention que paie, en somme, l'ouvrier au patron pour être capable de travailler chez lui et garder l'entreprise en vie, ne lui permet pas de survivre. Au bout de 10 ou 15 ans, l'outillage, la boîte est inutilisable; il faut fermer.

Encore une fois, je trouve qu'on n'a jamais suffisamment, dans notre société, mis l'accent sur l'augmentation systématique des rapides de salaires dans la petite entreprise manufacturière comme condition de concurrence, et serait infiniment plus concurrente, infiniment mieux à même de se défendre à terme, si l'aiguillon des augmentations de salaires faisait en sorte que continuellement, l'entreprise soit obligée de se définir. Cela implique évidemment des formes d'aide à l'entreprise qui son importantes du point de vue du secteur public. Ça implique que, le secteur public est en mesure de fournir les subventions, les prêts abordables; l'aide à l'administration de façon à ce que l'entreprise qui veut se transformer rapidement trouve les ressources nécessaires pour le faire. Il est important que cela se fasse par le truchement d'organismes publics, pour la raison suivante: c'est que toutes ces petites entreprises relativement peu productives en se mécanisant vont libérer des hommes. Il est évident que ça crée un chômage. Il s'agit, de savoir si on peut créer en même temps des emplois dans l'industrie de la machinerie, dans l'industrie de l'équipement, dans les services d'entreprises, etc. Très normalement au Canada depuis toujours, le problème essentiel d'une partie du chômage vient de ce que chaque avance de l'automatisation, chaque avance de la mécanisation donnent lieu à des commandes d'outillages qui devaient créer des emplois au Canada. Or, il est évident que nous n'en sortirons jamais en terme de chômage au Canada si l'automa-

tisation implique des achats d'outillages qui, au lieu d'être fabriqués au Canada, sont importés. Là, on se trouve à libérer des emplois à un bout, à créer des emplois aux Etats-Unis, à l'autre bout. Or, il est clair que dans la mesure où tout un secteur industriel vieillit, notre économie manufacturière est forcée de se rééquiper par l'augmentation systématique des salaires et que, d'autre part, ce rééquipement est pour une part financé par le gouvernement, et il est de nécessité prioritaire que la condition même de l'aide gouvernemental soit la création d'emplois ici par le truchement des commandes d'outillages. Il faut, en somme, que tout l'effort de rééquipement implique la création d'emplois au même endroit (en voulant dire sur le même territoire). Et c'est dans ce sens où tout organisme de prêts systématiques, d'avances ou de subventions de rééquipement donnés par l'Etat, doit être automatiquement assujéti de la condition relative à l'outillage. Autrement, il est évident qu'on va perdre des emplois, sans pouvoir les récupérer. Il faut probablement aussi accepter l'idée que des secteurs ferment; accepter l'idée que sur le plan de la concurrence internationale en particulier, des secteurs vont avoir à fermer et dans ce sens, une convention collective qui impliquant des augmentations de salaires rapides force à un rééquipement et, en dépit de ce rééquipement, le secteur, éventuellement fermerait, fait partie des risques normaux d'une société qui a à se déplacer vers des formes de plus en plus élevées de productivité. Le problème consiste à savoir de quelle façon en même temps on crée suffisamment d'emplois dans des secteurs à haute productivité. L'idée d'accepter que la structure industrielle telle qu'elle est maintenant va se maintenir indéfiniment de cette façon et que le prix de maintenir cette structure industrielle immobile, c'est d'avoir 20%, 30%, 40% des ouvriers d'usines à des salaires relativement très bas parce qu'après tout, il faut bien qu'ils subventionnent leur emploi est une idée qui n'est utile ni pour les individus en question, ni pour la société. Et tôt ou tard dans la mesure où dans d'autres pays un équipement important a lieu, surtout dans les pays à bas salaires, à un moment donné de toute façon la catastrophe se produit. Alors, si on accepte l'idée que la structure industrielle doit changer et que des secteurs doivent disparaître, du moins émondés copieusement, on n'a pas à considérer que la convention collective est responsable de quoi que ce soit à cet égard, c'est la société et son gouvernement qui a à préparer à l'avance ses glissements d'activités de la basse productivité vers la haute productivité, de la préparer plutôt qu'attendre des catastrophes. Et à l'heure actuelle, on ne veut regarder que les catastrophes parce qu'on a de la difficulté à admettre que dans des quantités de secteurs industriels, les Japonais sont aussi bien outillés que nous, les gens de Hong Kong, aussi et puis une bonne partie de l'Asie aura un outillage aussi flambant neuf que le nôtre peut l'être mais avec des disparités de salaires nominales telles, compte tenu des frais de transport, il n'y a

