

Pression salariale et politique de revenus

Pierre Harvey

Volume 42, Number 3, October–December 1966

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1003367ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1003367ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

HEC Montréal

ISSN

0001-771X (print)

1710-3991 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Harvey, P. (1966). Pression salariale et politique de revenus. *L'Actualité économique*, 42(3), 683–688. <https://doi.org/10.7202/1003367ar>

Pression salariale et politique de revenus Depuis deux ans, les liaisons salaires-prix font l'objet, en Amérique du Nord, de discussions souvent acerbes ; les poussées inflationnistes se traduisant par des hausses de prix de plus en plus sensibles, chacun cherche une explication simple au phénomène et les salaires paraissent fournir la réponse au problème. Aux appels à la modération venant des gouvernants certains objectent que les hausses de salaires ne font que manifester l'état de rareté relative des facteurs et que si les salaires doivent jouer un rôle dans le mécanisme de répartition du travail, il est inévitable que l'on assiste périodiquement aux vagues de réalignement que nous connaissons depuis deux ans.

Les organisations syndicales ont elles-mêmes été soumises à de fortes pressions de la part de l'opinion publique, par l'intermédiaire, surtout, des menaces d'intervention à peine voilées, de la part des gouvernants. La réponse des dirigeants syndicaux reste alors toujours la même. Nous ne nous objectons pas, disent-ils, à un contrôle des salaires, à condition que les prix fassent l'objet de mesures similaires et que, surtout, le contrôle des salaires soit intégré dans une politique générale des revenus.

Cette question de la politique des revenus, qui ne revient ici à la surface qu'à l'occasion des tensions inflationnistes cycliques, fait l'objet des préoccupations constantes des responsables de la vie économique dans les pays qui pratiquent une planification plus poussée de la vie économique nationale. Étant donné l'importance des salaires dans l'ensemble des revenus personnels, il est normal que l'on s'interroge sur le rôle des salaires comme mécanisme de répartition des facteurs, si l'on veut trouver un moyen terme entre la planification centrale et le laisser-faire.

Pour essayer de jeter quelque lumière sur cette question des salaires, l'O.C.D.E. a publié l'an dernier les résultats d'une enquête poussée sur les relations entre salaires et mobilité de la main-d'œuvre¹. On a voulu savoir alors dans quelle mesure le salaire jouait effectivement un rôle dans le mécanisme de répartition de la main-d'œuvre ; toute intervention pouvant perturber un tel mécanisme, il fallait alors savoir quelles devaient être les modalités

1. *Les salaires et la mobilité de la main-d'œuvre*, O.C.D.E., 1965.

de la politique si l'on voulait obtenir les meilleurs résultats possibles au moindre coût. Pour arriver à ses fins, le groupe d'experts chargé de la recherche a calculé plus de 17,000 coefficients de corrélation simple, sans compter un bon nombre d'autres manipulations statistiques.

En s'appuyant sur le principe de rationalité, la théorie micro-économique du salaire veut que l'offre de travail se dirige là où les gains sont les plus avantageux, ces gains mesurant, par ailleurs, la productivité marginale en valeur du travail dans chaque emploi.

Pour accroître ses effectifs au-delà du rythme moyen, une branche quelconque d'activités devrait donc normalement donner lieu à un taux d'accroissement des salaires supérieur au taux moyen. Ce qui signifie que l'on devrait théoriquement s'attendre à trouver une corrélation positive entre les variations relatives des salaires et les variations relatives des effectifs en emploi, par secteur ou par branche.

Dans la mesure où un tel mécanisme de répartition de la main-d'œuvre fonctionnerait effectivement, on devrait de plus s'attendre à ce que l'éventail des salaires subisse des modifications progressives, les secteurs ou les branches d'activité se déplaçant à l'intérieur d'une échelle quelconque, au gré de l'évolution des effectifs en emploi. Naturellement, ce mécanisme répartiteur devrait alors exercer une influence décisive sur l'orientation des nouveaux travailleurs accédant au marché, de même que sur la distribution géographique de la main-d'œuvre.

Ces interrelations théoriques entre le salaire, l'offre et la demande de main-d'œuvre ont déjà fait l'objet de nombreux essais de vérifications empiriques pour divers pays, dont surtout les États-Unis. L'O.C.D.E. a voulu réunir toutes les données disponibles sur la question pour essayer d'en arriver à des conclusions aussi nettes que possible. Ce qui a donné lieu à un rapport de toute première importance pour la compréhension du fonctionnement du marché du travail.

