

L'ÉVOLUTION DES SALAIRES RÉELS AU QUÉBEC DE 1940 À 2018 : ANALYSE HISTORIQUE

Jacques Rouillard and Jean-François Rouillard

Volume 96, Number 1, March 2020

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1076598ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1076598ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

HEC Montréal

ISSN

0001-771X (print)

1710-3991 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Rouillard, J. & Rouillard, J.-F. (2020). L'ÉVOLUTION DES SALAIRES RÉELS AU QUÉBEC DE 1940 À 2018 : ANALYSE HISTORIQUE. *L'Actualité économique*, 96(1), 5–46. <https://doi.org/10.7202/1076598ar>

Article abstract

Our paper focuses on real wages in Québec for a longer time span than previous work. Specifically, we examine the evolution of wages since World War Two for two distinct periods: 1940-1977 and 1978-2018. The first time period is marked by a substantial increase in the compensation of salaried workers, while the second one is characterized by average nominal wages that grow at a similar rate than the consumer price index. The comparison between these two periods enables us to shed light on the factors that are at the source of these different evolutions.

During these glorious post-war years, economic prosperity, the support of the State, and union activism have contributed to the strong growth in wages, which evolved at the same rate as labour productivity. The turnaround in government policies that occurred at the end of the 1970s, slower economic growth, international competition, and a weakening bargaining power of workers all contribute to a quasi-stagnation of their compensation up until these days—whether they are unionized or not. As a result, lagging wages on productivity levels also lead to significant shifts in the distribution of capital and labour incomes.

L'ÉVOLUTION DES SALAIRES RÉELS AU QUÉBEC DE 1940 À 2018 : ANALYSE HISTORIQUE *

Jacques ROUILLARD

Professeur émérite

Département d'histoire, Université de Montréal

jacques.rouillard@umontreal.ca

Jean-François ROUILLARD

Professeur agrégé

Département d'économie, Université de Sherbrooke

j-f.rouillard@usherbrooke.ca

RÉSUMÉ – Notre étude porte sur une période plus longue que les travaux de recherche dont on peut disposer sur les salaires réels au Québec. En effet, nous examinons l'évolution des salaires depuis la Deuxième Guerre mondiale jusqu'à 2018 en distinguant deux périodes : 1940-1977 et 1978-2018. La première est marquée par une augmentation substantielle de la rémunération moyenne des salariés alors que la deuxième voit leurs salaires nominaux croître à peu près au même rythme que les prix à la consommation. La comparaison entre ces deux périodes permet de mettre en relief les facteurs qui sont à l'origine d'une évolution aussi différenciée.

Pendant les années glorieuses d'après-guerre, la prospérité économique, l'appui de l'État et le militantisme syndical ont contribué à la forte croissance des salaires qui évoluent au même rythme que la croissance de la productivité du travail. Le revirement des politiques gouvernementales à partir de la fin des années 1970, une croissance économique plus lente, la concurrence internationale, et l'érosion du rapport de force des salariés font en sorte que leur rémunération réelle, qu'ils soient syndiqués ou non, a presque stagné jusqu'à nos jours. Il en est résulté un retard des salaires sur la productivité contribuant à un déséquilibre dans la répartition du revenu intérieur brut entre le capital et le travail.

ABSTRACT – Our paper focuses on real wages in Québec for a longer time span than previous work. Specifically, we examine the evolution of wages since World War Two

*Nous remercions les arbitres anonymes de notre texte pour leurs commentaires constructifs. Ils ont permis une amélioration significative de notre analyse.

for two distinct periods : 1940-1977 and 1978-2018. The first time period is marked by a substantial increase in the compensation of salaried workers, while the second one is characterized by average nominal wages that grow at a similar rate than the consumer price index. The comparison between these two periods enables us to shed light on the factors that are at the source of these different evolutions.

During these glorious post-war years, economic prosperity, the support of the State, and union activism have contributed to the strong growth in wages, which evolved at the same rate as labour productivity. The turnaround in government policies that occurred at the end of the 1970s, slower economic growth, international competition, and a weakening bargaining power of workers all contribute to a quasi-stagnation of their compensation up until these days—whether they are unionized or not. As a result, lagging wages on productivity levels also lead to significant shifts in the distribution of capital and labour incomes.

INTRODUCTION

En janvier 2019, la première sous-gouverneure de la Banque du Canada, Carolyn Wilkins, prononçait un discours devant la Chambre de commerce de Toronto (Wilkins, 2019). Elle avait choisi le thème des faibles hausses de rémunération au Canada dans un contexte de la rareté de la main-d'œuvre. Pourquoi les salaires, fait-elle valoir, n'augmentent-ils pas d'environ 3 % en 2018 alors que le pays est arrivé au plein emploi ? Elle reconnaît que l'augmentation des salaires (2,5 %) a légèrement été supérieure à l'inflation. Mais, pour elle, les travailleurs salariés devraient aussi pouvoir bénéficier des gains de productivité des entreprises. Au total, ils seraient alors en droit de voir leur salaire augmenter d'environ 3 % : 2 % de compensation pour l'inflation et 1 % pour profiter de la croissance de la productivité. Quoiqu'à moindre titre que d'autres provinces, le Québec et l'Ontario figurent parmi les provinces n'atteignant pas les objectifs de croissance salariale lorsqu'on tient compte de l'ajout des gains de productivité. Parmi les facteurs d'explication de ce retard salarial, elle relève notamment l'affaiblissement du rapport de force des travailleurs, les avancées technologiques et la mondialisation. Ce sont des thèmes que nous abordons dans cet article.

Selon un point de vue bien différent, des économistes et le milieu des affaires craignent que la généralisation des pénuries de main-d'œuvre se traduise par une accélération importante des salaires. « En raison du contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre, les employeurs sont sous pression et augmentent plus fortement leurs offres salariales afin d'attirer et de retenir leur main-d'œuvre, a expliqué Manon Poirier, directrice générale de l'Ordre des Conseillers en ressources humaines agréés. Il est donc possible que les augmentations réelles de 2019 soient supérieures à celles prévues » (Poirier, 2018). Pour sa part, Yves-Thomas Dorval, président-directeur général du Conseil du patronat du Québec, constate que « devant le défi actuel à l'égard du besoin de main-d'œuvre généralisé, et ce, dans la majorité des régions et dans de nombreux secteurs, les employeurs du Québec devront être très créatifs dans leur offre en matière de conditions de travail... ». Il les invite à la prudence à cause des incertitudes et « à continuer à offrir des conditions

de travail justes et raisonnables aux travailleurs », « mais sans pénaliser la capacité des entreprises à se développer et continuer à créer de la richesse et de l'emploi » (Dorval, 2018).

Si la pénurie de main-d'œuvre se traduit par une augmentation importante des salaires au cours des prochaines années, ce serait un renversement complet de la tendance générale de la progression salariale qui prévaut depuis presque quarante ans. En effet, comme nous le montrerons dans ce texte, la croissance des salaires moyens n'a pas dépassé la hausse de l'indice des prix à la consommation depuis la fin des années 1970.

Cette constatation n'est pas neuve : plusieurs travaux de recherche, que nous analyserons plus bas, ont fait ressortir la quasi-stagnation de la rémunération au Québec et au Canada depuis plusieurs décennies. Notre analyse l'établit également, mais en se basant sur des sources différentes de celles habituellement utilisées pour appuyer une telle démonstration. Elles proviennent surtout des enquêtes de Statistique Canada, en particulier de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) et de celles de l'Institut de la statistique du Québec. Nous nous intéressons notamment à la rémunération horaire pour les employés salariés payés à l'heure et à celle de trois catégories de travailleurs syndiqués : les employés des secteurs publics et privés, ceux des grandes entreprises et ceux œuvrant dans l'industrie de la construction.

Le choix de ces données nous permet, entre autres, de faire porter notre étude sur une période plus longue que les travaux de recherche déjà disponibles sur les salaires au Québec et au Canada qui font débiter leur analyse à partir du début des années 1980. En effet, nous nous proposons d'examiner l'évolution des salaires depuis la Deuxième Guerre mondiale jusqu'à 2018 en distinguant deux périodes : 1940-1977 et 1978-2018. La première est marquée par une augmentation substantielle de la rémunération des salariés alors que la deuxième voit leur salaire croître à peu près au même rythme que les prix à la consommation. L'analyse de ces deux périodes aux caractéristiques bien différentes permet de les comparer et de mettre en relief les facteurs qui sont à l'origine d'une évolution aussi différenciée. Elle éclaire notamment pourquoi l'augmentation des salaires est presque stagnante au cours des dernières décennies.

Il va de soi que, pour les deux périodes étudiées, nous mettons en relation les salaires nominaux avec l'indice des prix à la consommation pour évaluer, en dollars constants, dans quelle mesure et à quel moment le pouvoir d'achat des travailleurs s'est amélioré, stabilisé ou détérioré. Nous aurions bien aimé faire débiter notre analyse en deçà de la Deuxième Guerre mondiale pour évaluer la croissance des salaires sur une plus longue période, mais Statistique Canada ne présente des séries sur les moyennes salariales pour les provinces que depuis 1938. En revanche, elles sont disponibles à partir de 1900 pour l'ensemble du Canada, ce qui nous a permis de publier un article qui évalue la croissance des salaires réels moyens depuis cette date (Rouillard et Rouillard, 2015). Nous y avons distingué trois phases qui correspondent à des modes différents de régulation du travail :

1901-1939, 1940-1979, 1980-2013. La présente analyse nous permettra de vérifier si la progression salariale au Québec se compare à celle de la moyenne canadienne depuis 1940 en dépit des caractéristiques socio-économiques spécifiques du Québec comme une structure industrielle longtemps spécialisée dans l'industrie manufacturière légère, la composition de sa population, un interventionnisme gouvernemental plus marqué depuis la Révolution tranquille et une répartition plus égalitaire des revenus.

Pour expliquer l'évolution des salaires réels et la rupture qui caractérise la fin des années 1970, notre étude ne se base pas sur un modèle économétrique, mais retient une combinaison de données statistiques et une analyse descriptive faisant appel sur une longue période à une approche historique. Nous ne pouvons quantifier les effets de chaque facteur retenu ni établir des liens de causalité définitifs, mais il nous apparaît que de broser le portrait général de la croissance de la rémunération au Québec pendant deux périodes aux caractéristiques bien différentes représente une « valeur ajoutée » importante à nos connaissances du marché du travail.

Le revenu de travail représente de loin la source fondamentale de revenu pour les ménages, bien au-delà des revenus de placement et transferts gouvernementaux. Les salaires sont à la base du niveau de vie. De 2000 à 2007, les gains d'emploi représentent environ 80 % des revenus des unités familiales contre 13 % pour les transferts gouvernementaux (Jean, 2009; Institut de la statistique du Québec, 2010). La proportion des gains d'emploi est encore plus élevée pour les familles de salariés que nous nous proposons d'étudier, car leur salaire est plus faible. Et si on remonte encore plus loin dans le temps, dans les années 1940 et 1950, alors que les programmes sociaux sont dans leur enfance, le revenu des familles dépend presque entièrement du salaire du chef de famille. C'est donc dire l'importance déterminante des salaires sur le niveau de vie des familles salariées. Pour les syndicats de travailleurs, l'augmentation des salaires est habituellement au centre de la négociation collective avec les employeurs.

En plus de cerner les salaires réels des travailleurs, nous nous intéressons à la relation entre les salaires et la productivité du travail pour vérifier dans quelle mesure les augmentations salariales ont évolué au même rythme que la croissance produite en biens et services. La hausse de la productivité du travail est source de la croissance de la richesse collective et du niveau de vie d'une société. Nous nous interrogeons pour estimer dans quelle mesure les gains réalisés par les entreprises lorsque la productivité du travail augmente ont bénéficié aux travailleurs.

Enfin, quand les données statistiques sont disponibles, nous déterminons aussi la part de la rémunération dans le revenu intérieur brut du Québec afin d'apprécier si les salariés ont participé à la croissance de la richesse collective. Le rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) de 2014-2015 note que la productivité augmente plus rapidement que les salaires moyens dans plusieurs pays industrialisés et que la part des salaires dans le revenu national a tendance à diminuer au cours des dernières années (2015 : 11-12). En est-il de même au Québec ?

C'est un aspect que nous abordons en mettant en relations la part des salaires dans le revenu intérieur net avec celle allant aux bénéfices des sociétés.

Notre article s'articule ainsi : la première section est consacrée à la méthodologie et aux sources particulières que nous avons retenues pour jeter un regard plus spécifique sur une catégorie de travailleurs : les salariés payés à l'heure. La deuxième évalue les résultats de notre recherche pour la période 1978-2018 en déterminant la progression des salaires réels pour diverses catégories d'employés syndiqués et non syndiqués. Pour expliquer la progression anémique des salaires, nous mettons en relief un affaiblissement général du rapport de force des travailleurs dans leurs relations avec les employeurs comme facteur majeur d'explication de la quasi-stagnation des salaires. Enfin, la dernière section consacrée à la période 1940-1977 met en évidence une amélioration très substantielle du pouvoir d'achat des salariés.

1. SOURCES ET MÉTHODOLOGIE

Parmi les salariés faisant l'objet de notre recherche, nous nous intéressons particulièrement aux employés rémunérés au taux horaire qui représentent la proportion la plus importante des salariés parmi les employés (53 % en 1983, 62 % en 2016) (Statistique Canada (SC), tableaux : 14-10-0265-01, 14-10-0202-01). On les retrouve davantage en 1983 dans les industries de production de biens (manufacturier, construction), le commerce et les services socioculturels. Ces employés sont toujours nombreux dans ces mêmes secteurs en 2016, mais l'évolution du marché de l'emploi vers l'industrie des services a eu comme conséquence le développement important du nombre d'emplois dans les services administratifs, les soins de santé, l'hébergement et la restauration¹. Ces changements dans la composition de la main-d'œuvre n'ont eu que des effets mineurs sur la quasi-stagnation des salaires. En revanche, ils ont contribué à réduire l'écart salarial des femmes par rapport aux hommes, car elles se retrouvent en nombre important dans les services administratifs, les soins de santé et les services professionnels, relativement bien rémunérés.

L'analyse porte sur le salaire horaire plutôt que le salaire hebdomadaire, mensuel ou annuel, car l'heure de travail représente, dans le temps, une unité de mesure uniforme. Ce choix permet aussi d'obtenir des séries de données de Statistique Canada qui débutent avec la Deuxième Guerre mondiale. Enfin, c'est surtout parmi les salariés rétribués à l'heure qu'on trouve les travailleurs « ordinaires » tels que définis au sens du droit du travail, c'est-à-dire placés « dans un rapport de travail subordonné » en échange d'une rémunération (Verge et Vallée, 1997). Ces employés occupent des tâches d'exécution et travaillent habituellement sous la direction et le contrôle d'autres personnes. Ils sont donc plus susceptibles de s'organiser en syndicat pour négocier des conventions collectives de travail.

1. Statistique Canada ne distingue pas les emplois rémunérés à l'heure ou à salaire fixe dans les administrations publiques et les services d'enseignement.

Les employés payés à salaire fixe, qui ne font pas l'objet de notre analyse, peuvent être rémunérés à la semaine, au mois ou à l'année, et recevoir des paiements spéciaux ou irréguliers². Ils sont en moyenne beaucoup mieux payés que les salariés rémunérés à taux horaire. L'écart entre les deux groupes est important : les employés à salaire fixe obtiennent un salaire hebdomadaire entre 30 et 45 % supérieur à celui des salariés rémunérés à taux horaire de 1983 à 2018 (SC, tableau : 14-10-0204-01 ; 14-10-0261-01). La comparaison est faite sur la base du salaire hebdomadaire, car le salaire horaire des employés à salaire fixe n'est pas disponible avant 2001. Leur rémunération est plus élevée, car ils œuvrent dans des secteurs d'emploi généralement mieux rémunéré tels que les domaines de la finance, des assurances et des services administratifs. De plus, les enquêtes de Statistique Canada incluent dans cette catégorie d'employés les hauts salariés comme les cadres d'entreprise, les gestionnaires, les contremaîtres, les directeurs, les administrateurs, les professionnels, les superviseurs, etc. Les études qui regroupent habituellement les deux catégories de salariés ont pour conséquence de relever la moyenne de rémunération des employés salariés et de présenter une image plus positive de l'évolution des salaires puisque la croissance de la rémunération des hauts salariés a tendance à être plus rapide³.