Commentaires sur le texte de Jacques Parizeau

BERNARD BRODY
Ecole Relations Industrielles
Université de Montréal

Tout d'abord, entendons-nous: Les "disparités salariales" dont on parle sont en réalité des écarts de salaires. En faisant perdre au problème sa couleur "morale" et ses valliétés de "justice sociale", il se montre beaucoup plus maniable pour les fins de la théorie économique.

Ensuite, on ne peut prétendre s'attaquer à ce problème et proposer des solutions ou des améliorations sans connaître les raisons qui ont amené ces écarts et sans pouvoir prédire les effets des remèdes ou des solutions proposées pour changer la situation.

Là où Parizeau ne nous convient pas, c'est justement lorsqu'il propose des solutions dont il semble n'avoir pas prédit les effets. Son importante distinction entre le secteur public et le secteur privé, "en ce sens qu'il s'agit vraiment de règles de fonctionnement qui n'ont aucun rapport selon qu'on s'adresse à un secteur ou à un autre", ne nous convient pas. Soit, les deux (2) secteurs diffèrent sur plusieurs points, mais il en est un sur lequel ils sont tous deux en concurrence et c'est celui de la main-d'oeuvre. Les deux (2) secteurs puisent dans le même bassin de main-d'oeuvre pour leur recrutement. En cet aspect de la concurrence entre les secteurs privés et publics n'a jamais été examiné à fond et nous sommes d'avis que toute politique salariale devrait tenir compte de cette concurrence.

Les choix individuels des travailleurs sont toujours fonction du panier de compensation qui leur est offert, c'est-à-dire:

- a) le salaire
- b) les avantages sociaux
- c) les avantages non pécuniers (comme distance du lieu de travail, climat social ambiant, secrétaire, etc...).

La concurrence pour les travailleurs entre les deux (2) secteurs se fait sur ces trois (3) points. Il n'y a pas que les salaires qui font opter pour l'un ou l'autre secteur, c'est le calcul intuitif de tout ce qui est offert dans le panier qui amène les individus à définir leur choix, les "avantages nets": il faut connaître l'environnement des décisions individuelles, découvrir les forces qui jouent sur elles, et à partir de ces connaissances agir de l'intérieur sur ces forces, pour amener les individus à effectuer leur option. Si l'on veut attirer une main-d'oeuvre d'un certain niveau de qualifications pour faire carrière dans son secteur ou garder celle déjà à l'emploi, et qu'il est impossible d'y parvenir avec

les échelles de salaires existantes, pourquoi ne pas faire éclater ces échelle horizontalement, en permettant aux individus de toucher d'autre salaire, tout en maintenant l'intégrité des classifications.

Ce serait là une solution au problème du maintien de l'égalité de la qualité des services fournis au public à travers la province, en supposant que tel objectif soit visé.

