



le travail

du permanent

Vol. 5 — No 5

7 février 1969

La politique salariale du gouvernement québécois

Le professeur Léo Roback, qui est chargé d'enseignement au département des relations industrielles de l'Université de Montréal, signe dans le dernier numéro de la revue "Socialisme 69" un article sur "la politique salariale du gouvernement québécois" qui soulèvera beaucoup d'intérêt parmi les militants de la CSN.

Nous publions ci-dessous, avec la bienveillante permission de l'auteur et de la revue, le texte de cet article qui pose en termes très clairs les éléments d'un des plus graves problèmes auquel sont actuellement confrontés les centrales syndicales québécoises.

Plusieurs autres articles intéressants sont publiés dans ce numéro de janvier-février-mars de "Socialisme 69" qui vient juste de paraître. Il y a, notamment, des articles sur le mouvement de contestation étudiante au Québec, sur l'intervention soviétique en Tchécoslovaquie ainsi qu'une étude assez poussée sur la planification socialiste en Europe de l'Est. On peut se procurer la revue dans les kiosques ou s'abonner en s'adressant au 1249 Bernard ouest, Montréal 154. (Prix: \$5.00 par année).

Le débat sur la "politique salariale" du gouvernement du Québec devrait nous permettre, non seulement de dégager quelque clarté sur les politiques économique et sociale du régime actuel, mais également d'amorcer un examen des possibilités de planification sérieuse dans la société québécoise telle qu'elle existe présentement. En fait, il me semble que les actes posés par le régime Johnson-Bertrand (et critiqués à peine, et uniquement quant aux modalités par Jean Lesage) en rapport avec la grève de la Régie des Alcools et les négociations avec les enseignants, constituent à la fois un exemple flagrant de tartufferie pratiquée par les autorités, et un indice on ne peut plus clair de la faillite de la prétendue "planification" socio-économique à la québécoise.

Quels seraient les objectifs et les éléments de base de la "politique salariale", d'après les porte-parole autorisés du gouvernement? M. Marcel Masse, ministre délégué à la fonction publique, nous dit d'abord ce que la politique salariale n'est pas. Elle n'est pas une politique des revenus pour l'ensemble de l'économie; elle n'est pas une politique salariale pour tous les salariés québécois. Elle vise, tout modestement, "à supporter autant de cohérence que possible dans l'établissement des salaires de ceux qui dépendent, directement ou indirectement, du budget provincial." (LA PRESSE, 14/9/68)

M. Jacques Parizeau, professeur aux H.E.C. et conseiller financier du gouvernement va plus loin que le ministre en précisant que la "politique salariale" n'en est pas une! Elle n'est qu'un "espèce de document de régie interne du gouvernement qui fait les offres... faites à chaque table (de négociations)... sont coordonnées entre elles et correspondent toutes à un certain nombre de principes." (LE DEVOIR, 1/11/68) Et M. Parizeau d'expliquer qu'une véritable politique salariale ne peut se négocier qu'au niveau des centrales syndicales. On se rappelle, d'ailleurs, que lors de la dernière conférence de presse donnée la veille de sa mort, M. Johnson avait promis que son gouvernement "négocierait" une nouvelle politique salariale avec les organisations syndicales, et ceci dès 1971!

Cette "politique salariale" qui n'en est pas une est fondée sur cinq principes, vise cinq grands objectifs, ceux-ci étant, selon M. Masse, les suivants:

- 1) l'alignement des salaires dans le secteur public sur ceux du secteur privé pour les emplois analogues;
- 2) la rationalisation et la normalisation de la structure des salaires à l'intérieur du secteur public, c'est-à-dire la fixation d'une rémunération égale pour les emplois ayant les mêmes caractéristiques;
- 3) le principe "à travail égal" entre employés masculins et féminins;
- 4) la suppression des écarts régionaux de salaire;
- 5) le principe de "carrière professionnelle" visant à inciter les employés à se perfectionner.

Ainsi, la politique salariale, selon M. Masse, vise surtout à l'équité, tant sur le plan extérieur qu'intérieur, qui, en même temps, permettra à l'Etat de concurrencer le secteur privé sur le marché du travail, de conserver un personnel compé-

tent sur tout le territoire (et non seulement dans les grandes villes) et de s'assurer d'une certaine stabilité de son personnel de plus en plus "professionnalisé".

Des principes fort louables, des objectifs valables et pratiques, dites-vous. Mais alors, pourquoi la longue grève à la R.A.Q., et les négociations interminables avec les enseignants? C'est que, LE principe de base, LE point de départ de la "politique salariale" (qui serait une "non-politique") est la fixation unilatérale de la masse salariale dans les secteurs public et para-public, cette masse salariale étant fixée en fonction d'une certaine POLITIQUE FISCALE ET BUDGETAIRE du gouvernement. Voilà l'anguille sous la roche, la raison pour laquelle les cinq beaux principes énoncés par M. Masse se traduisent finalement, et dans la pratique (à la table des négociations) par une offre de 5% par an. Les "5 principes" de la politique salariale sont une façade qui cache des préoccupations secondaires par rapport aux impératifs de la politique fiscale du gouvernement.

