

# Détermination de la politique des salaires dans l'entreprise privée

André Déom

Volume 19, numéro 2, avril 1964

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1021320ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1021320ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Déom, A. (1964). Détermination de la politique des salaires dans l'entreprise privée. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 19(2), 261–263.  
<https://doi.org/10.7202/1021320ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1964

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

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

déterminé par la présence de quelques grands employeurs de main-d'oeuvre qui, après avoir en quelque sorte imposé ce niveau, l'invoquent ensuite comme un argument pour refuser toute majoration... »<sup>3</sup>

Pourquoi voudrait-on, en 1964, perpétuer le cercle vicieux de favoriser les régimes économiquement développés au détriment des régions économiquement sous-développées. Pourquoi, au surplus, faudrait-il que l'Etat participe à une telle politique, alors qu'on parle de planification, de subventionner les régions sous-développées, etc. Partout ailleurs, les dirigeants travaillent à rendre toutes les régions économiques viables. Est-ce que dans le plan français on ne fait pas d'énormes efforts pour aider les régions sous-développées. Ici, sur le plan des travailleurs, on nous barre les jambes par un bill 54 qui a pour but évident une politique de freinage des salaires. Sommes-nous encore une province si différente des autres! Nous serons d'accord sur une politique de salaire quand on aura une politique à tous les niveaux, à savoir politique de revenus, d'investissements, etc. Mais encore là, qu'on soit présent à la table de négociations de toutes ces politiques.

Il nous faudrait souligner aussi que la nouvelle politique de salaire sera négociée avec un employeur qui devient de plus en plus centralisé. Avant longtemps, il y aura un employeur dans les services publics et plus particulièrement dans les deux secteurs qui nous occupent.

De plus, si la nature, le nombre et la qualité des services doivent être les mêmes à travers la province, pourqu'on envisagerait-on d'avoir plusieurs politiques de salaires?

Le rapport Boucher nous a démontré que la sécurité sociale coûtait très cher dans les régions économiquement sous-développées, en fait ces régions coûtent plus cher à l'Etat. Qui en assume la note si ce ne sont tous les contribuables. S'il en est ainsi, nous devons rapidement arrêter d'avoir des politiques à courte vue ou de pansements.

Je me demande, d'ailleurs, pourquoi l'Etat ne devrait-il pas jouer le rôle de « leader » dans l'établissement des échelles de salaires. L'Etat ne doit-il pas avoir les meilleurs cerveaux pour la protection du bien commun. L'Etat, à cause de sa participation, n'est-il pas le levier de commande dans l'orientation de notre économie. L'Etat n'a-t-il pas un rôle social! La province veut aller de l'avant, qu'elle prenne les vrais moyens pour y arriver.

## DÉTERMINATION DE LA POLITIQUE DES SALAIRES DANS L'ENTREPRISE PRIVÉE

ANDRÉ DÉOM

L'interprétation des critères de détermination de la politique des salaires dans l'entreprise privée est un problème très délicat et très complexe.

La direction des entreprises n'est pas une entité monolithique. Elle est au contraire composée d'une multiplicité d'individus de formations diverses.

(3) Sentence arbitrale, p. 4, 8 novembre 1954, Barry & Starnies Linoleum (Canada) Ltd et le Syndicat national des Travailleurs du Linoléum de Farnham Inc.

Toutefois, cette multiplicité et cette diversité ne doivent pas nous empêcher de rechercher les dénominateurs communs susceptibles d'éclairer la théorie des différentiels régionaux des salaires.

Toutefois, avant de s'engager dans l'analyse des critères de détermination de la politique des salaires, un certain nombre de distinctions s'imposent. Sur le plan des concepts théoriques, il faut distinguer entre la structure interne et la structure externe des salaires, cette dernière étant la seule qui doit maintenant retenir notre attention.

Par ailleurs, pour un certain nombre de raisons, il nous faut limiter l'analyse au phénomène de détermination des salaires dans un contexte d'intervention du syndicalisme.

Au préalable, il apparaît comme essentiel à la compréhension du processus d'établissement des politiques de salaires d'attirer l'attention sur un certain nombre de caractéristiques du cadre institutionnel dans lequel ces décisions sont prises.

D'abord, il nous faut souligner l'extension du régime de salariat aux dirigeants d'entreprises. Le statut de salarié est de nature à affecter considérablement tout le processus de décision.

Deuxièmement, le développement technologique et l'évolution dans le domaine des sciences humaines mettra à la disposition des dirigeants d'entreprises des moyens précieux pour orienter de façon plus judicieuse leurs décisions.