Monsieur Parizeau nous parle un peu plus loin de l'absence de danger à élimination d'emploi dans le secteur privé des services. Il ne voit pas d'objection à ce que les salaires des employés de ce secteur augmentent rapidement, et que les consommateurs en face les frais. Or, la simple théorie économique nous informe que si le prix d'un bien ou d'un service monte, la quantité demandée de ce même bien ou service demandé tendra à diminuer ('ceteris Paribus'). Il existe des substituts à la plupart des services. Après la récente hausse de prix de la coupe de cheveux, par exemple, ma femme s'est improvisé barbier, et j'ai pu avoir droit à une coupe entièrement gratuite, avec conversations agréables, et ce sans même sortir de chez moi.

Montez le prix du nettoyage à sec, et l'on risque de voir augmenter les ventes de vêtements lavables, de chemises insalissables, et d'habits infroissables. Là encore la quantité demandée pour le nettoyage à sec diminuera.

En fait, il existe toute une industrie de services substituts, et l'essor récent des magasins à rayons dans le domaine de la quincaillerie, des pièces d'automobiles, et celui des franchises en restauration sont autant d'indices à cet effet la substitution de la main-d'oeuvre: Et, bien souvent, on substitue le service par le produit. Là comme ailleurs, il existe toute une série d'études empiriques qui démontrent qu'on sacrifie dans certaines conditions, des emplois en augmentant les salaires.

Dans le secteur manufacturier, Parizeau justifie les écarts de salaires par la productivité, la concurrence internationale, et la concurrence inter-régionale. Il propose le rééquipement des entreprises, et la levée de barrières douanières à l'importation. Le salaire minimum devait selon lui être l'instrument aiguillon qui forcerait les entreprises à améliorer leur rendement sans qu'elles ferment. Si elles n'ont pas fermé leurs portes, bon nombre d'entre elles ont tout de même fait des mises à pied.

Parizeau propose que l'effet de mise à pied soit atténué si l'on oblige l'employeur ainsi aiguillé, d'acheter leur nouvel équipement fait au Canada. Il entrevoit le réembauchage de la main-d'oeuvre mise à pied, et recyclée par les entreprises fabriquant des machines automatisées.

Toute la question du rééquipement a comme conséquence un chômage important, parce qu'on ne peut réembaucher tout le monde en même temps. Quant au coussin du recyclage et du reclassement, ils sont encore des remèdes dont l'efficacité reste une question de doigts croisés.

Bref, le chômage actuel n'est rien à comparer avec le tableau que nous propose Monsieur Parizeau.

Commentaires sur le texte de Jacques Parizeau (1)

MARCEL PEPIN
Président
C.S.N.

Je voudrais remercier les gens de l'Université qui m'ont invité à participer à ce colloque.

M. Parizeau n'est pas encore arrivé, mais vous lui ferez le message, si je n'ai pas le temps de lui dire moi-même, que j'aurais bien aimé avoir son texte avant pour pouvoir le commenter; sans doute que M. Brody, un universitaire accompli, n'avait pas besoin du texte de Jacques Parizeau. Mais, tout comme Jacques Parizeau, il m'a dit ce matin: "Ecoute, Marcel, est-ce que tu as tellement besoin de mon texte? Tu connais assez bien ce que j'ai à dire que tu n'a pas besoin d'un texte à l'avance pour critiquer ce que j'ai à dire". C'est pas tout à fait exact parce qu'il arrive parfois que le gars qui travaille pour le gouvernement provincial, pour l'Etat ait pu aussi changer lorsqu'il ne travaille plus pour l'Etat. Ca ne veut pas dire qu'il a changé, mais il peut arriver qu'il change quand même quand on change aussi de situation. Et aussi, j'espère que vous lui transmettez ce message.

Je dois vous dire, cependant, monsieur le président, qu'à 3h45, il me faut quitter la réunion pour la raison suivante: on traite aujourd'hui de disparités de salaires et comme on discute maintenant de disparités salariales, à 4 heures je fais une conférence de presse sur la parité salariale. Alors, à 4 heures, nous serons avec la C.E.Q., la F.T.Q. et nous de la C.S.N. pour demander au gouvernement provincial, au ministre Lallier, d'avoir vraiment une table centrale de négociations pour que nous puissions négocier ensemble une parité de salaires dans tout le secteur public et para-public. Ce sera alors une application concrète des objectifs que vous visez avec cette réunion d'aujourd'hui. C'est pour ça que je ne me sens pas coupable en quittant avant terme sachant que nous devons appliquer les principes que M. Brody va défendre et que M. Parizeau aussi a défendus, ce matin.