Par certains côtés, ce rapport est décevant : malgré tout l'effort déployé, il ne parvient pas à dégager de conclusions générales claires. Les corrélations calculées sont nombreuses, mais peu atteignent un niveau de signification incontestable. On fait alors remarquer, avec raison, que de tels résultats peuvent être interprétés de façons dia-

métralement opposées : on peut, en effet, affirmer que si les relations suggérées par les hypothèses tirées des modèles ne se retrouvent pas à l'analyse empirique, c'est que ces relations n'existent pas dans la réalité ; il reste aussi possible de soutenir cependant que le mécanisme d'ajustement est lui-même si précis, qu'il suffit d'une très faible modification d'une variable pour entraîner immédiatement les réajustements compensateurs. Les experts de l'O.C.D.E. ont, à la suite de leur analyse, opté pour une conclusion intermédiaire ; le salaire joue un certain rôle dans la répartition de la main-d'œuvre, mais ce rôle est faible ou, en tous cas, soumis à un ensemble de circonstances historiques ou sociologiques qui en limite étroitement la portée. Comme le faisait remarquer M. René Bertrand, lors du Congrès des Économistes de Langue française de 1965, « ce qui apparaît aussitôt est la faiblesse du lien entre l'évolution différentielle des salaires et les changements dans la répartition de la main-d'œuvre par branches d'activité, par degré de qualification ou niveau d'instruction et par régions, tout au moins sur les marchés du travail et pour les périodes étudiées »².

Les travaux du groupe d'experts ont, en effet, démontré que les différences de salaires par branche d'activité ont fait preuve d'une très grande stabilité au cours de la période étudiée, malgré quelques variations dans l'éventail des gains et le classement des différentes branches. Cette stabilité dans les salaires relatifs s'est, par ailleurs, accompagnée de transformations considérables dans la répartition de la main-d'œuvre par branche d'activité. Il semble, d'ailleurs, que les changements d'emploi aient été systématiquement plus considérables au cours des périodes de haute conjoncture qu'en période de ralentissement économique. Ce qui laisserait croire que ce sont les occasions d'emplois nouveaux qui favorisent les mouvements des travailleurs plutôt que la comparaison des gains relatifs. Naturellement, les comparaisons de gains jouent un certain rôle dans ces mouvements de main-d'œuvre, mais les experts de l'O.C.D.E. estiment que « pour autant que des considérations de salaires entrent dans la satisfaction ou le mécontentement qu'inspire l'emploi occupé, il semble que les différences de rémunération aient davantage pour effet de retenir les travailleurs ou de les inciter à

2. *La Politique des Revenus*, travaux du Congrès des Économistes de Langue française de 1965, Paris, 1966.

partir que de les attirer vers des activités déterminées, d'autant que les plus mobiles d'entre eux sont mal renseignés sur les autres emplois qu'ils pourraient postuler »³.

Deux facteurs ont cependant pu être reliés assez étroitement aux mouvements des salaires par branche d'activité : les niveaux et les variations des profits, d'une part, et le degré de concentration, d'autre part.

Cette dernière constatation jette une lumière intéressante sur le rôle des salaires dans le processus inflationniste, surtout si on relie cette constatation au fait de la stabilité des rémunérations relatives. Si, en effet, les salaires paraissent surtout reliés aux profits et au degré de concentration, il devient possible d'affirmer que les hausses de salaires suivent surtout ce que dans les négociations et les arbitrages on appelle « la capacité de payer de l'entreprise », celle-ci dépendant alors ou des profits déjà réalisés ou du contrôle que l'entreprise concentrée exerce sur son propre marché. Si ensuite, pour reprendre encore une fois les explications de M. René Bertrand, « chacun s'acharne beaucoup plus à défendre son rang dans la hiérarchie des salaires qu'il ne s'efforce d'obtenir des avantages relatifs au détriment des autres salariés »⁴ toute période de prospérité devrait, après un certain décalage de temps, se répercuter d'abord par des hausses de salaires dans les industries les plus prospères et les plus sûres de leur marché, et engendrer ensuite une série de vagues de réajustements reconstituant plus ou moins l'ancienne structure de salaires à un niveau absolu supérieur. Un tel mécanisme constituerait donc alors un mode de redistribution, avec décalage temporel, des fruits de la prospérité générale entre les différents groupes de preneurs au revenu global (salariés et entrepreneurs notamment), mais n'aurait que peu d'effet sur la répartition par groupe de salariés, si l'on classe ceux-ci par branche d'activité. Un tel mécanisme pourrait expliquer aussi la relative stabilité de la part du salaire dans l'ensemble du revenu national. Le salaire apparaîtrait donc plus comme une structure sociale ou le reflet d'une perception diffuse d'une structure sociale que comme un mécanisme répartiteur des facteurs aux termes de l'analyse traditionnelle.