Enfin, les travaux qui portent sur l'évolution générale des salaires horaires au Québec et au Canada sont généralement basés sur les données agrégées des comptes économiques du Canada ou sur des enquêtes de Statistique Canada sur la population active qui ratissent très large en incluant non seulement la rémunération directe et indirecte, mais aussi les traitements⁴. Dans ce dernier cas, ils comprennent les honoraires des directeurs, ainsi que les bonus, commissions, gratifications, revenus en nature, allocations imposables, paiements rétroactifs au titre du salaire et options d'achat d'actions qui s'adressent bien davantage aux cadres et aux membres de professions libérales⁵. L'inclusion de ces revenus a pour effet de relever les moyennes salariales et de masquer une croissance moins forte des salaires pour une large portion des salariés rémunérés à peu près uniquement pour leur heure de travail. De plus, ces sources qui englobent un large éventail de salariés ne permettent pas une analyse des salaires pour la période antérieure à 1981.

2. Statistique Canada. 3.1, Concepts et définitions. En ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/13-017-x/2008001/themes/ch03/5213343-fra.htm>.

3. C'est ce que constate l'étude pour le Québec de Lapointe (2014) et pour l'ensemble du Canada celles de Ugucioni *et al.* (2016) et Morissette *et al.* (2013)

4. On divise la rémunération par les heures travaillées pour obtenir une mesure horaire (Lapointe, 2014; Bélanger et Calderon, 2014; Dufour et Hurteau, 2013). Pour le Canada : Sharpe *et al.* (2008); Ugucioni *et al.* (2016)

5. SC, Estimations du revenu du travail (ERT), En ligne : http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=2602; Aperçu sur l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail qui dresse un portrait mensuel du nombre d'emplois, des gains et des heures travaillées auprès de 15 000 employeurs, En ligne : http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=2612&Item_Id=123716&lang=fr

Le segment d'employés que nous privilégions, les salariés payés à l'heure, est donc susceptible de se retrouver parmi les travailleurs les moins bien rémunérés qui ne peuvent compter que sur leur salaire direct pour générer la très grande partie de leur revenu. Comme nous allons le démontrer, ils sont les plus exposés à souffrir de la quasi-stagnation des salaires qui a marqué les dernières décennies.

2. DES SALAIRES RÉELS QUASI STAGNANTS (1978-2018)

Comme nous avons commencé à le souligner, les salaires au Québec n'ont guère bougé depuis près de quarante ans quand on tient compte de l'augmentation des prix à la consommation. Des chercheurs au Canada, aux États-Unis et dans des organismes internationaux se sont aussi attardés à examiner sous différentes facettes ce quasi-gel et à identifier les facteurs qui ont pu influencer cette progression anémique (Ugucconi *et al.*, 2016; Green *et al.*, 2016; Morissette *et al.*, 2013; Mishel, 2015; Bivens et Mishel, 2015; Organisation internationale du travail, 2017).

Pour le Québec, les études sont plus rares. La plus significative est le rapport de recherche de Lapointe (2014) qui analyse l'évolution de la rémunération hebdomadaire, du revenu moyen par heure travaillée et de la productivité du travail au Canada et au Québec de 1961 à 2010. Il constate, comme nous le montrerons aussi, la quasi-stagnation de la rémunération horaire moyenne réelle au Québec de 1997 à 2010. Il s'attarde également à la progression des inégalités salariales selon les professions et décrit comment l'affaiblissement du syndicalisme a pu contribuer à l'accroissement des inégalités de revenus.

Un autre rapport de recherche note aussi que les salaires horaires moyens et médians ajustés à l'inflation ont peu augmenté au Québec : respectivement de 10,3 % et 9,1 % de 1981 à 2012 (Bélanger et Calderon, 2014). Les auteurs examinent aussi l'évolution des salaires selon des caractéristiques sociodémographiques telles que le sexe, l'âge et le niveau de scolarité en plus de comparer la rémunération des emplois des secteurs privé et public. Leur analyse demeure cependant strictement descriptive ; ils n'expliquent pas la faiblesse de la progression salariale.

Dans une courte note socio-économique axée sur le rapport entre la progression de la rémunération horaire et la hausse de la productivité entre 1981 et 2010, deux chercheurs font voir que la rémunération au Québec s'est accrue de seulement 15 % pendant ces trente années alors que la productivité a augmenté de 30 % (Dufour et Hurteau, 2013). Dans la rémunération totale, ils incluent les avantages sociaux et excluent les revenus des travailleurs autonomes. Pour expliquer l'écart entre la rémunération et la productivité, deux facteurs retiennent leur attention : la hausse du taux de chômage et l'évolution du pouvoir de négociation des entreprises et de leurs employés après l'adoption des accords de libre-échange entre le Canada, les États-Unis et le Mexique et la mondialisation des échanges.

Précisons enfin que les deux dernières études sur le Québec sont basées sur des données de Statistique Canada différentes des nôtres comme nous l'avons fait remarquer plus haut (Comptes nationaux du Canada et enquêtes de Statistique Canada sur la population active). Puisqu'elles se fondent sur un éventail plus large groupe de travailleurs mieux rémunérés, elles ont tendance à amplifier la progression salariale et ne permettent pas d'établir une comparaison en deçà des années 1980.

Comme nous l'avons précisé, les séries statistiques que nous retenons portent sur la rémunération des salariés rémunérés à l'heure en excluant les heures supplémentaires (elles débutent à partir de 1983). Cette catégorie importante d'employés a obtenu en moyenne une hausse de 9,5 % en dollars constants de 1983 à 2018 (graphique 1)⁶. Cette faible augmentation représente une hausse de 0,26 % par année du salaire horaire sur plus de trente ans et serait encore moindre si nous disposions de données depuis 1978 comme pour d'autres catégories de salariés que nous analysons plus bas. Nos résultats rejoignent les conclusions d'autres travaux sur les salaires réels pour l'ensemble du Canada qui s'appuient sur des séries statistiques différentes que celles que nous avons utilisées⁷.

Au Québec comme au Canada, la croissance du salaire horaire réel ne commence vraiment à se manifester qu'à partir de 2008. Il nous apparaît que le ralentissement de l'économie pendant la récession de 2007-2008 et la faible croissance économique par la suite ont eu pour effet de ramener l'indice des prix à la consommation sous la barre du 2 %, cible habituelle retenue par la Banque du Canada pour établir sa politique monétaire. Pour leur part, les salaires ont continué d'augmenter, comme par les années passées, légèrement au-dessus de 2 %, ce qui a généré un gain du pouvoir d'achat des salariés⁹. La pénurie de main-d'œuvre engendrera-t-elle en 2019 des augmentations salariales bien supérieures à l'inflation? L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés prévoit un taux d'augmentation salariale de 2,6 % en 2019 alors que le taux d'inflation notée

6. Pour les employés payés à salaire fixe, l'augmentation leur rémunération hebdomadaire réelle de 1983 à 2018 de 32 % supérieur à de celui des employés rémunérés à l'heure (SC, tableaux : 14-10-0204-01, 14-10-0261-01).

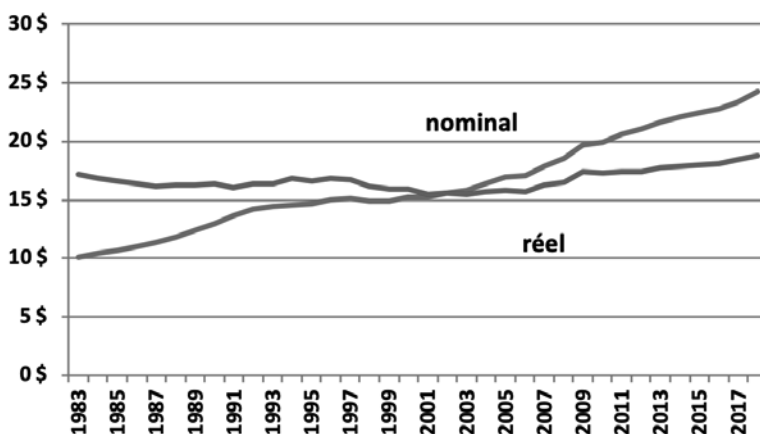
7. À partir des comptes de la productivité de Statistique Canada, Ugucioni *et al.* (2016) ont établi à 16,2 % la croissance des salaires horaires réels moyens au Canada de 1976 à 2014. L'étude de Statistique Canada examinant la progression des salaires horaires réels moyens des travailleurs et travailleuses à temps plein établit à 14 % l'augmentation de 1981 à 2011 (Morissette *et al.*, 2013).

8. Il y a un bris des données sur les salaires horaires moyens en 1991, car Statistique Canada commence à utiliser le Système de classification des industries d'Amérique du Nord (SCIAN) plutôt que celui de classification type des industries (CTI). Pour atténuer les effets de ce changement, nous avons procédé à un ajustement des données de 1983 à 1990 en apportant un correctif, soit l'ajout de 1,073 % à ces années, ce qui correspond à l'écart du salaire horaire entre 1990 et 1991 selon le tableau 14-10-0228-01.

9. L'indice des prix à la consommation n'a augmenté en moyenne que de 1,3 % par année entre 2008 et 2017.

GRAPHIQUE 1

SALAIRE HORAIRE MOYEN DES EMPLOYÉS PAYÉS À L'HEURE AU QUÉBEC
(ENSEMBLE DES INDUSTRIES), 1983-2018



SOURCE : Statistique Canada (SC), tableaux : 14-10-0228-01, 14-10-0247-01, 14-10-0206-01, 18-10-0005-01 (IPC 2002 = 100)⁸

au Québec atteint à 2,2 % en juin de la même année¹⁰. Les salariés vont encore bénéficier d'une hausse modeste de leur pouvoir d'achat.

2.1 Employés syndiqués

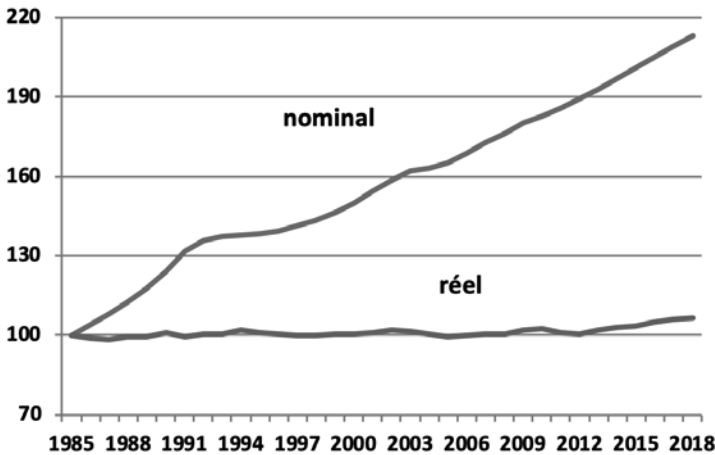
En 2000, le niveau de présence syndicale était de l'ordre de 40,1 % pour tous les secteurs d'emploi. Dans le secteur privé, les employés des industries traditionnellement syndiquées de la construction (50,1 %), du transport (42,5 %) et de la fabrication (41,7 %) se retrouvent au-dessus de la moyenne. Une deuxième phase de syndicalisation à partir des années 1960 a vu l'arrivée des employés des secteurs public et parapublic qui deviennent hautement syndiqués : services d'enseignement (77,9 %), administrations publiques (76,2 %), soins de santé (64,3 %). Les deux groupes tirent avantage de la négociation collective : leur rémunération horaire en 2000 se situe au-dessus de la moyenne pour les travailleurs salariés (16,08 \$) : 17,75 \$ dans la construction, 16,52 \$ dans le transport, 22,21 \$ dans l'enseignement, 20,92 \$ dans les administrations publiques, 16,77 \$ dans les soins de santé (Institut de la statistique du Québec, 2011, 2017).

10. Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, Les prévisions salariales 2019, 2019, p. 8 ; Institut de la statistique du Québec, Indice mensuel des prix à la consommation Québec, Canada, RMR de Montréal et RMR de Québec, En ligne : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/economie/ipcgouv.htm>

Cependant, les salariés syndiqués n'ont pas connu une croissance de leur rémunération réelle supérieure à l'ensemble des employés payés à l'heure, à tout le moins pour deux des trois catégories de travailleurs pour lesquels nous disposons de données sur les salaires horaires : les employés syndiqués des secteurs publics et privés, ceux des grandes entreprises et les travailleurs employés dans le secteur de la construction.

GRAPHIQUE 2

CROISSANCE CUMULÉE DES SALAIRES NOMINAUX ET RÉELS DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS AU QUÉBEC (1986-2018)



SOURCE : *Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués selon l'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur, Québec, 1986-2016*. Institut de la statistique du Québec, Direction des statistiques du travail et de la rémunération (1985 = 100). En ligne : http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/remuneration-globale/tendances/evol_croissance_salariale.htm

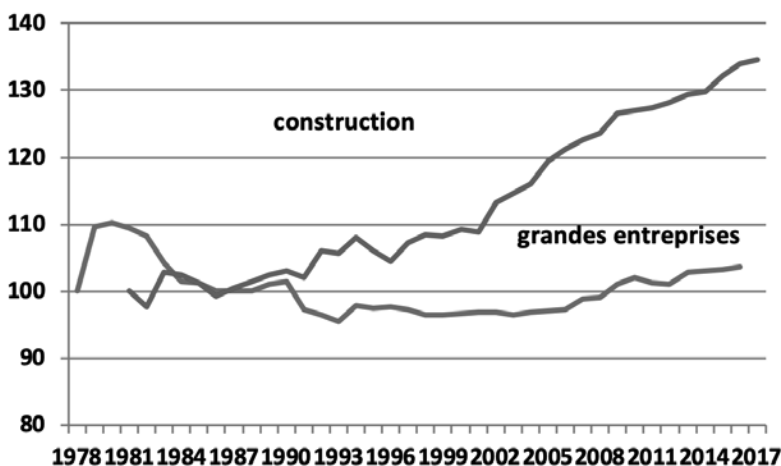
Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec compile des statistiques sur la croissance nominale et réelle des salaires des employés syndiqués depuis 1986 selon les taux d'augmentation des clauses salariales des conventions collectives qu'elles soient conclues dans le secteur privé ou les administrations publiques. Il en tire un taux de croissance annuel moyen qu'il met en relation avec l'indice des prix à la consommation. Comme le montre le graphique 2, l'ensemble des salariés syndiqués n'ont finalement vu leur pouvoir d'achat augmenter que de 6,2 % sur une période de plus de trente ans, de 1986 à 2018. Et il est fort probable que la hausse soit nulle ou même négative si l'organisme avait compilé des données à partir de la fin des années 1970 ou le début des années 1980 comme nous le faisons plus bas pour d'autres catégories de salariés. La ré-

munération réelle des syndiqués reste très stable de 1986 à 2008 ; elle ne devient positive que depuis 2013 parce que l'inflation se situe à un niveau très faible.