Je voudrais, comme point de départ de mes commentaires, vous dire que dans le système actuel tout le monde va accepter une forme de dis-

(1) Le texte présent provient de l'enregistrement de la conférence de Marcel Pépin, Alain Godbout membre du comité de rédaction du 3e colloque a révisé le texte.
Monsieur Marcel Pépin est président de la Confédération des Syndicats Nationaux.

parité. Vous, les professeurs d'universités, vous avez une disparité salariale. Si vous êtes des professeurs agrégés ou si vous êtes des professeurs suivant certaines qualifications, vous n'avez pas le même revenu. Dans les usines, je crois qu'il y a aussi, qu'il y aura toujours, une certaine forme de disparité dans ce sens que le journalier ne recevra pas le même salaire que l'électricien, l'homme de métiers ou l'opérateur. Alors là-dessus, je ne pense pas que nous ayons tellement d'ennuis à dire qu'il y aura toujours une certaine forme de disparité salariale. Ce qu'il faudra éviter, c'est que cette disparité soit tellement grande, qu'elle soit trop confortable. Là, vous pourrez peut-être me dire, quelle est la mesure exacte? Je ne pense pas que la réponse puisse être trouvée facilement ou théoriquement. Est-ce que le 50% dont il a déjà été question dans les entreprises manufacturières entre le taux du journalier et de l'homme de métiers est la vraie règle ou si une autre règle pourrait être trouvée. Je ne sais pas, mais disons qu'il y aura sans doute des disparités à l'intérieur de l'entreprise, à l'intérieur d'une usine, à l'intérieur du service public ou para-public. Il y a toutefois des disparités qui existent à l'intérieur d'un secteur donné, qu'il soit public ou para-public ou qu'il soit privé. Dans ces cas, je pense que le syndicalisme peut intervenir pour empêcher de telles disparités. Cela ne veut pas dire qu'il le fait toujours. Cela ne veut pas dire qu'il y réussit constamment. Ce que je veux signaler, c'est que si je travaille dans une industrie de textile, à Montréal et que mon confrère travaille à Granby ou à St-Hyacinthe, il y a moyen, dans la même industrie, de combler des inégalités salariales au sein d'un secteur donné. Je pense que cela ne pose pas d'énormes ennuis à l'intérieur du système que nous connaissons. Bien sûr, on peut alléguer qu'il y a la question du transport des matières premières, le transport du produit fini ou semi-fini ou le produit fait par l'usine en question... Mais disons que, à l'intérieur d'un secteur, s'il y a moyen d'avoir de la syndicalisation, on peut régler le problème des disparités salariales.

Il y a des endroits où, à mon avis, la question n'est pas résolue et n'est pas non plus soluble facilement; c'est au niveau des disparités salariales extra-sectorielles.

Entre autres, si vous demandez, cette année, aux gens de l'aluminium où nos membres négocient un contrat de travail: Arvida, Shawinigan, Beauharnois, par exemple pour les alumineries, ils ont le même salaire. Ils demandent les mêmes augmentations à l'heure actuelle. Si vous demandez à ces gens de sacrifier sur leur demandes ou sur les acceptations qu'ils feront du contrat offert par la compagnie pour aider les gens du textile, les gens du commerce, les gens des banques et les gens des secteurs plus faibles, je pense que nous ne pouvons pas, à l'intérieur du régime présent, accepter qu'il en soit ainsi. Pourquoi? Parce que même