3. *Les salaires et la mobilité...*, op. cit., p. 97.

4. Travaux du Congrès, op. cit., p. 51.

Les experts de l'O.C.D.E. notent cependant que l'Amérique du Nord fait souvent exception aux constatations générales énoncées ci-dessus. Ce phénomène n'est pas incompatible avec les explications qui précèdent. On peut, en effet, imaginer que si la stabilité des salaires relatifs est plus marquée en Europe qu'en Amérique, c'est peut être là la conséquence de structures sociales restées plus malléables en Amérique qui laissent alors aux mécanismes économiques classiques une marge d'autonomie qu'ils n'ont pas ailleurs. Si d'ailleurs on assigne un rôle déterminant au facteur prospérité et si cette prospérité se traduit par des mouvements saccadés des investissements, les salariés les plus directement concernés par l'investissement réel (métiers de la construction, par exemple) seront en mesure d'améliorer leur situation relative : pendant un temps, si les progrès technologiques n'accroissent pas sensiblement la productivité par homme, et de façon permanente si de tels progrès interviennent. De plus, en Amérique du Nord, les services publics ont longtemps fait figure de parents pauvres dans la répartition des rémunérations. Avec l'extension des consommations collectives et l'avènement du syndicalisme dans ce secteur, la croissance des effectifs s'accompagne de modifications sensibles de l'échelle des rémunérations. Ce qui explique que les groupes concernés puissent, à l'heure actuelle, améliorer sensiblement leur place dans l'éventail des salaires. Mais il est possible de considérer qu'il s'agit là de phénomènes temporaires qui sont eux-mêmes pour une part le résultat de modifications dans l'échelle de valeur de la société, les structures sociales devant reprendre tous leurs droits une fois réalisé l'accord entre la nouvelle répartition des salaires et la nouvelle perception des structures « normales » de la société. En attendant ce tassement de la situation, on peut cependant s'expliquer les perturbations amenées, en Amérique du Nord, dans l'ensemble du marché du travail, par les mouvements qui se développent dans certains secteurs, si les autres doivent chercher à reconstituer leurs positions relatives antérieures. Tout ceci semble indiquer qu'une politique des revenus doit, comme l'exigent les dirigeants syndicaux, embrasser l'ensemble des mécanismes économiques, y compris le système des prix. En second lieu, une telle politique sera efficace si elle s'appuie sur un système de contrainte qui la dépasse, notamment sur une certaine perception des structures sociales « nor-

males ». Les indications générales comme celles que l'on formule aux États-Unis, par exemple, n'auront de sens que si elles s'appuient implicitement ou explicitement sur une telle notion de rigidité des structures sociales, ce qui a l'inconvénient d'être contraire à l'idée que se font normalement les nord-américains de leur propre société.

Pierre HARVEY.

Sur la situation de
l'arpentage et du cadastre
au Nouveau-Québec

Le 3 septembre 1966 la Direction générale du Nouveau-Québec annonçait l'arpentage de cinq postes esquimaux du Nouveau-Québec.

Cette nouvelle, publiée en entrefilet dans *Le Devoir*, a passé presque inaperçue, mais elle a une importance administrative capitale pour le Québec.

On sait, en effet, que le Nouveau-Québec n'a été rattaché au Québec qu'en 1912. À cette époque, quelques groupements de Blancs s'étaient déjà établis du droit du premier occupant sur ces nouvelles terres domaniales du Québec : la Compagnie de la Baie d'Hudson dans 10 postes dont 3 sont aujourd'hui abandonnés, la Compagnie Revillon Frères qui a cessé ses activités en 1936 et qui avait 7 comptoirs au Nouveau-Québec en 1912, et les missions anglicanes établies à 3 endroits. Notons qu'il n'y avait pas encore, à cette époque, de mission catholique au Nouveau-Québec. Ajoutons qu'aucun organe administratif n'y était établi, en 1912, de même qu'aucune industrie et aucune mine.

Le changement de juridiction du territoire du Nouveau-Québec n'a pourtant rien changé durant plusieurs décennies dans l'administration des postes cris ou esquimaux de ces régions. En effet, après 1912, plusieurs autres comptoirs de la Compagnie de la Baie d'Hudson et de la Compagnie Revillon Frères ont été créés au Nouveau-Québec, puis, vinrent les missions catholiques qui, au nombre de 7, s'installèrent de 1930 à 1957, de même que trois missions anglicanes.

C'est donc seulement en 1953 que le premier arpentage d'un lieu habité a été effectué à Schefferville et ce n'est qu'en 1961 que