Nous disposons aussi des enquêtes sur les salaires provenant des conventions collectives des grandes entreprises québécoises comptant 500 employés ou plus (graphique 3). Elles portent sur une période plus longue que celles concernant l'ensemble des syndiqués, soit depuis 1978. La récession de 1981-1982 frappe durement ces travailleurs qui subissent un recul de leur salaire réel de près de 10 % de 1982 à 1986. Par la suite, leur rémunération suit les mêmes tendances que celles notées plus haut : stabilité dans les années 1990 et 2000 et légère augmentation annuelle depuis 2009. Cependant, les hausses ne sont pas encore suffisantes en 2016 pour correspondre à leur rémunération de 1980 : ils ont même subi une perte de 6 % de leur pouvoir d'achat depuis cette date.

GRAPHIQUE 3

CROISSANCE ANNUELLE CUMULÉE DES SALAIRES RÉELS SELON LES CONVENTIONS COLLECTIVES DES GRANDES ENTREPRISES ET DE CELLES DES OUVRIERS DE LA CONSTRUCTION (1977-2017)



SOURCE : SC, tableaux : 18-10-0051-01 (Construction : indice 1981 = 100), 14-10-0282-01 (Grandes entreprises : indice 1978 = 100), 18-10-0005-01 (IPC 2002 = 100)

C'est donc dire que ces employés syndiqués qui avaient traditionnellement un bon pouvoir de négociation n'exercent plus comme auparavant un effet d'entraînement sur les augmentations salariales de l'ensemble des travailleurs syndiqués et non syndiqués (Benjamin *et al.*, 2012). Leur modeste augmentation n'est pas sans relation avec la concurrence accrue que les grandes entreprises subissent dans le sillage de la libéralisation des échanges, sujet sur lequel nous reviendrons plus bas.

Mais la constatation ne s'applique pas aux ouvriers syndiqués de la construction, qui voient leur rémunération réelle progresser de 34,6 % de 1981 à 2017, soit davantage que celle de la moyenne canadienne pour ces travailleurs (22,3 %). Il faut faire remarquer d'abord que les séries statistiques de ces ouvriers, contrairement à la rémunération des syndiqués de la grande entreprise, englobent, en plus du salaire horaire, les avantages sociaux (congrés annuels payés, jours fériés payés, contributions aux régimes de retraite public et privé, assurances-médicaments, etc.). Elles présentent donc un portrait plus global de leur rémunération, qui d'ailleurs, contrairement au reste du Canada, impose depuis 1968 une adhésion syndicale aux ouvriers à l'emploi d'un entrepreneur.

Il faut ajouter que les relations de travail sont très perturbées dans l'industrie de la construction avec des débrayages illégaux en 1993, une grève de deux semaines en 1996 et des grèves appréhendées en 1999 et 2001. Le nouveau régime de négociation adopté en 1994, qui laisse aux parties syndicales et patronales la liberté de négociation en quatre secteurs distincts, va se traduire par des augmentations salariales et d'autres avantages qui ont pour effet d'assurer des progressions de leur rémunération globale qui dépassent celles des travailleurs de la grande entreprise (Delagrave et Pilon, 2009). Leur rémunération se situe au-delà de l'inflation avec les résultats des négociations à partir de 2002. Il est significatif qu'au-delà du salaire de base, les avantages sociaux obtenus par ces travailleurs, qui représentaient 9 % de leur rémunération globale en 1968, soient portés à 37 % en 2008 (Delagrave et Pilon, 2009).

Pour l'ensemble des travailleurs que nous analysons, il serait certainement plus précis d'ajouter aux salaires les revenus supplémentaires associés aux avantages sociaux (régimes de bien-être, de retraite, d'indemnisation des accidents du travail et d'assurance emploi, etc.) comme pour les ouvriers de la construction. En effet, on pourrait arguer que ces débours augmentent plus vite que la rémunération. On ne dispose malheureusement pas de telles données pour les salariés rétribués à l'heure. Cependant, elles sont disponibles, à tout le moins depuis 1997, pour l'ensemble des employés rémunérés à salaires et à traitements. Elles proviennent des données agrégées des comptes économiques des revenus et dépenses du Québec. Il ressort que les avantages sociaux versés par les employeurs ajoutent 13 % aux salaires et traitements à la charge des employeurs en 1997 contre 16 % en 2017 (SC, tab. 36-10-0205-01).

Il est possible de remonter plus loin dans le temps pour les employés salariés de l'ensemble du Canada selon diverses sources de Statistique Canada examinées par des économistes du *Centre for the Study of Living Standards* (Ugucioni *et al.*, 2016)¹¹. Ces chercheurs ont établi que les avantages sociaux ajoutent 9,1 % au salaire nominal en 1980, 14,1 % en 1997 et 16,1 % en 2014. Comme les pour-

11. La méthode utilisée par Dufour et Hurteau (2013) pour établir la rémunération globale des travailleurs au Québec de 1981 à 1996 incluant les avantages sociaux est fort discutable. Nous pensons qu'il est plus fiable de nous en remettre à celle pour le Canada du rapport de recherche d'Ugucioni *et al.* (2016).

centages de croissance des salaires nominaux se comparent de très près à ceux qui sont disponibles pour le Québec depuis 1997, il est tout à fait plausible que leurs estimations soient aussi valables pour les salariés québécois depuis 1980. Les avantages sociaux représenteraient donc un ajout additionnel d'environ 7 % (approximé par la différence 16,1 % moins 9,1 % de 1980 à 2014) à la rémunération de l'ensemble des salariés depuis près de quarante ans.

On peut alors estimer approximativement l'augmentation réelle de la rémunération horaire globale, qui comprend les salaires et les avantages sociaux, à environ 16,5 % pour les employés payés à l'heure de 1983 à 2018 (9,5 % + 7 %) et à une hausse pratiquement nulle pour les catégories d'employés syndiqués que nous avons analysés plus haut quand les données permettent de remonter un peu plus loin dans le temps. C'est donc à une maigre croissance de leur pouvoir d'achat à laquelle les salariés rétribués à l'heure sont conviés depuis trente-cinq ans. Nous en évaluerons les causes plus loin. Cette évolution se situe pourtant dans un contexte de croissance économique alors que la productivité horaire du travail, comme nous le verrons, a été en hausse plus rapide que celle du salaire horaire moyen.

2.2 *Salaire et productivité du travail*

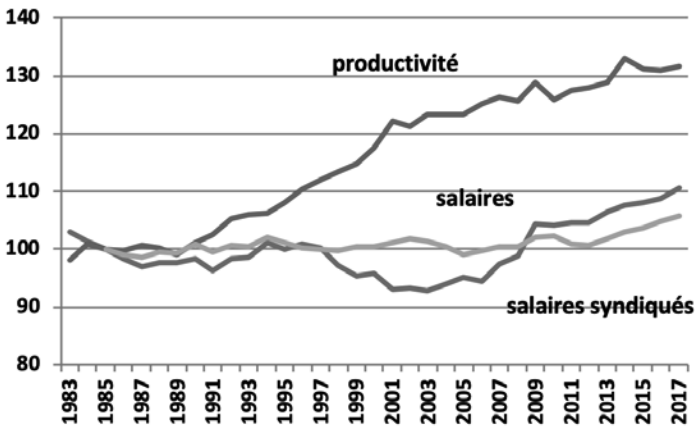
Voyons maintenant si la hausse de la productivité du travail aurait pu permettre une augmentation plus importante de la rémunération réelle des salariés. La croissance de la productivité du travail est source de richesse pour une société et les travailleurs salariés, qui sont un ingrédient essentiel à la production de biens et services, devraient pouvoir bénéficier d'une juste part de l'accroissement de la richesse collective. Selon ce que suggère le modèle économique néoclassique à concurrence parfaite, la croissance de la productivité du travail devrait aller de pair avec une augmentation équivalente des salaires réels des travailleurs et travailleuses et de leur qualité de vie. La confrontation de l'offre et de la demande sur le marché du travail déterminerait les salaires et les niveaux d'emploi en autant bien sûr que les mécanismes du marché reposent sur un équilibre où les firmes doivent être en concurrence parfaite, que la fonction de production affiche des rendements d'échelle constants, que les facteurs de production soient utilisés au maximum de leur capacité et qu'elles choisissent le nombre d'unités de travail afin de maximiser leurs profits. Bien que la théorie prévoie qu'il puisse y avoir des déviations entre ces deux variables pour un horizon cyclique, la productivité du travail et les salaires réels devraient connaître une évolution semblable à long terme (Borjas, 2010). Nous vérifions si ce paradigme s'applique depuis les années 1940 à nos jours.

Comme l'indique le graphique 4, on réalise que ce n'est plus le cas pour la période que nous analysons ici. L'écart s'est creusé entre les salaires et la productivité du travail du début des années 1980 à nos jours¹². Alors que la producti-

12. Nous définissons la productivité du travail comme le ratio du PIB réel sur les heures travaillées totales. Le PIB réel est mesuré en dollars de 2012 et les heures travaillées totales proviennent de l'Enquête sur la population active (SC, tableau : 36-10-0489-02).

GRAPHIQUE 4

CROISSANCE CUMULÉE DE LA PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL, DU SALAIRE HORAIRE RÉEL MOYEN DES EMPLOYÉS PAYÉS À L'HEURE ET DE CELUI DES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS (1983-2017)



SOURCE : Indice 1985 = 100 ; SC, tableaux : 14-10-0228-01, 14-10-0247-01, 14-10-0206-01, 36-10-0222-01, 18-10-0005-01 ; Institut de la statistique du Québec, *Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués selon l'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur, Québec, 1986-2017*.

tivité s'est accrue de 34,5 % de 1983 à 2017, le salaire réel des employés payés à l'heure n'a augmenté que de 9,5 % et celui des employés syndiqués a presque stagné. L'analyse de Ugucconi *et al.* (2016), qui porte sur l'ensemble du Canada et s'appuie sur une source différente de la nôtre, en arrive à des conclusions encore plus défavorables pour les travailleurs. Ils calculent que les salaires horaires réels médians ont à peine augmenté de 3,3 % alors que la productivité horaire du travail s'est accrue de 52,5 %. L'emploi du salaire médian plutôt que moyen et le fait que leur analyse porte sur une période différente de la nôtre (1976-2014) contribuent à réduire le pourcentage d'augmentation salariale.

Comme nous le verrons plus bas, le début de la stagnation du salaire horaire réel coïncide avec l'application du programme de contrôle des prix et des salaires du gouvernement fédéral en 1976. Selon la loi adoptée pour contenir l'inflation (C-73), les augmentations salariales sont plafonnées pour les entreprises de plus de 500 employés par la Commission de lutte contre l'inflation à 10 %, 8 % et 6 % de 1976 à 1978 alors que la productivité du travail continue de croître à un rythme plus élevé (Staudohar, 1979). Le gouvernement du Québec accepte également de s'aligner sur le programme fédéral pour les secteurs d'emploi relevant de sa compétence (loi 64).

Cette propension à voir une croissance des salaires réels inférieure à la productivité du travail est manifeste dans bon nombre de pays industrialisés depuis les vingt dernières années (Organisation internationale du travail, 2015; OCDE, 2019b,a, 2018a,b; Stansbury et Summers, 2018; Schwellnus *et al.*, 2017). Elle est particulièrement accentuée chez nos voisins du Sud : les salaires médians des travailleurs et travailleuses qui n'occupent pas une fonction de direction n'ont pratiquement pas augmenté en dollars constants (8,2 %) de 1979 à 2013 alors que la productivité du travail a fait un bond considérable (64,9 %) (Bivens, Gould, Mishel et Shierholz, 2014 : 5). Le modèle néo-classique à concurrence parfaite qui lie la croissance des salaires à celle de la productivité ne se vérifie donc pas depuis les trois dernières décennies. C'est donc dire que les travailleurs salariés qui ont contribué par leur travail aux gains de productivité et à l'enrichissement collectif n'en profitent pas comme ils le devraient. Comme nous le verrons, par rapport à la période antérieure, c'est une cassure dans la transmission des bienfaits de la croissance économique pour la vaste majorité des travailleurs salariés.

2.3 L'évolution des salaires comme source d'inégalité du revenu

Ce déséquilibre entre les salaires et la productivité du travail se manifeste dans la répartition du revenu intérieur net entre le capital et le travail qui devrait être constante si la théorie néo-classique en concurrence parfaite s'applique (Kaldor, 1961). Mais ce n'est plus le cas depuis le début des années 1980 dans la plupart des pays industrialisés, car la part du travail dans le revenu national s'effrite alors que celle du capital poursuit sa croissance. Le recul de la part du travail signifie que la productivité du travail augmente plus vite que sa rémunération avec, par conséquent, un accroissement des gains du capital par rapport à ceux du travail (Autor et Salomons, 2018; Lübker, 2007).

En pourcentage du revenu intérieur net du Québec, comme le montre le graphique 5, la rémunération de l'ensemble des salariés a reculé au Québec de 77,4 % à 71,8 % de 1981 à 2017 alors que celui des profits est porté de 13,3 % à 17,7 %¹³. Ces écarts peuvent apparaître relativement faibles, mais chaque point de pourcentage équivaut à des centaines de millions de dollars. Les détenteurs de capitaux d'entreprises améliorent donc leur situation alors que les salariés, qui sont contraints à une part réduite du revenu national, participent moins à l'enrichissement collectif.

13. Nous définissons le revenu intérieur net (au coût des facteurs) comme le PIB moins la consommation de capital fixe des sociétés, des entreprises individuelles non constituées en sociétés et des administrations publiques, et moins les impôts indirects nets des subventions.

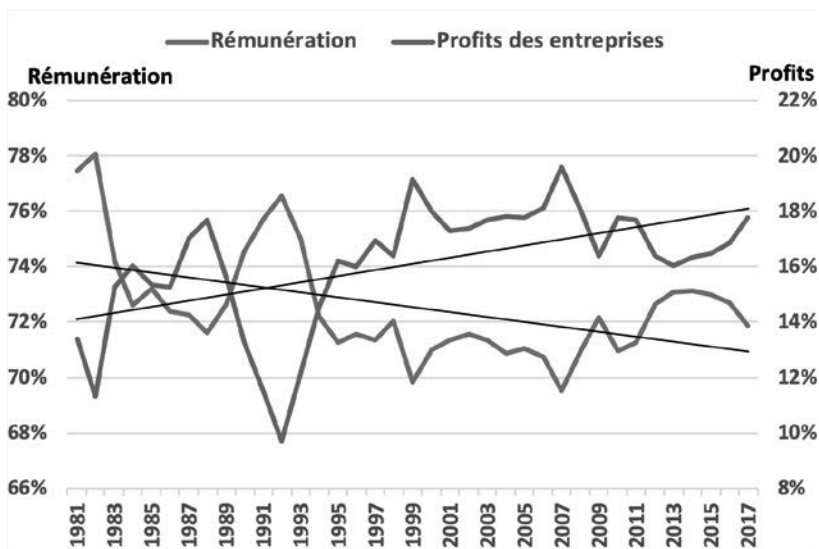
14. Afin de bien saisir le lien entre la part du travail dans les revenus et l'écart entre les salaires réels et la productivité du travail, nous décomposons cet écart comme suit :

$$\frac{w/P_c}{Y_{nom}/(P_v N)} \equiv \frac{P_v}{P_c} \frac{wN}{Y_{nom}}$$

W correspond à la rémunération horaire nominale moyenne, P_c à l'indice des prix à la consommation, Y_{nom} au PIB nominal, P_v à l'indice des prix de vente et N au nombre d'heures travaillées totales. Le côté gauche de l'identité s'apparente au ratio des salaires réels sur la productivité du travail, deux

GRAPHIQUE 5

PARTS DE LA RÉMUNÉRATION ET DES PROFITS DES ENTREPRISES AU QUÉBEC DANS LE REVENU INTÉRIEUR NET, 1981-2017 ¹⁴



SOURCE : SC, tableau : 36-10-0221-01.