si ceux de l'aluminium acceptaient \$0.15, \$0.20, \$0.50 l'heure de moins, ça ne serait utile en rien aux gens du textile, aux gens du commerce, aux gens des banques, aux gens du vêtement. Ça ne servirait qu'à une chose dans le régime que nous connaissons: enrichir purement et simplement la compagnie. Ce qui veut dire, pour revenir au texte de Jacques Parizeau, que lorsqu'il a parlé du secteur privé, il nous a défini comment pourrait se déterminer les salaires dans le secteur manufacturier, les services étant mis à part. Vous comprendrez facilement qu'il ne donne pas de réponse comment faire disparaître, ou comment éliminer - si tel était le concept que l'on veut soutenir - les disparités salariales. Mais, on peut dire pourquoi il y a une disparité: c'est qu'il y a une concurrence internationale dans le cas du textile, c'est qu'il y a une productivité différente d'une entreprise à une autre ou les deux autres motifs qu'il a lui-même allégués. L'autre, le cinquième, je pense que la syndicalisation est aussi un facteur important dans la détermination du salaire. Le syndicat joue souvent à l'intérieur du rapport, non pas de force, mais du rapport de la loi des marchés. Il arrive fréquemment que le syndicat est un instrument pour faire relever les salaires d'une entreprise donnée. Je ne dis pas que le syndicat relève les salaires pour un secteur de l'industrie, mais d'une entreprise donnée, et pour une entreprise le syndicat peut être un facteur important.

Donc, ce qu'affirmait Jacques Parizeau ce matin, à mon avis, est pas relié tellement aux modes et moyens pour faire disparaître les inégalités salariales mais simplement pour montrer comment ces inégalités salariales, dans le secteur privé, naissent et comment ces inégalités salariales vont se poursuivre. Le problème global que l'on peut se poser: est-ce qu'on accepte de telles disparités? Si oui, le problème est réglé. Si on pense que ce n'est pas acceptable par quels moyens pouvons-nous arriver à les faire disparaître? Est-ce que, à ce moment, même à l'intérieur du régime capitaliste, nous pouvons demander au gouvernement de subventionner directement les travailleurs qui sont dans l'entreprise, sous prétextes que le secteur ne peut pas payer plus parce qu'il y a de la compétition, que les barrières douanières ne sont pas assez élevées ou pour d'autres considérations.

Leur verser des subventions directes est peut-être une méthode, mais je ne vous dis pas que c'est pour autant une bonne méthode. Est-ce qu'il faut aller plus profondément, au coeur du système comme tel, et voir si un changement radical est possible ou non. Est-ce que ce sera une formule capitaliste? Est-ce que ce sera quelque chose entre les deux? Je ne pense pas que je doive fournir une réponse mais si l'objectif est d'éliminer les inégalités, les disparités salariales qui sont trop criantes, il est possible à l'intérieur du système actuel d'y pourvoir par la forme de subventions non pas à l'entreprise nécessairement mais aux

travailleurs; ce qui se fait rarement sauf pour les paiements de transfert et s'il le faut, en arriver à changer valablement ou considérablement les choses. Devant ces faits, je pense qu'il faut passer aussi à un autre système, à un autre mode de négociations collectives et si on en parle, il faut se rendre jusqu'au bout de notre raisonnement, de notre argument et aller beaucoup plus loin.

Alors, voilà donc ce que je voulais ajouter au sujet du secteur privé dans l'optique étudiée par Jacques Parizeau. Je ne pense toutefois pas avoir étuisé le sujet, loin de là.