Enfin, la présence dans la direction de la grande et de la moyenne entreprise de spécialistes de la direction du personnel permet un certain rationalisme dans les décisions de salaires, ainsi qu'une facilité d'adaptation plus grande aux changements de salaires imposés par l'évolution économique et sociale.

Ceci étant posé, il nous semble que les facteurs importants de détermination des politiques de salaires dans l'entreprise privée peuvent se résumer à trois, à savoir :

- a) les comparaisons de salaires;
- b) la productivité du travail;
- c) le contenu en travail du produit ou service fourni par une entreprise.

Sans minimiser l'importance des autres facteurs, ils nous apparaissent cependant comme secondaires.

Les comparaisons de salaires sont utilisées très fréquemment dans les négociations, non seulement pour faciliter la négociation elle-même, mais bien parce que les dirigeants d'entreprises utilisent couramment ces comparaisons de salaires pour orienter leurs décisions. Ces comparaisons de salaires sont utilisées dans le processus de décision pour des raisons bien évidentes qui tiennent surtout au fonctionnement du marché du travail.

Quant à la productivité du travail, quoiqu'utilisée moins fréquemment dans les négociations collectives, elle demeure néanmoins un des critères importants utilisés dans les décisions de salaires. Ce concept de productivité du travailleur se retrouve surtout dans les différences de qualifications professionnelles entre les régions économiques, ainsi qu'entre les grandes et les petites entreprises. S'il est impossible de mesurer la productivité du travailleur, il est par contre relativement facile d'évaluer les différences dans les qualifications professionnelles. Cette appréciation des qualifications du travailleur est faite couramment par les dirigeants d'entreprises.

Enfin, il est un dernier facteur de détermination des salaires qui est de beaucoup le plus important, c'est-à-dire le contenu en travail du produit ou service fourni par l'entreprise. Ce facteur, à notre avis, détermine et conditionne le degré d'utilisation des deux autres facteurs dans toutes les décisions de salaires.

L'étude de l'étendue du phénomène de parité des salaires fait ressortir clairement que les entreprises ont tendance à ne pas s'occuper des différentiels régionaux de salaires lorsque le coût du travail dans le coût total d'opération est minime. L'incidence du coût du travail sur la rentabilité de l'entreprise est assez importante pour que les dirigeants d'entreprises la considèrent, consciemment ou inconsciemment, dans leurs décisions de salaires.

## LA LIGNE DE CONDUITE DE L'HYDRO-QUÉBEC EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

ROGER CHARTIER

### L'HYDRO-QUÉBEC D'AUJOURD'HUI

L'Hydro-Québec d'aujourd'hui possède certains traits qui la sortent carrément de l'ordinaire.

Elle est d'abord une entreprise **publique**, une société d'Etat qui se relie étroitement à l'Etat sans s'y assimiler entièrement, ni même beaucoup à certains égards. Ainsi, ses seuls fonctionnaires (de très haut niveau, il va sans dire) sont les cinq commissaires, lesquels fonctionnent avec beaucoup de latitude sous le regard vigilant du ministre des Richesses naturelles qui répond de leurs gestes devant le Cabinet et la Législature. **Entreprise publique**, l'Hydro-Québec est donc très réellement la propriété du peuple québécois, qui est également consommateur massif et universel d'électricité (le plus gourmand du monde, paraît-il), et dont une partie imposante, quoique fortement minoritaire, travaille dans cette entreprise d'Etat. On n'a donc pas ici un propriétaire, individuel ou collectif, qui cherche à mousser ses profits au maximum en endiguant par tous les moyens le flot des revendications « toujours légitimes » (?) d'un prolétariat traditionnellement « exploité » et dont le bien commun particulier doit avoir préséance sur celui du ou des propriétaires aux « intérêts égoïstes » (!), mais bien une entreprise sans but lucratif appartenant de plein droit à tous les consommateurs québécois, dont le bien commun général l'emportera toujours, en cas de conflit, sur le bien commun nettement particulier d'une masse d'employés, si respectable et si considérable soit-elle.

Ces propos m'amènent à préciser une deuxième caractéristique de l'Hydro-Québec, entreprise **non concurrentielle** qui dispense un service public dans un contexte de monopole virtuel. Ce fait, toutefois, ne soustrait pas l'Hydro-Québec à la concurrence qui joue normalement dans les divers marchés de travail de la Province, ni à celle qu'imposent d'autres sources d'énergie comme le gaz naturel et l'huile à chauffage. Cette position de monopole à l'égard d'un service public, détenue par une entreprise d'Etat, n'exclut pas qu'on trouve en son sein ces qualités d'enthousiasme, de sainte latitude, d'efficacité maxima dont on fait à tort l'apanage de l'entreprise privée.