Cette inégalité se manifeste dans la plupart des pays industrialisés depuis le début des années 1980 avec pour conséquence d'engendrer l'élargissement des inégalités entre les revenus des individus et des ménages (OCDE, 2019b, 2012; Organisation internationale du travail, 2015; Karabarbounis et Neiman, 2014) ¹⁵. Elle touche particulièrement les ménages de salariés qui dépendent largement des revenus de l'emploi pour assurer leur niveau de vie. Ils forment une large part des ménages : de 70 à 80 %. Quant aux ménages des tranches supérieures de revenu, ils peuvent compter sur les revenus du capital. Selon l'Organisation internationale du travail (2015), « les salaires sont un déterminant essentiel de l'évolution des inégalités ».

Il en découle une concentration du revenu et de la richesse au sommet de la pyramide sociale et une plus grande inégalité sociale. Comme le fait voir au

variables que nous avons présentées précédemment. Pour simplifier l'analyse, nous avons retenu la rémunération horaire réelle moyenne de l'ensemble des travailleurs au lieu des salaires réels pour les travailleurs payés à l'heure. À droite de l'équation, nous trouvons un ratio de prix et la part du travail dans le PIB au lieu du RIN. Ainsi, la diminution de la part du travail va de pair avec une rémunération réelle moyenne qui croît moins rapidement que la productivité du travail. Quant au ratio des prix P_t/P_c , il connaît une très faible hausse entre 1981 et 2017 : 2,4 %.

15. Pour une synthèse des explications liées à la tendance baissière de la part du travail dans le revenu et à la hausse de l'inégalité des revenus, voir le chapitre trois de l'étude économique et financière du Fonds monétaire international consacré à ce sujet (avril 2017).

Canada l'ouvrage dirigé par Green *et al.* (2016), la croissance annuelle moyenne des revenus réels du 10 % des contribuables les mieux nantis a plus que doublé de 1982 à 2010 alors que, pour le reste des contribuables, elle n'a presque pas bougé (2 %) ¹⁶. Elle est surtout le résultat de la croissance rapide de la rémunération des occupations les mieux payées dans le domaine de la finance et de l'administration et se traduit par le déclin de la « classe moyenne ».

La tendance est comparable au Québec depuis le début des années 1980. Le dernier volume sur le sujet, celui de Nicolas Zorn, dont l'étude est basée sur les données fiscales, montre que, même si le Québec détient une fiche de distribution des revenus moins inégalitaire que dans le reste du Canada, le revenu moyen des contribuables du premier centile affiche un gain de 78 % en dollars constants de 1985 à 2008 (moyenne de 325 800 \$ en 2008) pendant que celui du 99 % restants connaît un faible gain de 19 % (moyenne de 28 100 \$ en 2008). Durant ces années, la croissance du revenu du premier centile provient pour près de la moitié (46 %) du revenu d'emploi et, pour le reste, de l'apport des revenus d'entreprises et des actifs. Le revenu de ces contribuables provenant de l'emploi ajusté à l'inflation a connu une progression substantielle pendant ces 23 années (68 %) loin devant les 99 % au bas de l'échelle qui se contentent d'une hausse de 19 % (Zorn, 2017).

Une autre étude consacrée aux revenus pour le Québec révèle aussi la progression de l'inégalité des revenus marchands (revenus d'emploi, travail autonome et de placement) de manière plus large en l'établissant par quintiles pour les années 1981-2011 (Cousineau et Merizzi, 2015) ¹⁷. Il en ressort que c'est uniquement la part des revenus du quintile supérieur qui a augmenté substantiellement (+37,9 %) pendant ces trente années alors qu'elle a diminuée pour le quintile inférieur (-2,8 %). Pour les trois autres quintiles, l'augmentation est faible et diminue graduellement à mesure qu'on s'éloigne du quintile supérieur (18,6 %, 13,5 %, 1,5 %). Les auteurs notent à juste titre qu'il n'y a pas eu de transfert de revenu du quintile supérieur vers les ménages à revenu moyen.

Ces deux études sur l'inégalité des revenus au Québec montrent qu'une part importante de la croissance de la richesse collective se retrouve entre les mains des plus fortunés. Ces contribuables parviennent à obtenir une part de la richesse collective qui est disproportionnée par rapport à la croissance générale des revenus. Comme les chercheurs de l'*Economic Policy Institute* aux États-Unis le font valoir, on peut alors argumenter que la croissance des revenus se fait au détriment des salariés qui voient leur rémunération et leur pouvoir d'achat croupir pendant ces années (Bivens *et al.*, 2017). C'est aussi l'avis pour le Canada de l'analyse de Uguccioni *et al.* (2016) pour qui la croissance des revenus générée par la hausse de la productivité n'a guère profité aux travailleurs à salaire moyen de 1976 à

16. L'analyse est établie avant impôts et exclue les revenus tirés des gains en capital et les paiements de transfert.

17. Leurs données, qui proviennent des données fiscales du ministère des Finances du gouvernement du Québec, sont établies avant impôt, présentées en dollars constants et ajustées pour tenir compte du type de famille économique en recourant à la méthode des revenus par équivalent adulte.

2014 alors que les détenteurs de capitaux en ont capté une part croissante. Essayons maintenant de comprendre pourquoi les salariés n'ont guère profité de la croissance de la richesse collective au cours des dernières décennies.

2.4 *Érosion du rapport de force*

Précisons en premier lieu que le marché du travail s'est transformé profondément au cours des dernières décennies. Relevons la hausse de la tertiarisation des emplois, le déclin des emplois manufacturiers, les changements technologiques, l'extension du secteur public, la participation accrue des femmes, la hausse du niveau de scolarité, le développement du travail précaire et du travail autonome, la concurrence internationale accrue, etc. Dans un travail aussi court qui s'étend sur une assez longue période, de la Deuxième Guerre mondiale à nos jours, ce n'est pas dans notre intention d'élaborer sur chacun de ces facteurs qui ont une influence indubitable sur la rémunération (Green *et al.*, 2016; Bélanger et Calderon, 2014; Fortin *et al.*, 2012; Riddell et St-Hilaire, 2000).

Nous nous contentons de relever que les travaux sur ce sujet mettent souvent en évidence que les nouvelles technologies exigent une main-d'œuvre plus qualifiée, ce qui contribuerait au repli des salaires pour les emplois exigeant moins de compétence. Ou encore ils soulignent que les transformations du marché du travail se traduisent par la création de nouveaux emplois dans le secteur des services moins bien rémunérés que dans le secteur manufacturier. Cette mutation aurait pour effet de contribuer à un affaiblissement des salaires moyens. Ce sont sans doute des facteurs d'explication significatifs auxquels se greffe, à notre avis, un affaiblissement général du rapport de force des travailleurs dans leurs relations avec les employeurs. Comme nous le montrerons, les salariés subissent les conséquences d'un environnement économique et politique qui les place sur la défensive, au Canada comme au Québec (Jackson, 2010; Lapointe, 2014).

Précisons d'abord que la croissance économique a été faible depuis les années 1980. Le Québec a connu trois récessions (1981-1982, 1990-1991, 2008-2009) et le niveau de chômage est demeuré élevé de 1980 à 2010 (10,7 % en moyenne). Ce n'est qu'à partir de 2010 que le taux de chômage a effectué un recul progressif pour se situer à 5,5 % en 2018. Un taux de chômage élevé pendant plus de trois décennies a rendu les attentes des travailleurs plus modestes. Au même moment s'est ajoutée la concurrence plus vive entre les entreprises avec la mondialisation des échanges. L'environnement présidant aux relations de travail s'en est trouvé sérieusement perturbé au détriment des travailleurs salariés. Les accords de libre-échange avec les États-Unis en 1989, qui incluent le Mexique en 1994, et la mondialisation des échanges, notamment la concurrence asiatique, ont accentué la compétition internationale. Elle place les travailleurs canadiens et québécois en concurrence avec des pays où les coûts de main-d'œuvre sont inférieurs (Murray et Verge, 1999; Jackson, 2010). Le pouvoir de négociation des syndicats s'en trouve affaibli et les travailleurs ont tendance à se contenter de leurs conditions de travail.

2.4.1 *Salaires minimum*

Ce nouvel environnement hautement compétitif influence les gouvernements soucieux de politiques qui sécurisent les entreprises. Il en est ainsi du niveau du salaire minimum déterminé par le gouvernement québécois. Le nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum représente une portion de la main-d'œuvre qui peut apparaître peu significative : 5 % en 1986, 6 % en 2014. Mais il faut tenir compte aussi que la détermination du salaire minimum exerce une pression à la hausse sur les échelles de salaire de ceux et celles qui sont rémunérés à un niveau proche du salaire minimum. Ainsi, si on tient compte uniquement des salariés qui gagnent un salaire de 10 % supérieur à ceux qui sont rémunérés au salaire minimum, c'est au total 13 % des salariés québécois qui sont affectés directement ou indirectement par une hausse du salaire minimum (Desfilets et Ledoux, 2006; Demers, 2015). C'est 20 % des salariés si on élargit encore plus l'impact global de l'effet indirect de la hausse du salaire minimum (Boivin, 2012).

Après avoir gelé le taux du salaire minimum pendant cinq ans, de 1981 à 1986, en raison de la récession économique qui frappait le Québec, le gouvernement en a déterminé le taux jusqu'en 2002 selon des scénarios établis par des fonctionnaires, mais sans méthodes vraiment rigoureuses et uniformes. Par la suite, il s'est donné des critères stables et clairement établis dont le plus important repose sur le ratio entre le salaire minimum et le salaire industriel moyen. Au-delà des considérations sociales de fournir un revenu suffisant aux salariés, on veut éviter qu'une hausse trop importante du salaire minimum se traduise par des pertes d'emploi (Desfilets et Ledoux, 2006).

Ainsi, de 2002 à nos jours, le taux du salaire minimum est lié de très près à la rémunération du salaire horaire moyen, indice que nous avons choisi de privilégier pour cette étude. L'amplitude du ratio entre le salaire minimum (taux général) et le salaire horaire moyen s'est située entre 45 et 47 % depuis 2002 (Ngom et Allard-Goyer, 2017). Pour les années antérieures, de 1983 à 1992, le ratio s'est situé entre 40 et 42 % pour s'élever graduellement jusqu'à 49,4 % en 1999 (Galarneau et Fecteau, 2014). Au début de 2017, le gouvernement révisé son ratio cible de 47 % en annonçant qu'il le relèvera progressivement à 50 % du salaire horaire moyen au cours des quatre prochaines années. Il évoque que cette hausse s'inscrit dans une tendance qu'on retrouve dans les autres provinces canadiennes de même que dans certains états et villes des États-Unis.

Au total, on peut conclure que la détermination du salaire minimum n'a pas véritablement influencé la rémunération horaire moyenne ni à la hausse ni à la baisse. En revanche, il a permis d'éviter une réduction de la moyenne des salaires horaires, notamment pendant les périodes de contraction économique.

2.4.2 *Syndicalisation*

L'orientation du gouvernement du Québec de contenir les salaires s'est appliquée aussi au niveau de ses politiques encadrant le syndicalisme qui ont changé

au cours des dernières décennies. Elles tendent à limiter sa force et son expansion contrairement à celles qui avaient cours dans les années 1940, 1950 et 1960 comme nous le verrons plus bas. Au Québec, le revirement des politiques s'amorce sous l'administration du Parti québécois qui effectue un virage spectaculaire par rapport à ses orientations antérieures lors des « négociations » avec les syndicats des employés des secteurs public et parapublic en 1982-1983. Après le déclenchement de grèves, dont certaines illégales, il adopte la loi 105 en 1983 qui détermine les salaires et les conditions de travail de l'ensemble des 320 000 employés de l'État pour les trois années suivantes tout en interdisant le droit de grève. Les décisions gouvernementales surviennent au plus fort de la récession économique, au moment où le taux de chômage atteint un record depuis la grande dépression (15,9 %) et que les finances de l'État sont mal en point. Le lourd échec de ces syndiqués du secteur public, qui étaient le fer de lance du mouvement syndical dans les années 1960 et 1970 marque un tournant dans les relations de travail au Québec et ouvre une ère où le syndicalisme québécois est placé sur la défensive (Rouillard, 2008).

Le gouvernement du Parti libéral, qui remplace celui du Parti québécois en 1985, donne le ton à un revirement encore plus vaste des politiques gouvernementales à l'égard des relations de travail. Désireux de créer un contexte favorable au développement des entreprises, il se montre attentif aux attentes des gens d'affaires qui réclament une réduction de la présence de l'État (déréglementation, privatisation, libre-échange, allègement de la fiscalité) et le respect des forces du marché. Dans le domaine des relations de travail, les organisations patronales voudraient que l'encadrement juridique des conventions collectives, qui ont pris de l'avance dans les années 1960 et 1970, s'aligne sur ce qui prévaut dans le reste de l'Amérique du Nord. Pendant la période que nous étudions, ils désirent notamment alléger les contraintes légales du Code du travail qui oblige le transfert des conventions collectives lorsqu'une entreprise cède des travaux à un sous-traitant (article 45 du Code du travail). Les syndicats s'y opposent parce qu'elle signifie souvent des pertes d'emplois de travailleurs syndiqués et affaiblit leur pouvoir de négociation (Jalette et Trudeau, 2011).

Ce sujet est au centre des débats pendant la période qui nous intéresse, tant sous la gouvernance du Parti libéral (1985-1994 ; 2003-2012) que du Parti québécois (1994-2003 ; 2012-2014). La réforme du Code du travail amorcée sous le mandat du Parti québécois permet en 2001 des assouplissements à l'article 45 qui ne satisfont pas complètement le patronat. Trois ans plus tard, le gouvernement du Parti libéral en modifie la portée laissant une plus grande flexibilité aux employeurs de recourir à la sous-traitance.

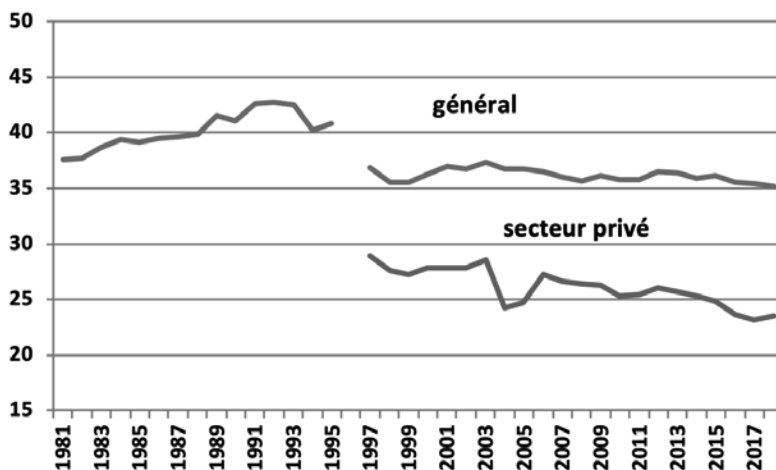
Cette mesure et d'autres contribuent à affaiblir le pouvoir de négociation des syndicats et le niveau de syndicalisation qui est en baisse depuis le début des années 1990 (graphique 6)¹⁸. Cet affaiblissement est entièrement attribuable à un

18. De 1997 à 2002, les effectifs syndicaux généraux proviennent de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada et ceux de 1981 à 1995 de l'obligation pour les syndicats de déclarer

recul dans le secteur des entreprises privées alors que le taux de syndicalisation est demeuré stable pour les employés du secteur public de 1997 à 2018 (82 %). Pendant ces années, l'effectif des syndiqués est partagé pour moitié-moitié entre les secteurs public et privé.

GRAPHIQUE 6

TAUX DE SYNDICALISATION GÉNÉRAL ET DU SECTEUR PRIVÉ, 1981-2018
(EN POURCENTAGES)



SOURCE : SC, tableaux : 14-10-0129-01, 14-10-0187-01 ; Labrosse, *La présence syndicale au Québec*, Québec, Direction de l'information sur le travail, 1997-2017.

