

Politique de salaires : expériences étrangères

Gilles Beausoleil

Volume 19, Number 2, April 1964

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1021315ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1021315ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this document

Beausoleil, G. (1964). Politique de salaires : expériences étrangères. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 19(2), 248–250.

<https://doi.org/10.7202/1021315ar>

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

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

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

POLITIQUE DE SALAIRES: EXPÉRIENCES ÉTRANGÈRES

GILLES BEAUSOLEIL

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

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

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

l'échelle des salaires et les besoins essentiels de ces ménages. Les problèmes posés par cette liaison sont très sérieux dans le cas d'économies sous-développées et se voient attribuer une place importante dans la politique économique. Dans ces pays, l'établissement d'un salaire de base permettant un minimum vital apparaît comme un élément important d'une politique sociale éclairée même si ce minimum est supérieur à la productivité marginale du travail dans le secteur non-agricole de l'économie. Dans les pays industrialisés, le salaire minimum vise plutôt à assurer un minimum social plutôt qu'un minimum vital. Dans nombre de cas, le salaire minimum joue le rôle de salaire de base de l'échelle hiérarchique des salaires et évolue en corrélation étroite avec le niveau général des salaires. Dans ce cas, il est établi à partir de critères économiques plutôt que de critères proprement sociaux ; cependant, dans la conjoncture particulière de l'économie de certains pays européens d'après-guerre dont le niveau de productivité avait été drastiquement réduit, on a établi un salaire minimum servant effectivement de salaire de base à partir de critères de besoins minimaux presque exclusivement. Dans des pays comme les Etats-Unis et le Canada, dont le niveau de revenus est très élevé par rapport aux autres pays du monde, on considère que le salaire minimum a plutôt pour objet exclusif de protéger les travailleurs les plus défavorisés et de corriger certaines imperfections des marchés du travail.

Immédiatement après la guerre, des pays comme les Pays-Bas et la Suède se sont engagés dans une politique de salaires visant délibérément à réduire les diverses disparités de salaires avec la pleine coopération des centrales syndicales et patronales. S'il ne s'agissait pas de faire disparaître complètement les disparités occupationnelles étant donné leur importance économique, on voulait éliminer les différences de salaires pour des occupations similaires dans différentes industries. Les disparités entre collets-blancs et ouvriers d'usine, entre diverses régions et entre les travailleurs masculins et féminins devaient être réduites autant que possible. Dans ces pays, toutes les disparités furent diminuées considérablement dans un très court laps de temps, entre 1946 et 1952 à peu près. Mais ce phénomène ne s'est pas produit seulement dans des pays qui poursuivaient une politique consciente sur ce point mais dans presque tous les pays européens. En France, en Angleterre, dans les autres pays scandinaves, les mêmes tendances se sont fait jour par la voie de l'augmentation du salaire de base entraînée par l'augmentation inflationniste des prix. Les augmentations absolues de salaires décrétées par les gouvernements pour maintenir le pouvoir d'achat minimum du salaire de base ont entraîné une compression rapide de la structure des salaires. Au cours des années '50, dans la plupart des pays européens, les disparités se sont stabilisées et même des pressions se sont développées pour permettre à la fin de la décennie une plus grande flexibilité dans les augmentations de salaires. C'est ainsi que les disparités occupationnelles dans les gains et non pas les taux de salaires des travailleurs ainsi que les disparités entre divers secteurs ont eu une tendance à s'accroître légèrement tandis que les disparités géographiques maintenaient leur tendance à s'amenuiser.