Maintenant, abordons la question du secteur public, mais brièvement. Cette année, nous essayons une politique salariale qui n'est pas celle imaginée par le gouvernement provincial. Est-ce à tort ou à raison? Mais nous essayons de nous débattre avec celle-ci et je ne vous demanderai pas de poser un jugement de valeur à ce sujet. Quant à moi, j'ai déjà posé celui qu'il fallait et je pense que vous avez raison tout simplement. Quand j'écoutais, ce matin, l'exposé, je me demandais si j'entendrais Marcel Masse ou Jacques Parizeau; je pense bien que c'était Parizeau puisque j'entendais les paroles de Marcel Masse. Bien sûr que le gouvernement provincial dans sa politique salariale de 1968 a tenté d'élargir les écarts entre le minimum et le maximum, il y a d'ailleurs réussi. Cette année, nous de la partie syndicale, nous essayons un processus nouveau: c'est d'augmenter le bas davantage et diminuer l'écart relatif et ensuite accéder aussi entre le minimum et le maximum. Est-ce que nous avons raison de procéder ainsi? Quand on parle de cohérence de salaires dans les secteurs public et para-public, je peux vous confier un secret: d'après nos chiffres, sans augmenter le minimum - on veut l'avoir à \$100.00 le minimum - mais uniquement pour faire la concordance autant celle-ci est valable et bonne, ça coûterait au gouvernement provincial 121 millions de dollars; pour la première année là, et chaque année après, il faudra qu'il répète le même montant. On n'additionnera pas ici les budgets les uns aux autres. C'est, à notre avis, une question de justice pour chacun des individus qui travaillent dans les secteurs public et para-public. Si une fille est secrétaire dans un hôpital, elle devra avoir le même taux que la secrétaire au gouvernement provincial ou dans une autre institution du secteur public ou para-public. On peut critiquer, on peut refuser d'admettre qu'une "pousseuse de moppe" (femme de ménage) comme on dit au Ministère de la Fonction Publique ait un salaire tel qu'il soit supérieur à celui d'une secrétaire d'avocat de Matane, de Mont-Joli ou de Rimouski, ça n'a aucun sens, qu'on nous dit après avoir fait ce raisonnement. Quant à nous, nous croyons que, pour la seule fin de la cohérence interne, il faut éliminer les disparités au sein du secteur public et para-public, c'est une nécessité; mais uniquement ça, ça coûte \$121 millions, si nos comparaisons sont exactes.

Nous essayons, en deuxième lieu, d'augmenter le salaire minimum. Nous croyons que, s'il n'y a pas de discrimination entre les hommes et les femmes, on ne peut pas l'argumenter parce que ce sont des petites filles qui rentrent dans la fonction publique à 17 ou 18 ans et qu'on va les payer moins, à moins que l'on accepte de faire de la discrimination sous une autre forme. Alors, ça ce sont nos deux principes de base dans la fonction publique. Quand on arrivera dans le secteur privé parce qu'il y a une interrelation entre les deux, il paraît évident que nous aurons pas mal de problèmes parce que les gens du secteur privé n'accepteront peut-être pas facilement de payer le prix des serviteurs publics rémunérés à ce niveau, j'en conviens, le gouvernement sera là sans doute pour essayer de faire un éveil émotif de la population. Nous essaierons de nous débattre.

Je passe très rapidement parce que mon temps est précieux. Je voudrais vous dire qu'il est inacceptable que nous ayons une telle disparité salariale entre les salariés et les catégories professionnelles, comme les médecins et sans doute, aussi, beaucoup de bureaux d'avocats. Dans le cas des médecins, par le truchement du régime d'assurance-maladie, ceux qui veulent y être astreints reçoivent comme professionnels ou spécialistes au minimum, d'après nos statistiques et quelqu'un dans la salle m'a dit qu'il y en avait d'autres, tant mieux elles sont encore plus élevées tant pis, dans le fond, pour la situation québécoise les médecins spécialistes ont en moyenne de salaire \$59,000.00 par année. Les omnipraticiens semblent avoir moins - ils travaillent peut-être moins forts, je ne sais trop - c'est \$46,000.00 ou \$47,000.00 par année. Si la société québécoise n'est pas prête à tolérer qu'il y ait des disparités de salaires entre les gens du textile et de l'aluminium, je me demande pourquoi nous accepterions de telles disparités salariales entre les salariés et les médecins. Prenons le cas des avocats qui négocient contre nous dans le secteur public - il y a eu des négociations importantes où les avocats se sont fait \$50,000 ou \$55,000 pour négocier (\$350. ou \$400. par jour), mais ça, c'est probablement très, très marginal. Il reste que collectivement en ce qui concerne les médecins, la situation est celle que je viens de vous décrire.