Au-delà des politiques gouvernementales, ce fléchissement du niveau de syndicalisation nous apparaît davantage relié aux déplacements de l'emploi. En effet, les nouveaux emplois ne sont plus créés dans les secteurs traditionnels de syndicalisation que sont les travailleurs de la construction, de l'industrie manufacturière, des soins de santé et des services publics, mais sur le versant des employés du commerce, des loisirs, de l'hébergement et la restauration, où le taux de syndicalisation est faible, entre 15 et 20 %. La rémunération y ait également faible : le taux horaire moyen se situe en 2017 entre 15 et 20 \$ de l'heure contre plus de 27 \$ dans la construction, les services publics, les services professionnels et les

leurs effectifs selon la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers (CALURA). Ils ne sont pas disponibles pour 1996 et ne tiennent pas compte des syndicats ayant moins de 100 membres. Le pourcentage des effectifs syndicaux du secteur privé a été calculé par Alexis Labrosse du Secrétariat du travail du gouvernement du Québec à partir de l'Enquête sur la population active, puis par l'Institut de la statistique du Québec en 2017 et 2018. Il ne représente pas le taux de syndicalisation à proprement dit, mais le taux de présence syndicale, soit le nombre des travailleurs couverts par une convention collective qui ne sont pas nécessairement membres en règle d'un syndicat. Cette méthode a pour effet de relever de deux à trois points de pourcentage le poids des syndiqués du secteur privé.

soins de santé (Murray et Verge, 1999; Akyeampong, 1997, ISQ, 2017, 81-82; SC, tableau : 14-10-0206-01). Malgré les efforts consentis, les syndicats parviennent difficilement à organiser ces travailleurs à cause du grand nombre d'entreprises, de leur petite taille et de leur dispersion. Une large proportion des nouveaux emplois sont créés dans les petites entreprises de moins de 20 employés, ce qui facilite la résistance des employeurs à consentir à la négociation collective.

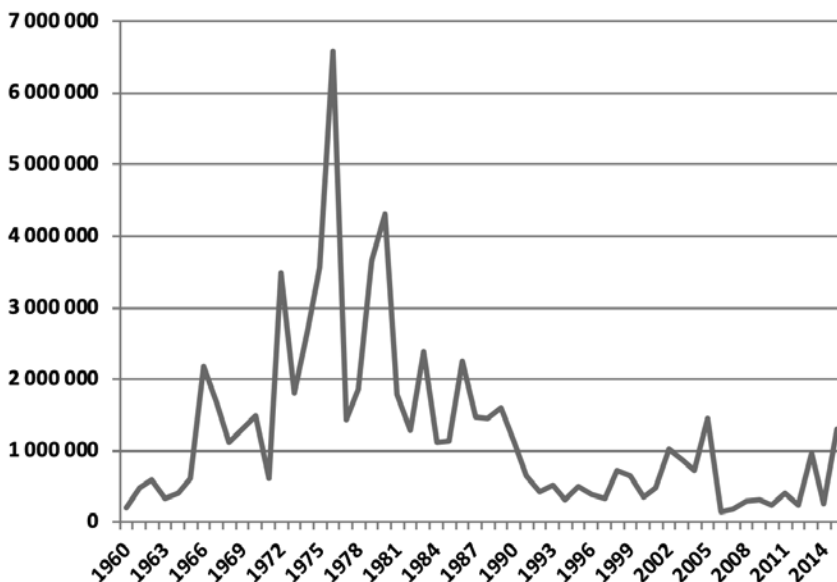
Pour les raisons évoquées plus haut, le gouvernement du Québec n'est pas intéressé à modifier le Code du travail pour faciliter leur syndicalisation. L'encadrement législatif prédominant actuel est plutôt adapté au modèle issu du syndicalisme industriel où l'unité d'accréditation est basée sur l'entreprise ou sur l'un de ses établissements. Il convient mal à la représentation collective de petits établissements dispersés qui, par exemple, appartiennent à une même entreprise comme dans le secteur des services là où se créent une bonne partie des nouveaux emplois. En 2016, le taux de présence syndicale n'est que de 18,1 % dans le commerce et 8,9 % dans l'hébergement et les services de restauration (Institut de la statistique du Québec, 2011, 2017). Comme le font valoir les centrales syndicales et des spécialistes en relations de travail, le Code pourrait être amendé pour élargir l'aire de représentation syndicale en favorisant l'établissement d'un palier additionnel de représentation sur le plan de l'entreprise entière qui correspondrait à une pluralité d'établissements ou encore à une pluralité d'entreprises interreliées dans un même secteur industriel (accréditation multipatronale) (Murray et Verge, 1999).

Mais on en est loin, car les entreprises ont même tendance à fractionner la production en usine en confiant en sous-traitance une partie des tâches à une autre entreprise dans des conditions dûment précisées, tout en gardant la responsabilité du produit fini. C'est une stratégie qui dilue la taille des entreprises et rend la syndicalisation plus ardue. Comme nous l'avons vu, la sous-traitance est un enjeu de taille qui a opposé le patronat et les centrales syndicales pendant toute la période que nous étudions.

Tous ces facteurs participent à un affaiblissement des syndicats dans leur rapport de force qui les mesure au patronat. Ils se trouvent alors nettement sur la défensive lors de la négociation de conventions collectives. C'est ce que constate une étude très étendue de la direction des ressources humaines du Canada en 1997 auprès de 99 syndicats canadiens représentant plus de deux millions de syndiqués. Réalisant que l'environnement des entreprises devient de plus en plus compétitif, la priorité principale des syndicats n'est plus d'améliorer les salaires et les avantages de la convention collective, mais de ne pas subir de reculs (90,6 %). Selon cette même étude, les syndiqués considèrent comme leur plus grand succès d'avoir réussi à maintenir au même niveau leurs salaires et leurs avantages (49,4 %) (Kumar *et al.*, 1999). Ces conclusions valent certainement aussi pour le Québec. Ainsi, le Comité exécutif de la CSN constatait en 1990 que les négociations de travail ont été tellement ardues au cours de la décennie précédente que « la résistance aux attaques et le maintien de nos acquis doivent être considérés comme des victoires » (Confédération des syndicats nationaux, 1990).

GRAPHIQUE 7

NOMBRE TOTAL DE JOURS-PERSONNES PERDUS ANNUELLEMENT EN RAISON DE GRÈVES OU DE LOCK-OUT AU QUÉBEC (1960-2015)



SOURCE : Les arrêts de travail comprennent aussi les lock-out déclenchés par les employeurs. Ce genre de conflit représente approximativement 20 % des arrêts de travail (*Le marché du travail*, 5, 5 (mai 1984), p. 56-57 ; 10, 5 (mai 1989), p. 57 ; Claudine Robitaille, « Les arrêts de travail au Québec - Bilan de l'année 2002 », *Travail-Actualités*, Statistiques-Travail, tableau 1 ; Alexis Labrosse, *Les arrêts de travail au Québec*, diverses années jusqu'en 2015, Direction de l'information sur le travail, Secrétariat du travail, Travail, Emploi et Solidarité sociale, Gouvernement du Québec.

L'adversité de l'environnement contribue à abaisser les attentes salariales et réduit le militantisme des syndiqués qui sont beaucoup moins enclins à recourir à la grève. Depuis les années 1980, la propension à la grève chute radicalement au Québec par rapport aux quatre décennies antérieures (graphique 7). Les conflits de travail sont deux fois moins nombreux dans les années 1990 et 2000 que dans les années 1970. Le recul se manifeste éloquentement en termes de jours ouvrables perdus même si le nombre total de travailleurs rémunérés augmente chaque année. Le faible niveau de grèves est le reflet de l'affaiblissement du pouvoir de négociation des syndicats qui subissent, comme nous l'avons noté plus haut, les pressions de la concurrence accrue résultat de l'ouverture aux échanges internationaux. La mondialisation a eu un impact réel sur la négociation des conditions de travail et la décision de déclencher ou non un arrêt de travail. Le président de la CSN,

Jacques Létourneau, faisait remarquer en 2017 : « Le rapport de force est vraiment moins de notre côté. Nous sommes en concurrence avec le sud des États-Unis qui se réindustrialise, avec le Brésil, la Chine... Quand tu es en renouvellement de convention collective, tu vas y penser à deux fois avant de déclencher la grève » (*La Presse*, 27 mai 2017 : 5). On ne doit pas alors se surprendre que les salaires des syndiqués n'augmentent guère au-delà de l'inflation malgré une hausse de la productivité du travail.

2.4.3 *Rémunération dans les secteurs public et parapublic*

C'est le cas également des salariés des secteurs public et parapublic qui voient leur rémunération dégringoler depuis le début des années 1980 alors que le gouvernement impose en 1983 une récupération salariale et décrète les salaires et les conditions de travail de l'ensemble des 320 000 employés de l'État pour trois ans. Sa décision survient à l'occasion de la crise économique de 1982 qui fait grimper le taux de chômage et place les finances publiques dans un état précaire alors que le gouvernement consacre la moitié de son budget à la rémunération de ses employés. De plus, il peut compter sur l'appui de l'opinion publique fatiguée par les nombreuses grèves survenues dans les secteurs public et parapublic dans les années 1960 et 1970 (Rouillard, 2004). C'est aussi le point de départ de la mise en place d'un objectif important qu'il cherche à atteindre depuis 1972, soit d'imposer une politique de rémunération pour ses employés directs et indirects qui s'aligne sur celle du secteur privé. Il veut éviter que la rémunération du secteur public influence les négociations du secteur privé et représente des coûts additionnels pour les entreprises, ce qui menacerait leur capacité concurrentielle. Selon la logique gouvernementale, il appartient aux entreprises et aux forces du marché de déterminer les niveaux de rémunération des salariés, l'État devant se contenter de demeurer un acteur neutre (Gouvernement du Québec, 1979; Proulx, 1982).

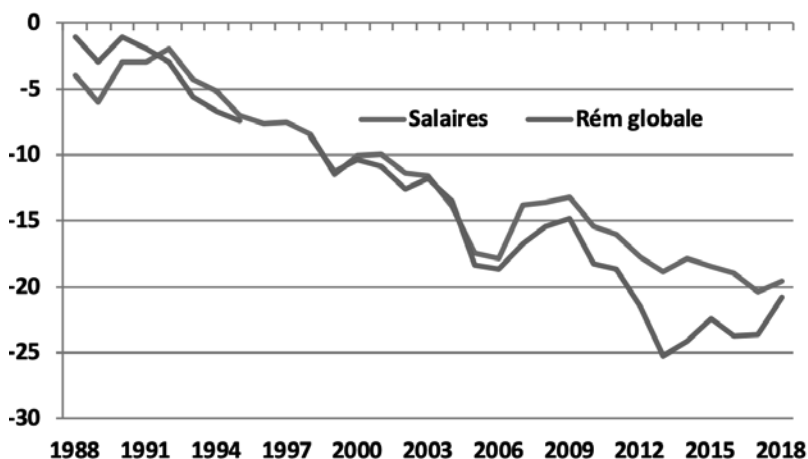
Les négociations en front commun du secteur public et parapublic depuis 1972 concernent un nombre très significatif de salariés. Ils sont 448 000 en 1989 qui forment environ 15 % des salariés du Québec. De plus, l'issue de ces négociations a des conséquences directes sur les employés du secteur péripublic (universités, sociétés d'État, etc.) et sur celles de plusieurs municipalités. C'est donc une portion très importante des salariés au Québec qui sont affectés directement ou indirectement par les rondes de négociations des secteurs public et parapublic : probablement environ 20 % du total des employés salariés pendant la période que nous étudions¹⁹.

Selon une étude menée en 1981-1982 par le Conseil du trésor du Québec, les salaires des secteurs public et parapublic étaient, pour des emplois comparables, de 3,5 % plus élevés que ceux du secteur privé et de 11,8 % lorsqu'on tenait compte des principaux avantages sociaux (Proulx, 1982). Pour asseoir sa politique

19. De 1987 à 2017, les employés des secteurs des administrations publiques, des soins de santé et des services de l'enseignement forment environ 25 % du total des employés au Québec (SC, tableau : 14-10-0027-01).

GRAPHIQUE 8

ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES SALARIÉS DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE ET LES AUTRES SALARIÉS SYNDIQUÉS DU QUÉBEC (1988-2018) (EN POURCENTAGE)



SOURCE : Institut de recherche et d'informations sur la rémunération des salariés, *Rapports sur les constatations de l'I.R.I.R.*, 1989-1998 ; Institut de la statistique du Québec, *Rémunération des salariés – État et évolution comparés*, 1999-2018.

salariale, le gouvernement créait en 1985 l'Institut de recherches et d'informations sur la rémunération (IRIR) chargé de comparer chaque année la rémunération des employés de l'État avec celle d'emplois comparables dans d'autres secteurs de l'économie. Il veut se donner des points de repère pour déterminer une politique salariale qui aligne la rémunération des employés de l'État à celle du secteur privé. Ce sont les résultats de ces enquêtes que nous présentons au graphique 8. Pour parvenir à cette parité, le gouvernement n'hésite pas à imposer la rémunération et les conditions de travail des salariés de l'État en adoptant à plusieurs occasions des décrets et en votant des lois spéciales (Petitclerc et Robert, 2018; Rouillard, 2008). Des grèves illégales surviennent en 1986, 1989 et 1999 qui sont durement réprimées selon la loi 160 adoptée en 1986 pour faire respecter les services dans les établissements de santé et des services sociaux.

Le graphique 8 montre que les salariés de l'administration publique québécoise perdent graduellement du terrain par rapport aux autres salariés syndiqués (du public ou du privé) de 1988 à 2018, avec un redoux de 2007 à 2011 largement attribuable à la politique d'équité salariale entre hommes et femmes. En 2018, la rémunération globale des employés de l'État québécois, qui comprend les avantages sociaux en plus des salaires directs, affiche un retard de 20,8 % en regard

de l'ensemble des autres salariés syndiqués et est à parité avec les employés, syndiqués et non syndiqués, du secteur privé. Le gouvernement est ainsi parvenu à atteindre l'objectif de parité avec le secteur privé qu'il se fixait dans les années 1980.

Au début des années 1980, plusieurs chercheurs s'inquiétaient du fait que les ententes salariales du secteur public des années 1970 avaient un effet d'entraînement à la hausse sur la rémunération du secteur privé et que cette tendance pouvait avoir un effet négatif sur le développement économique du Québec (Proulx, 1982; Lacroix et Dussault, 1984; Cousineau et Lacroix, 1977). Elle mettait en danger la capacité concurrentielle du Québec. On pourrait maintenant arguer le contraire, à savoir que les salaires payés dans le secteur public influencent à la baisse la rémunération des travailleurs et travailleuses du secteur privé syndiqué. Comme le nombre de travailleurs et travailleuses des secteurs public et parapublic est imposant dans la main-d'œuvre, il ne peut que contribuer à affecter les moyennes salariales générales directement par son poids et indirectement par ses effets d'imitation. D'ailleurs, les travailleurs du secteur municipal sont souvent pointés du doigt pour être mieux rémunérés que ceux du secteur public. On peut donc en conclure que les politiques gouvernementales de rémunération du secteur public ont joué un rôle significatif dans la quasi-stagnation des augmentations de la rémunération réelle et du pouvoir d'achat de l'ensemble de la main-d'œuvre salariée au cours des 40 dernières années.