Le problème central de la politique formelle des salaires a été celui du taux d'augmentation du niveau général des salaires durant la période d'après-guerre. Sur ce point, tous les pays ont connu ce problème, tant ceux qui ont laissé les mécanismes du marché ou de la négociation collective déterminer les salaires que ceux qui ont poursuivi une politique déterminée sur ce plan. L'objectif principal de la politique des salaires surtout dans le cas des pays dont l'économie avait été drastiquement transformée pour fins de guerre était de maintenir l'équilibre de la balance des paiements. A cette fin, il importait que les salaires réels ne s'accroissent que faiblement ou demeurent stables jusqu'à ce que les économies concernées puissent fournir un flot d'exportations pour compenser des importations addi-

tionnelles entraînées par l'augmentation du standard de vie réel. En dépit de la forte augmentation des prix dans tous les pays en 1947 et 1948, la Grande-Bretagne, la France et les Pays-Bas réussirent à contenir l'augmentation des salaires réels jusqu'en 1952 environ. Par contre, en Suède, de 1946 à 1952, en dépit d'augmentations contractuelles moyennes de 4.6%, le niveau général des salaires augmenta en moyenne d'environ 8% et les salaires réels augmentèrent d'environ 6% par année.

La période de 1952 à 1960 s'avéra plus difficile que la précédente sur le plan de la détermination du niveau général des salaires. Les pressions inflationnistes engendrées entre 1951 et 1954 par la guerre de Corée et par le boom sans précédent des investissements de 1955 à 1957 rendirent très difficile la stabilisation des salaires dans tous les pays. Au cours de la période coréenne, les salaires monétaires et les prix augmentèrent très rapidement dans presque tous les pays, sauf un pays tel que les Pays-Bas dont la politique des salaires et des prix fut assez efficace pour résister aux pressions inflationnistes. Les salaires réels augmentèrent dans plusieurs pays mais à un taux relativement faible. Par contre, durant la période de 1955 à 1958, l'augmentation des salaires réels fut considérable dans presque tous les cas car les salaires monétaires furent fortement accrus alors que les prix s'élevaient de façon sensiblement moins prononcée. Pour cette période, un rapport important de l'O.C.D.E. conclut à l'existence d'une inflation des coûts dans plusieurs pays européens et nord américains, les Etats-Unis, le Canada, la Grande-Bretagne, les Pays-Bas et les pays scandinaves. Cette liste contient des pays où la politique des salaires s'est voulue raffinée et efficace et des pays qui laissèrent la détermination des salaires aux forces du marché et à la négociation collective.

L'application d'une politique des salaires ne constitue pas une opération de tout repos. De multiples difficultés se posent au sujet des divers aspects d'une politique des salaires. La liaison entre les besoins et le salaire minimum soulève la vieille question du revenu minimal en tant que minimum vital ou social déjà discutée par les économistes classiques. La détermination d'un salaire de base dans l'ensemble de l'économie peut freiner l'augmentation des salaires et accroître les pressions inflationnistes plutôt que les réduire. Un effort de compression des disparités trop prononcé et rapide provoque le développement de gains plus élevés que les taux de salaires par la voie du surtemps, de la rémunération à la pièce, etc. C'est ainsi que dans plusieurs pays européens, alors que les disparités de taux de salaires demeuraient relativement stables au cours de la dernière décennie, certaines disparités dans les gains horaires et hebdomadaires s'accroissaient. En dernier lieu, l'augmentation des salaires en fonction de la productivité ne se fait pas nécessairement dans une économie soumise à des pressions inflationnistes qui ne sont que partiellement contrôlées. Malgré les efforts des gouvernements et des centrales ouvrières et patronales, pour atteindre un tel objectif, le « wage-drift » et les effets de diffusion des salaires à partir de certains secteurs ont entraîné une augmentation des salaires plus rapidement que celle décidée par la politique des salaires.

ÉVALUATION DE LA RÉGLEMENTATION GOUVERNEMENTALE DES SALAIRES AU QUÉBEC: LES SALAIRES MINIMUMS

GÉRALD MARION

Entendu au sens strict, le concept de salaire minimum se réfère à la notion de minimum vital. C'est l'acception que l'on donne au salaire minimum aux Etats-Unis. Toute-