Je voudrais juste ajouter un mot: la négociation sectorielle peut être une réponse, quant à nous, pour essayer d'éliminer certaines disparités salariales, non pas extra-sectorielles, ou entre les secteurs mais à l'intérieur d'un secteur. Je vous remercie.

3e COLLOQUE "RELATIONS INDUSTRIELLES"

Université de Montréal

LISTE DES PARTICIPANTS

ARCHAMBAULT, Marcel	Ministère du Travail (Fédéral)
BELAND, Richard	Université de Sherbrooke
BELANGER, Hélène	Ministère du Travail (Provincial)
BELZILE, Bertrand	Université Laval
BERNARD, Michel	Ville de Sainte-Foy
BINDERT, Claude	Ministère du Travail (Provincial)
BRIZARD, Ls-Philippe	Université de Montréal
BRODEUR, Yvan	Mondard & Brodeur
BRODY, Bernard	Université de Montréal
BROUILLETTE, J.-Paul	Institut Psycho-Social
CARBONNEAU, Lise	CEGEP Bois-de-Boulogne
CARDIN, Jean-Réal	Université de Montréal
CARRIER, Martial	F.C.S.C.Q.
CHABOT, Jean	Gazette du Travail
CHAMPAGNE, Donat	Syndicat des Fonctionnaires Municipaux
CHOUINARD, Sarto	C.E.C.M.
COULOMBE, Gilles	C.E.C.M.
COURTEMANCHE, Louis	Université de Montréal
D'AOUST, Claude	Université de Montréal
DESCAUTEAU, Maurice	Télé-Direct
DION, J.-Claude	Syndicat de la Fonction Publique
DIONNE, Roger	Syndicat des Fonctionnaires Municipaux
FORTE, Angelo	Ministère de la Main-d'Oeuvre
GOSELIN, René	Ministère du Travail (Provincial)
HARVEY, Pierre	Ecole des Hautes Etudes Commerciales
HEBERT, Gérard	Université de Montréal

LACROIX, Jacques	C.E.Q.
LACROIX, Robert	Université de Montréal
LALANDE, Serge	SIDBEC-DOSCO
LAPERRIERE, René	Université de Montréal
LAROUCHE, Viateur	Université de Montréal
LATOUR, Rachelle	Télé-Direct
LEDUC, Jean-Guy	
LEFEBVRE, Fernand	F.C.S.C.Q.
LEMAY, Marc-André	C.E.Q.
LOISELLE, Robert	Radio-Québec
MARION, Gérald	Université de Montréal
MARSOLAIS, Guy	Union des Pâtes et Papier
MONTPETIT, J.-A. Luc	Commission Scolaire Régionale Youville
PARIZEAU, Jacques	Ecole des Hautes Etudes Commerciales
PAYNE, S.-T.	Ministère du Travail
PIPIN, Marcel	Confédération des Syndicats Nationaux (C.S.N.)
PERREAU, Yvon	Wabasso-Div. Trois-Rivières
PRIMEAU, Claude	Banque Provinciale du Canada
PROULX, Pierre-Paul	Université de Montréal
RAINVILLE, Jean-Marie	Université de Montréal
ROBACK, Léo	Université de Montréal
ROBIN, Jacqueline	Bureau Recherche Traitement
RONDEAU, Claude	Université de Montréal
ROYER, Maurice	Université Laval
TASSE, Guy	Association des Enseignants du S.Q. du Québec
TOURVILLE, Laurent	Bouchard & Robitaille
TREMBLAY, Georges	Association des Professeurs du Québec
TREMBLAY, L.-Marie	Université de Montréal.