Ainsi, depuis la fin des années 1970, un rapport de force défavorable aux salariés s'est installé entre employeurs et employés sur le marché du travail. Une croissance économique plus faible que dans les décennies antérieures, la hausse du chômage dans les années 1980 et 1990, la tertiarisation des emplois vers le secteur privé, la concurrence internationale accrue, l'affaiblissement du syndicalisme et l'imposition des salaires dans le secteur public sont à la source du quasi-gel de la rémunération réelle des salariés pendant près de 1978 à 2018. Comme la productivité du travail a continué à augmenter, il s'est établi un déséquilibre dans la répartition du revenu national entre le capital et le travail et une répartition plus inégale du revenu qui a tendance à se concentrer entre les mains des individus et des ménages les plus fortunés. C'est un virage majeur par rapport aux décennies qui se sont amorcées avec la Deuxième Guerre mondiale alors que les salariés ont bénéficié amplement de la croissance économique et participé de plein-pied à la société de consommation.

3. LES ANNÉES GLORIEUSES (1940-1977)

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

longue période de prospérité, les années de Guerre n'ayant pas été synonymes de dévastation, mais de forte croissance économique pour soutenir l'effort de guerre. De là pour le Québec non pas Trente, mais plus de trente-cinq années glorieuses, de 1940 à 1975. Contrairement aux années ultérieures, ces années fastes voient une augmentation spectaculaire du pouvoir d'achat des salariés canadiens et québécois.

3.1 *Progression rapide des salaires réels*

Pour le mesurer, les données sur la rémunération provenant du gouvernement fédéral pour les provinces sont moins bien étayées que pour les décennies ultérieures. Cependant, il est possible de relever le salaire horaire moyen des ouvriers employés dans les industries manufacturières pour le Québec de 1938 à 1985 grâce aux séries statistiques provenant du ministère fédéral du Travail et de Statistique Canada²⁰. L'indice présenté au graphique 9 montre que le salaire horaire réel pour ces travailleurs en 1980 équivalait à 3,5 fois son niveau de 1940. La progression au Québec est la même que celle des ouvriers canadiens ouvrant dans le secteur manufacturier (352 %) (Rouillard, 2015). Nous ajoutons au tableau la progression de la rémunération hebdomadaire réelle de ces ouvriers qui a été moins substantielle (1980 égal à 2,7 fois 1940) parce que les heures de travail ont diminué substantiellement, passant de 50 heures à 41 heures de 1940 à 1960. Les syndiqués ont préféré en partie une réduction de leurs heures hebdomadaires de travail à une augmentation salariale. La tendance générale à l'époque était de libérer complètement le samedi comme journée de travail.

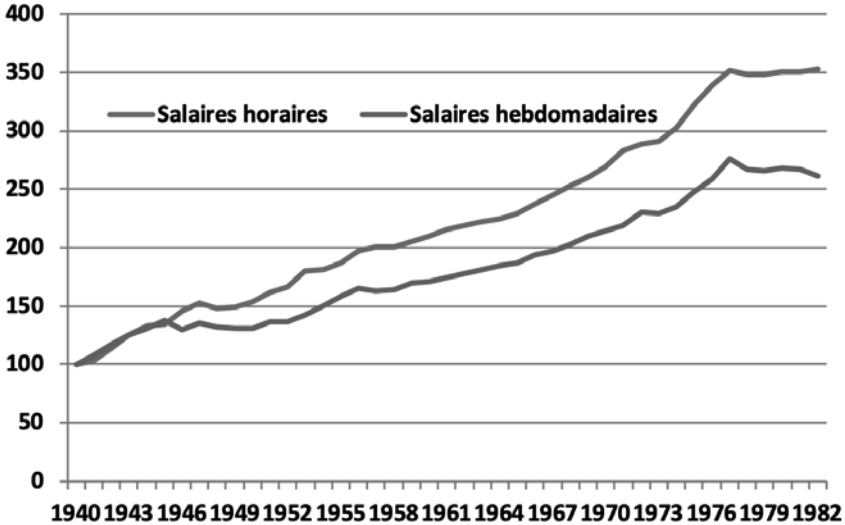
À défaut de données sur les salaires horaires pour l'ensemble des activités industrielles, Statistique Canada fournit des séries que sur les salaires hebdomadaires de 1940 à 1985. L'enquête comprend les industries produisant des biens (agriculture, mines, manufactures) et les entreprises de services (services publics, transport, communications, commerce, finance, etc.). La croissance du salaire hebdomadaire pour l'ensemble de ces industries (247 %) est sensiblement le même que celui pour la seule industrie manufacturière (1980 égal à 2,5 fois 1940). On peut donc raisonnablement en déduire que les salaires réels pour les employés de l'ensemble des industries de biens et services ont progressé en moyenne au même rythme et ont connu une réduction de leurs heures de travail.

Pour les travailleurs analysés aux tableaux 9 et 10, la progression salariale s'est effectuée graduellement sans grande variation jusqu'à 1978 alors qu'elle a commencé à se stabiliser. Comme nous l'avons évoqué antérieurement, le gouvernement fédéral applique à partir de 1976 un programme de contrôle des prix et des salaires pour faire échec à la forte inflation ressentie depuis 1973. Les augmentations salariales annuelles sont plafonnées à 10 %, 8 % et 6 % de 1976 à 1978, ce qui va correspondre à l'augmentation des prix à la consommation. La mesure

20. Il y a cependant un bris dans les données relatives aux salaires hebdomadaires : elles sont établies avant 1961 pour l'ensemble des salariés dans l'industrie et non pas uniquement pour les ouvriers.

GRAPHIQUE 9

CROISSANCE CUMULÉE DES SALAIRES HORAIRE ET HEBDOMADAIRE RÉELS MOYENS DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE AU QUÉBEC (1940-1982)



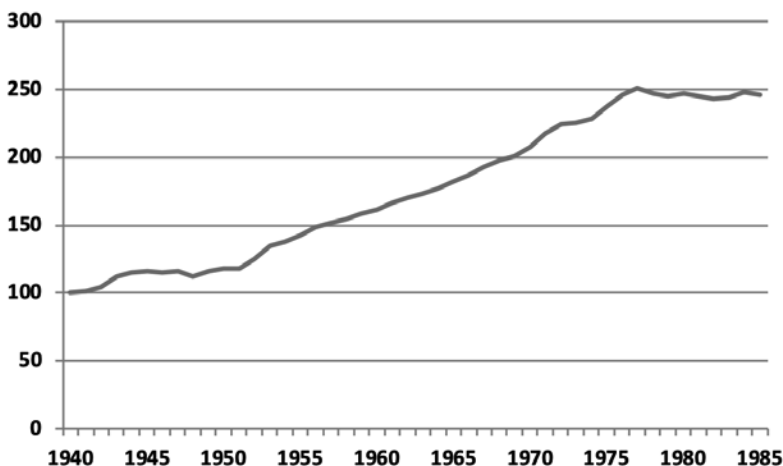
SOURCE : Dominion Bureau of Statistics, *The Manufacturing Industries in Canada*, 1948 : 64-65, 1960 : 89-90; SC, tableaux : 14-10-0237-01, 18-10-0005-01 (IPC : 1992=100).

qui s'applique aux employés de la fonction publique fédérale et aux entreprises du secteur privé de plus de 500 employés est largement suivie par les entreprises de plus petite taille. Le gouvernement du Québec accepte également de s'aligner sur le programme fédéral pour les secteurs d'emploi relevant de sa compétence (loi 64). Ainsi, le cran d'arrêt qui a mis fin à l'amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs depuis la Guerre n'est pas lié à la récession économique de 1982, mais à la décision gouvernementale de contrôler les prix et les revenus.

Les travailleurs ont donc pu obtenir jusqu'en 1976 des hausses de salaire substantielles et une réduction de leurs heures de travail. Ils ont pu bénéficier également de plusieurs nouveaux avantages sociaux qui représentent des coûts supplémentaires pour les entreprises. Dans les années 1950, ils peuvent bénéficier de semaines de vacances et d'un nombre plus important de fêtes chômées payées, de l'assurance-chômage, d'une protection contre les accidents de travail et, pour les syndiqués, de congés maladie et de régimes complémentaires de retraite, d'assurance-vie ou d'assurance-maladie. Dans la décennie suivante s'ajoutent pour tous les travailleurs l'assurance-maladie, les régimes de rentes du

GRAPHIQUE 10

CROISSANCE CUMULÉE DU SALAIRE HEBDOMADAIRE RÉEL MOYEN DANS
L'ENSEMBLE DES BRANCHES D'ACTIVITÉ AU QUÉBEC (1940-1985)



SOURCE : Statistique Canada, *Statistiques historiques du Canada*, Emploi, gains et durée de travail, 1999, Séries E49-59; Salaires et traitements hebdomadaires moyens, ensemble des branches d'activités, par provinces, 1939-1975; SC, tableaux : 14-10-0236-01, 18-10-0005-01 (1992=100).

Canada et du Québec, une bonification des régimes de retraite privée pour les syndiqués, etc. (Rouillard, 2004). Pour l'ensemble des travailleurs canadiens, les économistes du travail Ostry et Zaidi ont établi que ces avantages ont exigé des débours supplémentaires importants pour les employeurs canadiens : 24,3 % à la rémunération salariale en 1961 et 31,1 % en 1975-76 (Ostry et Zaidi, 1979). Il y a tout lieu de croire que ces mesures ont également bénéficié aux travailleurs québécois.

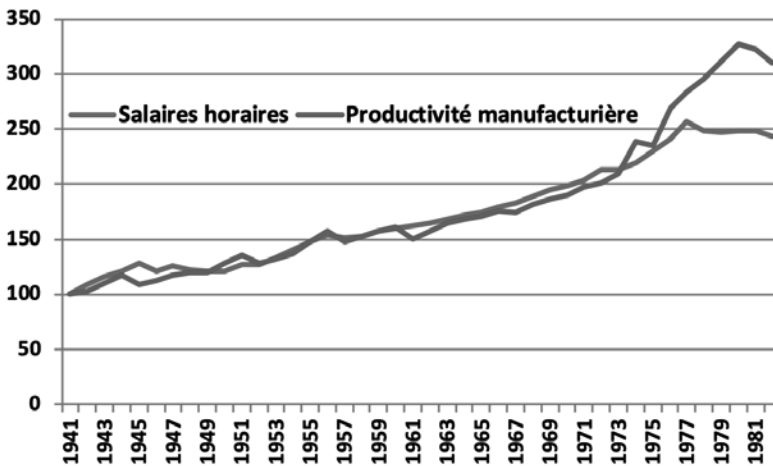
3.2 Salaire horaire et productivité du travail

La productivité du travail est égale au rapport entre la valeur ajoutée de la production des entreprises et le total des heures travaillées. Selon le modèle néo-classique d'interprétation que nous avons présenté, sa croissance devrait normalement aller de pair avec une augmentation équivalente des salaires réels des travailleurs afin qu'ils puissent bénéficier du fruit de leur travail et améliorer leur qualité de vie. Comme nous l'avons montré, la hausse de la productivité du travail depuis les années 1980 ne s'est pas traduite par une élévation correspondante du pouvoir d'achat des salariés. Qu'en est-il pour les décennies précédentes ?

Dans un article antérieur portant sur l'ensemble de l'économie canadienne, nous avons relevé que les salaires réels moyens des travailleurs dans les entreprises produisant des biens et services ont progressé au même rythme que la productivité du travail de 1946 à la fin des années 1970 (Rouillard, 2015). Malheureusement, Statistique Canada ne publie pas de données désagrégées similaires pour les provinces. L'organisme en offre cependant qui permettent d'établir la productivité du travail pour les entreprises du secteur manufacturier depuis 1941. Lorsque mises en relation avec la croissance du salaire horaire réel de ce secteur, ces données montrent que la croissance annuelle des salaires a suivi de très près celle de la productivité comme on peut le constater au graphique 11²¹. On y observe que les travailleurs profitent de leur juste part de la croissance économique jusqu'au milieu des années 1970.

GRAPHIQUE 11

INDICE DE CROISSANCE DES SALAIRES HORAIRES RÉELS MANUFACTURIERS ET DE LA PRODUCTIVITÉ MANUFACTURIÈRE AU QUÉBEC, 1941-1982



SOURCE : Bureau fédéral de la statistique du Canada, *The Manufacturing Industries in Canada*, 1948 : 89-90; *Statistiques historiques du Canada*, Industries manufacturières par provinces, 1957-1975, R23-161; *Annuaire du Canada*, 1948-1949 : 548; SC, tableaux : 14-10-0237-01, 18-10-0005-01 (IPC 1992=100).

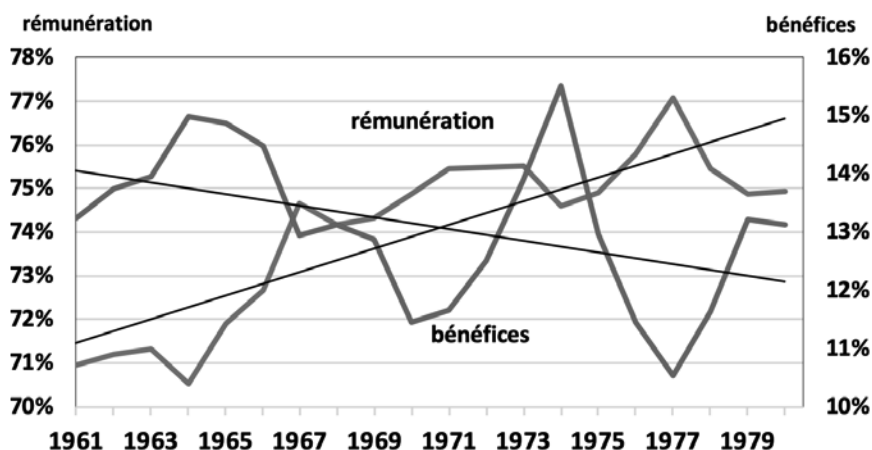
Un autre indice illustre les bienfaits de la croissance économique pour les salariés : la part qu'ils détiennent dans le revenu intérieur net s'inscrit à la hausse

21. En l'absence d'un indice des prix de vente manufacturiers, nous utilisons l'indice des prix à la consommation canadien pour établir la croissance réelle de la production manufacturière québécoise.

alors que celle bénéfiques des sociétés a plutôt tendance à stagner (graphique 12)²². L'amélioration de quelques points de pourcentage de la part de la masse salariale dans le revenu intérieur représente des centaines de millions de dollars supplémentaires dans les poches des salariés. C'est une orientation bien différente de celle que nous avons relevée pour les décennies ultérieures alors que les détenteurs de capitaux amélioraient leur condition et que la participation des salariés déclinait (graphique 5).

GRAPHIQUE 12

PARTS DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE DES SALARIÉS ET DES BÉNÉFICES NETS DES SOCIÉTÉS DANS LE REVENU INTÉRIEUR NET (1961-1980)



SOURCE : SC, tableau : 36-10-0324-01.

Ainsi, contrairement aux années 1976-2018, les travailleurs et travailleuses tirent avantageusement profit de la croissance vigoureuse de l'expansion industrielle d'après-guerre. L'amélioration substantielle du niveau de vie des salariés a permis, dès les années 1950, à une frange importante des familles ouvrières de participer à la société de consommation. Elles consacrent une proportion de plus en plus faible de leur revenu à satisfaire leurs besoins de première nécessité (logement, nourriture, vêtement). Plusieurs d'entre elles peuvent se permettre l'achat d'appareils électroménagers, d'une automobile et même d'une maison en banlieue. Elles effectuent ce que deux sociologues ont appelé le passage de l'univers des besoins où les familles n'ont de revenu que pour satisfaire presque uniquement

22. Les calculs des ratios sont en fonction du revenu intérieur net qui est un concept un peu différent du PIB. En fait, il faut ajouter les taxes et les dépenses de consommation en capital au revenu intérieur net pour obtenir le PIB. Pour nous, ce ne sont pas les composantes sur lesquelles nous voulons mettre l'accent, nous nous limitons à un ratio en fonction du revenu intérieur net.

leurs besoins primaires à l'univers des aspirations où les familles peuvent accéder à la propriété, parvenir à une sécurité financière (police d'assurance, régime de retraite) et assurer une meilleure éducation à leurs enfants (Tremblay *et al.*, 1964). À partir des années 1960, on peut même dire que le Québec entre dans une ère post-industrielle où les besoins s'expriment en termes de services (éducation, santé, échange d'informations) que de biens manufacturés.

3.3 *L'État interventionniste en appui aux travailleurs*

L'amélioration importante de la condition des salariés de 1940 à 1977 résulte d'abord d'une croissance économique vigoureuse au Québec pendant la Guerre et dans les décennies qui ont suivi. La province a tiré profit d'une amélioration substantielle de sa productivité dans l'industrie manufacturière et des investissements substantiels venus des États-Unis dans l'exploitation des ressources naturelles. Le produit intérieur brut a quadruplé au Québec de 1946 à 1976 en dollars constants et le revenu personnel réel par personne a plus que triplé pendant la même période²³. À mesure que le Québec s'industrialise, on assiste même à une tertiarisation de l'économie avec une proportion de plus en plus élevée de la main-d'œuvre dans le secteur des services (65 % en 1976) (Fréchette et Vézina, 1990).

Avec la Révolution tranquille, le gouvernement québécois s'implique activement dans le développement économique et met en place des politiques de soutien à la consommation dans l'optique keynésienne pour lutter contre les fluctuations économiques et assurer un meilleur bien-être à tous les citoyens. Il inscrit ses politiques dans l'optique adoptée beaucoup plus tôt par le gouvernement des États-Unis en réponse à l'effondrement économique résultant de la Grande Dépression. Changeant radicalement de cap par rapport aux mesures choisies pour juguler la crise, l'administration Roosevelt a diagnostiqué que la crise économique était le résultat d'une insuffisance de la demande de biens et qu'il était nécessaire de stimuler la consommation pour créer des emplois et remettre l'économie sur pied (Lichtenstein, 2002; Jacobs *et al.*, 2009). Un vaste éventail de politiques sont adoptées dans ce but (1933-1936) dont de grands programmes de travaux publics, des normes minimales du travail, des mesures sociales (programme de retraite, assurance-chômage) et la protection du droit à la négociation collective, sujet sur lequel nous reviendrons plus bas.

Cette réponse à la crise économique a une influence déterminante au Canada et au Québec. À la veille des élections de 1935, le gouvernement fédéral sous l'administration du Parti conservateur de R. B. Bennett propose son propre *New Deal* pour le Canada qui comprend notamment des normes minimales de travail (semaine de travail, salaire minimum, réglementation des conditions de travail), l'assurance-chômage, l'assurance-maladie et une révision du programme de pension de vieillesse. Mais il perd ses élections en faveur du Parti libéral de Mackenzie King qui s'interroge sur la constitutionnalité des mesures sociales proposées

23. Fréchette et Vézina (1990) font une estimation de la croissance du PIB au Québec de 1946 à 1976.

par le précédent gouvernement. Il porte la cause au tribunal du Comité judiciaire du Conseil privé de Londres qui est la dernière instance d'appel au Canada à cette époque. Le Conseil rend jugement en 1937 que plusieurs des réformes sont inconstitutionnelles parce qu'elles relèvent de la compétence des provinces.

Le gouvernement du Québec prend alors la relève notamment sous le gouvernement du Parti libéral qui défait l'Union nationale de Maurice Duplessis en 1939. Dirigée par Adélard Godbout, l'administration libérale propose une vision nouvelle du rôle de l'État aux antipodes des orientations du gouvernement de Maurice Duplessis. Inscrites dans la mouvance sociale-démocrate, ses politiques représentent un *New Deal* québécois, une première révolution tranquille, réservant à l'État un rôle majeur aux plans économique et social. Au-delà du droit de vote accordé aux femmes (1940), des réformes dans le secteur de l'éducation (1943) et de la création d'Hydro-Québec (1944), il souscrit à l'État protecteur en participant en 1940 au programme fédéral d'assurance-chômage et vient bien près de mettre sur pied un programme universel d'assurance-maladie (Rouillard, 2015). Pour les travailleurs salariés, il est responsable aussi de mesures élargissant la loi du salaire minimum et favorisant la syndicalisation. Ces deux initiatives, sur lesquelles nous nous attardons, ont contribué au relèvement des salaires dans l'après-guerre.

3.3.1 *Syndicalisation*

La hausse du taux de syndicalisation est un ingrédient important qui stimule la croissance des salaires en contraignant les employeurs à négocier des conventions collectives de travail. Pendant la Deuxième Guerre, les syndicats canadiens, y compris les syndicats québécois, réclament du gouvernement fédéral l'adoption de décrets dans les industries de guerre comparables au *Wagner Act* adopté aux États-Unis en 1935. Cette loi adoptée dans le cadre du *New Deal* vise à favoriser la syndicalisation afin que les travailleurs puissent obtenir de meilleurs salaires et contribuer ainsi à relancer la consommation mise à mal par la crise économique du début des années 1930. Elle oblige les employeurs à négocier « de bonne foi » avec les représentants des travailleurs lorsque la majorité d'entre eux désirent obtenir un contrat collectif de travail.

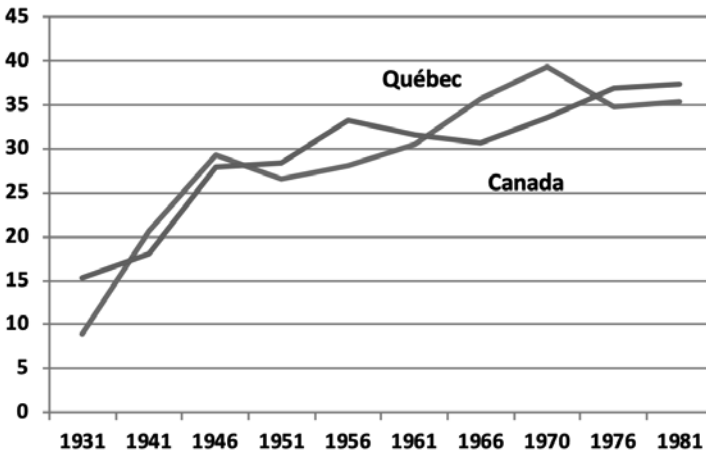
Les syndicats canadiens réussissent à obtenir en 1944 l'équivalent du *Wagner Act* dans les industries de guerre relevant du gouvernement fédéral à la faveur d'une vague de grève sans précédent en 1942 et 1943. Le militantisme des travailleurs s'affirme également au Québec pendant ces deux années : 263 arrêts de travail. Pour éviter que le gouvernement fédéral étende son autorité à toutes les industries, le gouvernement d'Adélard Godbout emboîte le pas en février 1944 en adoptant la loi des relations ouvrières qui établit le principe que les employeurs doivent négocier « de bonne foi » avec les représentants des travailleurs lorsqu'au moins 60 % d'entre eux désirent obtenir un contrat collectif de travail.

Comme on peut le constater au graphique 13, cette obligation facilite énormément l'expansion des organisations syndicales. Leurs effectifs sont multipliés par 2,5 de 1941 à 1961, passant de 157 700 à 399 800 syndiqués (Rouillard, 1989).

Elle rend plus compliquée l'élimination des syndicats, ce qu'antérieurement les employeurs ne se gênaient pas de faire, notamment en période de hausse du taux de chômage. De plus, la stabilité organisationnelle et financière des syndicats est renforcée dans les années 1950 avec l'obtention dans les conventions collectives de clauses de sécurité syndicale (adhésion syndicale obligatoire) et de la retenue à la source des cotisations syndicales (formule Rand). Les syndicats acquièrent ainsi une force qui permet aux travailleurs de profiter de la prospérité des années 1950 et de mieux résister à l'antisindicalisme du gouvernement Duplessis. Les secteurs industriels les mieux syndiqués en 1976 sont les mines (43,2 %) les manufactures (43,3 %), la construction (54,1 %) et les transports (49,7 %). Les employés de ces secteurs touchent les salaires hebdomadaires les plus élevés, soit respectivement 313 \$, 221 \$, 356 \$ et 250 \$. En revanche, les employés des catégories les moins bien syndiquées dans le commerce (8,1 %) et les services (21,9 %) se contentent de 181 \$ et 172 \$ (SC, tableau : 14-10-0236-01).

GRAPHIQUE 13

TAUX DE SYNDICALISATION AU QUÉBEC ET AU CANADA, 1931-1981 (EN POURCENTAGE DU NOMBRE DE SALARIÉS)



SOURCE : Ministère du Travail du Canada, *Croissance du syndicalisme au Canada, 1921-1967* : 78 et 81 ; Travail Canada, *Répertoire des organisations de travailleurs et travailleuses au Canada, 1987* : 18 ; Rouillard (1989).

Un deuxième bond de syndicalisation survient dans les années 1960 et 1970 avec l'organisation massive des employés des secteurs public et parapublic (enseignement, secteur hospitalier, services sociaux, administration publique). Au début des années 1960, les employés de la fonction publique n'ont pas le droit négocier leurs conditions de travail tandis que les enseignants et les employés de la santé et des services sociaux peuvent le faire, mais sans droit de grève. Emportés par le climat de changement issu de la Révolution tranquille, ces salariés réclament les

mêmes droits que les autres catégories de travailleurs et travailleuses. Après des grèves illégales et la mobilisation des centrales syndicales, le gouvernement leur reconnaît le droit à la négociation, à la grève et à l'affiliation à une centrale syndicale en 1964 et 1965. Comme l'indique le graphique 13, l'arrivée de ces syndiqués contribue à faire doubler les effectifs syndicaux de 1961 à 1981. Leur nombre est porté à 880 200 syndiqués en 1981, ce qui porte le taux de syndicalisation à 35,4 % (Rouillard, 1989).

Les nouveaux syndiqués contribuent à radicaliser et à politiser les trois principales centrales syndicales sur le plan du discours et de l'activité de grève, qui connaît une hausse spectaculaire. De 1961 à 1980, il y a quatre fois plus de grèves ou lockout (4,5) et trois fois plus de jours-personnes perdus par 100 salariés (3,4) qu'au cours des vingt années antérieures (graphique 7). Ce n'est pas uniquement les négociations des syndicats des secteurs public et parapublic qui sont perturbées par des arrêts de travail ; le militantisme syndical s'affirme aussi dans le secteur privé notamment au milieu des années 1970 alors que les travailleurs sont confrontés à la forte inflation dont ils refusent qu'elle se traduise par une baisse du pouvoir d'achat de leurs salaires. Les grèves et lock-out atteignent un sommet en 1976 avec six millions et demi de jours de travail perdus. Le militantisme de travailleurs provoque notamment l'adoption de la loi 45 en 1977 qui renforce les organisations syndicales : elle interdit l'embauche de briseurs de grève, prévoit l'obligation pour l'employeur de percevoir la cotisation syndicale à la source et permet un vote d'accréditation si plus de 35 % des employés (et non plus de 50 %) ont signifié leur adhésion à un syndicat.

Comme nous l'avons souligné, le gouvernement québécois est conscient dans les années 1970 que les augmentations de salaire obtenues par les employés directs et indirects de l'État et ceux de l'industrie de la construction, qui représentent une portion importante des salariés, ont un effet d'entraînement sur le niveau de rémunération de l'ensemble des travailleurs du Québec. Il voudrait que leur rémunération s'aligne sur celle du secteur privé pour éviter de compromettre la compétitivité des entreprises. Il réussit à réduire les augmentations salariales dans le secteur privé relevant de sa compétence en souscrivant au programme fédéral de plafonnement des salaires mis en place à partir de 1976 pour contenir l'inflation. Comme nous l'avons vu, le grand coup pour contenir la rémunération et autre avantage des travailleurs des secteurs public et parapublic survient en 1982 et 1983.

3.3.2 *Salaires minimum*

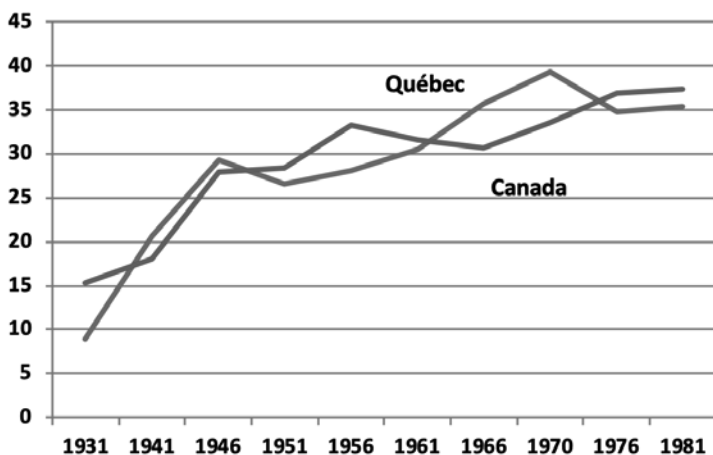
Une première loi établissant un salaire minimum au Québec est adoptée en 1919, mais elle ne concerne que les femmes et n'est appliquée qu'à partir de 1925. Au milieu des années 1930, le gouvernement fédéral est tenté d'intervenir dans ce domaine pour que la crise économique n'entraîne une érosion majeure des salaires et des conditions de travail. Afin d'empêcher qu'Ottawa investisse ce champ de compétence, le Québec vote en 1937 une loi qui détermine un salaire minimum

applicable aux hommes comme aux femmes. Le champ d'application de la loi québécoise est toutefois complexe, étant déterminé par plusieurs ordonnances qui fixent des salaires différents selon les industries, les commerces et les régions.

Une nouvelle loi mise en vigueur par l'administration Godbout en 1940 renforce la protection des travailleurs. Elle uniformise davantage le salaire minimum en l'étendant à tous les salariés et établit des conditions de travail minimales. On augmente en même temps de 10 % de presque tous les taux horaires du salaire minimal. Mais ces salaires sont gelés de 1942 à 1946 quand le gouvernement fédéral enlève à la Commission du salaire minimum du Québec son autorité sur les salaires pour éviter qu'une augmentation du salaire minimum alimente l'inflation en cette période de guerre.

GRAPHIQUE 14

ÉVOLUTION DU SALAIRE MINIMUM EN DOLLARS COURANTS ET CONSTANTS
(ORDONNANCE 4) (1950-1982)



SOURCE : Desîlets et Ledoux (2006) ; Ministère des Finances (2002), *Comparaison de l'évolution du salaire minimum au Québec, en Ontario et aux États-Unis*, Rapport d'analyse 2002-2003 : 85 (IPC Québec, 1992 = 100).

Lorsqu'elle retrouve sa compétence en 1946, la Commission décrète une hausse de 40 % de l'ordonnance générale du salaire minimum et rend obligatoire le régime de vacances annuelles payées et le paiement majoré des heures supplémentaires de travail. En 1950, elle hausse encore substantiellement de 20 % le salaire minimum de l'ordonnance générale, ce qui représente 43,3 % du salaire horaire moyen pour l'ensemble des industries. Les ordonnances, qui sont refondues et simplifiées considérablement en 1957, protègent alors 1 000 000 de salariés et couvrent 46 000 employeurs (Desîlets et Ledoux, 2006).

Le salaire minimum n'augmente guère dans les années 1950 sous l'administration de l'Union nationale malgré la hausse substantielle des salaires moyens de l'ensemble des employés au Québec (graphiques 9 et 10). Ce ne sont donc pas des années où le salaire minimum exerce une pression à la hausse sur le salaire moyen. Le Québec est d'ailleurs la province où le niveau du salaire minimum est le plus bas.

Le coup de barre survient dans le sillage de la Révolution tranquille alors que la Commission du salaire minimum sous le gouvernement du Parti libéral détermine des progressions substantielles à partir de 1965 comme on peut le noter au graphique 14. Dans les années 1970, le niveau du salaire minimum représente environ 45 % du salaire horaire moyen pour l'ensemble des industries sans que la Commission ne dispose encore d'une politique véritable pour en déterminer le taux (Desilets et Ledoux, 2006). Sous l'administration du Parti québécois, il atteint même, en 1977, le niveau le plus élevé en Amérique du Nord. À la fin des années 1970, l'inflation et la décision du gouvernement de modérer les hausses de salaire par crainte d'engendrer du chômage ont eu pour conséquence de faire chuter le pouvoir d'achat de ces salariés. C'est le cas aussi du salaire moyen des autres travailleurs québécois, mais davantage pour ceux qui ne touchent que le salaire minimum ou qui sont rémunérés tout juste au-dessus.

Au total, pour la période qui va de 1950 à 1981, les employés au salaire minimum ont vu leur salaire horaire réel augmenter dans des proportions (2,4 fois plus élevé) qui sont proches de celles des employés du secteur manufacturier et de l'ensemble des industries. Au cours de cette période, les normes du salaire minimum n'ont donc pas affaibli la croissance moyenne des salaires réels au Québec et elles ont permis aux bas salariés de profiter eux aussi de la prospérité générale résultant de la croissance économique d'après-guerre.

CONCLUSION

Notre recherche sur les salaires réels moyens des travailleurs au Québec depuis la Deuxième Guerre montre l'existence de deux périodes aux caractéristiques bien différentes pour ce qui est des bienfaits qu'ils ont tirés de la croissance économique. La première, de 1940 à la fin des années 1970, voit leur salaire progresser à un rythme très rapide ; la seconde, de cette époque à nos jours, est synonyme de quasi-stagnation de leur pouvoir d'achat.

Pendant la Seconde Guerre mondiale et dans l'après-guerre, les gouvernements canadien et québécois adoptent des politiques pour stimuler la consommation à l'exemple du *New Deal* venu des États-Unis pour sortir le pays des ornières de la grande crise économique des années 1930. Au Québec, cette nouvelle vision du rôle de l'État se manifeste dans un premier temps sous l'administration du gouvernement Godbout. Pour accélérer la croissance salariale, il élargit l'application de la Loi du salaire minimum en 1940 et adopte la Loi des relations ouvrières en 1944 qui donne un formidable coup de pouce à la syndicalisation dans les années

1950. Les années de la Révolution tranquille sont témoins de modifications aux lois des relations de travail qui permettent l'organisation des employés des secteurs public et parapublic. Au total, les effectifs syndicaux ont plus que quintuplé de 1941 à 1981, portant le taux de syndicalisation de 20,7 % à 37,6 %. Le rapport de force accru des syndicats se traduit également par une hausse notable de l'activité de grève pendant les années 1960 et 1970.

L'appui de l'État et le militantisme syndical contribuent à une forte croissance du salaire horaire réel des travailleurs qui a été multiplié par un facteur de 3,5 de 1940 à 1980. En même temps, ils peuvent bénéficier d'une réduction de leurs heures de travail et de nombreux autres avantages sociaux. Les travailleurs salariés profitent alors d'augmentations salariales qui évoluent au même rythme que la croissance de la productivité du travail. De larges couches des familles ouvrières peuvent ainsi participer à la société de consommation.

Le revirement des politiques gouvernementales commence à se manifester à la fin des années 1970 avec le contrôle des prix et des salaires et par la suite par des mesures qui brident l'action syndicale. La rémunération réelle des salariés a par la suite très peu augmenté depuis quarante ans.

Cette situation est notamment attribuable à une croissance économique plus lente que dans les décennies antérieures, aux transformations du marché du travail et à l'érosion du rapport de force des salariés dans les entreprises causé par la concurrence internationale et l'affaiblissement du syndicalisme. Les syndicats sont davantage perçus comme des organisations qui mettent en danger la capacité concurrentielle des entreprises et gênent ainsi la croissance générale de l'économie. Les gouvernements préfèrent plutôt mettre en place des politiques favorables aux entreprises et aux détenteurs de capitaux. Vaut mieux, dit-on, stimuler la production et soutenir la création de richesse avant d'en partager les fruits. Avec un tel déplacement des priorités gouvernementales, le mouvement syndical se trouve placé sur la défensive, ayant fort à faire pour éviter l'érosion des lois de protection du travail et maintenir les acquis des décennies précédentes.

Le retard des salaires sur la productivité contribue à un déséquilibre dans la répartition du revenu national entre le capital et le travail et à une répartition inéquitable du revenu qui a tendance à se concentrer entre les mains des individus et des ménages les plus fortunés. Ce changement depuis 1980 tranche radicalement avec les quatre décennies qui s'étaient amorcées avec la Deuxième Guerre mondiale alors que les travailleurs et travailleuses bénéficiaient amplement de la croissance économique et participaient à la société de consommation.

BIBLIOGRAPHIE

AKYEAMPONG, E. B. (1997) : « Aperçu statistique du mouvement syndical ouvrier », *L'emploi et le revenu en perspective*, 9(4), 50–60.

- AUTOR, D. et A. SALOMONS (2018) : « Is automation labor-displacing », dans *Productivity growth, employment, and the labor share. BPEA Conference Drafts*.
- BIVENS, J., L. ENGDahl, E. GOULD, T. KROEGER, C. McNICHOLAS, L. MISHel, Z. MOKHIBER, H. SHIERHOLZ, M. VON WILPERT, V. WILSON ET AL. (2017) : « How today's unions help working people : Giving workers the power to improve their jobs and unrig the economy », *Economic Policy Institute*, pp. 8–9.
- BIVENS, J. et L. MISHel (2015) : « Understanding the historic divergence between productivity and a typical worker's pay : Why it matters and why it's real », *Economic Policy Institute*. <https://www.epi.org/files/2015/understanding-productivity-pay-divergence-final.pdf>.
- BOIVIN, J.-F. (2012) : « L'impact global d'une hausse du salaire minimum sur l'ensemble des salariés : une estimation pour le Québec », *Regards sur le travail*, 8(1), 11.
- BORJAS, G. (2010) : *Labour Economics*. McGraw Hill, fifth international edition edn.
- BÉLANGER, J. et O. CALDERON (2014) : *Évolution de la rémunération horaire au Québec : analyse en décomposition, 1981-2012*. Institut de recherche en économie contemporaine.
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (1990) : « Procès-verbal du congrès de la CSN », Québec.
- COUSINEAU, J.-M. et R. LACROIX (1977) : « La détermination des salaires dans le monde des grandes conventions collectives : une analyse des secteurs privé et public », Document de Travail, Conseil économique du Canada.
- COUSINEAU, J.-M. et B. MERIZZI (2015) : « Inégalités de revenus et ménages à bas revenus au Québec : la problématique et les politiques publiques », dans *La crise des emplois non qualifiés*, ed. S. Amine. Presses internationales polytechniques.
- DELAGRAVE, L. et J.-L. PILON (2009) : *Histoire des relations du travail dans la construction au Québec*. Les Presses de l'Université Laval.
- DEMERS, M.-A. (2015) : « Plus de 450 000 Québécois et Québécoises sont rémunérés au salaire minimum... ou presque », Document de Travail, Institut de la statistique du Québec, Direction des statistiques du travail et de la rémunération.
- DESÎLETS, C. et D. LEDOUX (2006) : *Histoire des normes du travail au Québec de 1985 à 2005*. Les Publications du Québec.
- DORVAL, Y.-T. (2018) : « Prévisions salariales 2019 du Conseil du patronat du Québec », Communiqué de presse, 18 septembre 2018. En ligne : <https://www.cpq.qc.ca/fr/publications/communiqués-de-presse/previsions-salariales-2019-du-cpq-les-employeurs-du-quebec-prevoient-accorder-une-augmentation-salariale-moyenne-de-26-2/>.

- DUFOUR, M. et P. HURTEAU (2013) : « Est-ce que les Québécois profitent de l'augmentation de la productivité ? », Document de Travail, Institut de recherche et d'information socio-économique.
- FORTIN, N., D. A. GREEN, T. LEMIEUX, K. MILLIGAN et W. C. RIDDELL (2012) : « Canadian inequality : recent developments and policy options », *Canadian Public Policy*, 38(2), 121–145.
- FRÉCHETTE, P. et J.-P. VÉZINA (1990) : *L'économie du Québec*. Éditions Études Vivantes.
- GALARNEAU, D. et É. FECTEAU (2014) : « Les hauts et les bas du salaire minimum », Document de Travail, Statistique Canada, cat. 75-006-X.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC (1979) : « Bâtir le Québec. Énoncé de politique économique », Québec.
- GREEN, D. A., W. C. RIDDELL et F. ST-HILAIRE (eds.) (2016) : *Income Inequality : The Canadian Story*. Institute for Research on Public Policy.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2010) : « Portrait social du Québec. Données et analyse », Québec.
- (2011, 2017) : « Annuaire québécois des statistiques du travail », vol. 7, 13.
- JACKSON, A. (2010) : *Work and labour in Canada : Critical issues*. Canadian Scholars' Press.
- JACOBS, M., W. J. NOVAK et J. ZELIZER (2009) : *The democratic experiment : new directions in American political history*. Princeton University Press.
- JALETTE, P. et G. TRUDEAU (2011) : *La convention collective au Québec*. Gaëtan Morin éditeur.
- JEAN, S. (2009) : « Évolution du revenu des unités familiales selon la source de 1980 à 2006 », Document de Travail, Institut de la statistique du Québec, Données sociodémographiques en bref.
- KALDOR, N. (1961) : « Capital accumulation and economic growth », dans *The theory of capital*, ed. F. Lutz, et D. Hague, pp. 177–222. St. Martins Press.
- KARABARBOUNIS, L. et B. NEIMAN (2014) : « The global decline of the labor share », *The Quarterly Journal of Economics*, 129(1), 61–103.
- KUMAR, P., G. MURRAY, S. SCHETAGNE ET AL. (1999) : « Adapting to change : union priorities in the 1990s », Document de Travail, Industrial Relations Centre, Queen's University.
- LACROIX, R. et F. DUSSAULT (1984) : « The spillover effect of public-sector wage contracts in Canada », *The Review of Economics and Statistics*, pp. 509–512.
- LAPOINTE, P.-A. (2014) : « Au Québec, est-ce que l'enrichissement profite vraiment à tout le monde ? », Document de Travail, Institut de recherche et d'informations socio-économiques.
- LICHTENSTEIN, N. (2002) : *State of the Union*, pp. 20–53. Princeton University Press.

- LÜBKER, M. (2007) : « Inequality and the demand for redistribution : are the assumptions of the new growth theory valid ? », *Socio-Economic Review*, 5(1), 117–148.
- MISHEL, L. (2015) : *Causes of wage stagnation*. Economic Policy Institute.
- MORISSETTE, R., G. PICOT et Y. LU (2013) : « Évolution des salaires des Canadiens au cours des trois dernières décennies », Document de Travail, Statistique Canada, cat. 11F0019M, no 347.
- MURRAY, G. et P. VERGE (1999) : *La représentation syndicale. Visage juridique actuel et futur*. Les Presses de l'Université Laval.
- NGOM, I. et V. ALLARD-GOYER (2017) : « Révision du taux général du salaire minimum », Document de Travail, Gouvernement du Québec, Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail, Travail, Emploi et solidarité sociale, En ligne : https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/etudes_d_impact/AIR_Rev_Tx_Sal_Min_2017.pdf.
- OCDE (2012) : « Labour losing to capital : what explains the declining labour share », *Employment Outlook*.
- (2018a) : « Economic Outlook 2018 Issue 2 », Paris, France.
- (2018b) : « Employment Outlook 2018 », Paris, France.
- (2019a) : « Compendium Indicators 2019 », Paris, France.
- (2019b) : « Under Pressure : the Squeeze Middle Class », Paris, France.
- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (2015) : « Rapport mondial sur les salaires, 2014-2015, Salaires et inégalités du revenu », Genève, Suisse.
- (2017) : « Rapport mondial sur les salaires, 2016-2017, Les inégalités salariales au travail », Genève, Suisse.
- OSTRY, S. et M. A. ZAIDI (1979) : *Labour Economics in Canada*. Toronto : Macmillan of Canada.
- PETITCLERC, M. et M. ROBERT (2018) : *Grève et paix : une histoire des lois spéciales au Québec*. Lux Éditeur.
- POIRIER, M. (2018) : « Augmentations salariales 2019 : les prévisions », *Ordre des Conseillers en ressources humaines agréés*, Communiqué, Le Soleil, 26 octobre 2018. En ligne : <https://www.lesoleil.com/affaires/carriere/augmentations-salariales-2019-les-previsions-cbff23ed2e408bf3496d0fc89fafc4a6>.
- PROULX, P.-P. (1982) : « Rémunération dans les secteurs public et parapublic au Québec. Éléments d'une nouvelle politique. », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 37(3), 477–497.
- RIDDELL, W. C. et F. ST-HILAIRE (eds.) (2000) : *Public Policies in a Labour Market in Transition*. The Institute of Research for Public Policy.
- ROUILLARD, J. (1989) : *Histoire du syndicalisme québécois*. Boréal.
- (2004) : *Le syndicalisme québécois : deux siècles d'histoire*. Boréal.

- (2008) : *L'expérience syndicale au Québec : ses rapports à l'État, à la nation et à l'opinion publique*. VLB.
- (2015) : « Aux sources de la Révolution tranquille : le congrès d'orientation du Parti libéral du Québec du 10 et 11 juin 1938 », *Bulletin d'histoire politique*, 24(1), 125–158.
- ROUILLARD, J. et J.-F. ROUILLARD (2015) : « Salaires et productivité du travail au Canada depuis le début du 20^e siècle : Les travailleurs bénéficient-ils de la croissance économique ? », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 70(2), 353–380.
- SCHWELLNUS, C., A. KAPPELER, P. PIONNIER ET AL. (2017) : « The decoupling of median wages from productivity in OECD countries », *International Productivity Monitor*, 32, 44–60.
- SHARPE, A., J.-F. ARSENAULT, P. HARRISON ET AL. (2008) : « The relationship between productivity and real wage growth in Canada and OECD countries, 1961–2006 », Document de Travail, Centre for the Study of Living Standards.
- STANSBURY, A. et L. H. SUMMERS (2018) : « On the link between US pay and productivity », Vox. CEPR, Research-based policy analysis and commentary from leading economists. En ligne : <https://voxeu.org/article/link-between-us-pay-and-productivity>.
- STAUDOHR, P. (1979) : « Effects of Wage and Price controls in Canada : 1975–1978 », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 34(4), 674–690.
- TREMBLAY, M.-A., G. FORTIN et M. LAPLANTE (1964) : *Les comportements économiques de la famille salariée du Québec : une étude des conditions de vie, des besoins et des aspirations de la famille canadienne-française d'aujourd'hui*. Presses de l'Université Laval.
- UGUCCIONI, J., A. SHARPE et A. MURRAY (2016) : « Labour productivity and the distribution of real earnings in Canada, 1976 to 2014 », Document de Travail, Centre for the Study of Living Standards, En ligne : www.csls.ca/reports/csls2016-15.pdf.
- VERGE, P. et G. VALLÉE (1997) : *Un droit du travail ? Essai sur la spécificité du droit du travail*. Éditions Y. Blais.
- WILKINS, C. (2019) : « A Look Under the Hood of Canada's Job Market », Document de Travail, Toronto Region Board of Trade, En ligne : <https://www.bis.org/review/r190201b.htm>.
- ZORN, N. (2017) : *Le 1% le plus riche : l'exception québécoise*. Les Presses de l'Université de Montréal.