Il convient de rappeler que la politique salariale (laissons tomber les guillemets) ne nous arrive pas comme un cheveu sur la soupe, mais était énoncée plus ou moins clairement au début de 1967, lors du débat sur le "bill 25", et encore dans le discours du budget de 1967. M. Bertrand, alors ministre de l'Éducation, expliqua le sens et la portée du côté financier du "bill 25" en disant que le déroulement des négociations collectives dans ce domaine mettait en cause la stabilité financière de la Province; que la fameuse "échelle-limite" représentait "le maximum de ce que le gouvernement peut financer." M. Bertrand insista aussi sur la stratégie gouvernementale d'un "front uni", en explicitant que l'action gouvernementale ne se limitait pas au seul secteur de l'enseignement, mais bien à tout le secteur public et para-public: "les augmentations demandées par les instituteurs si elles étaient étendues à l'ensemble du secteur public, coûteraient au moins \$200 millions." (LA PRESSE, 13/2/67) Un mois plus tard, dans son discours du budget, M. Paul Dozois exposa, sans trop de nuances, l'orientation de son gouvernement au sujet des salaires des employés dans le secteur public, laissant prévoir en même temps quelle serait cette orientation à l'avenir:

"...Les pressions syndicales... ont fait courir à l'équilibre de nos finances des risques sérieux au cours de 1966-67... le gouvernement a dû être parfois rigide dans ses négociations parce que la situation des finances l'exigeait".

"...Le ministre... déclare sans ambages que les salariés... doivent se rendre compte que l'État ne peut pas porter le coût de demandes analogues à celle de l'année écoulée... l'État ne peut permettre qu'un groupe de salariés par leurs exigences écrasent d'impôts les entreprises et les employés du secteur privé... En termes de gouvernement, répercuter l'augmentation des salaires, cela signifie augmenter les impôts" (LA PRESSE, 17/3/67). C'est là, en effet, le fondement de la prétendue politique salariale que le gouvernement veut imposer jusqu'en 1971. On PART de la décision qu'il n'y aura aucune modification sensible dans les structures de la politique fiscale au cours des trois prochaines années. Cette décision, devenue DONNEE DE BASE ET POINT DE DÉPART, permet de prévoir l'évolution annuelle de l'assiette fiscale d'ici à 1971. (On prévoit, en effet, selon M. Parizeau, une croissance annuelle des revenus de 8½%) Cette assiette fiscale détermine la MASSE SALARIALE dans les secteurs public et para-public. Les cinq principes de M. Masse ne portent que sur les modalités de la REPARTITION ET/OU DE LA REDISTRIBUTION de cette masse salariale pré-déterminée par une grande décision préalable: ne pas hausser l'impôt jusqu'en 1971.

Or, cette décision, ce "grand principe" n'est pas une "loi naturelle". Une POLITIQUE est un CHOIX. Le gouvernement choisit de ne pas modifier ses structures fiscales, de ne pas chercher de nouvelles sources de revenus (à part, évidemment, celles à Ottawa) qui pourraient à la fois élargir l'assiette fiscale et REDISTRIBUER le fardeau des taxes et donc le revenu national parmi les diverses classes sociales et secteurs de l'économie. Le gouvernement choisit, par exemple, de ne pas imposer les gains de capital, de ne pas établir un système de redevances sur l'exploitation des ressources naturelles, pour ne mentionner que deux formes d'impôt assez bien connues dans les sociétés capitalistes.

Si l'on pensait que cette politique fiscale qu'on appelle "salariale" n'affecte que les augmentations de salaire des employés de la R.A.Q., on devrait de désabuser, car la même politique est sous-jacente au différend entre le gouvernement et les commissions scolaires, d'une part, et les syndicats des enseignants, d'autre part. Ainsi, les fameuses "normes administratives" fixant le rapport instituteurs-élèves, qui constituent l'une des principales pierres d'achoppement dans ces négociations sont définies par le gouvernement en fonction de sa politique fiscale. M. Jean Cournoyer, négociateur principal du gouvernement avec les enseignants déclara dernièrement: "Cette norme administrative ne vise qu'à équilibrer les POSSIBILITÉS FINANCIÈRES DU GOUVERNEMENT avec une charge normale de travail des enseignants". (LA PRESSE, 8/11/68)

Le Rattrapage – "Largement Achevé"?

Selon M. Masse, le rattrapage des salaires dans le secteur public au Québec est "largement accompli" (LA PRESSE, 14/9/68). M. Dozois avait devancé son collègue à cet égard, ayant affirmé, dans son discours du budget en mars 1967 que le gouvernement "a su... acheter les opérations de rattrapage (au cours de l'exercice 1966-67)" (LA PRESSE, 17/3/67). Les deux ministres sont avarés de détails là-dessus. Au fond, sur quoi se basent-ils? Quels sont leurs critères du "rattrapage achevé"? S'agit-il de l'alignement des salaires sur ceux du secteur privé, tel que le premier des "cinq principes" de M. Masse en énonce la nécessité? Si oui, comment choisit-on les salaires du secteur privé qui doivent servir de point de repère? Sont-ils les salaires payés par les grandes entreprises syndiquées, par toutes les grandes entreprises, par un échantillon représentatif de toutes les entreprises? Ce ne sont pas que des questions techniques ou académiques. Par exemple étant donné que bon nombre des salariés du secteur public sont des "cols-blancs", devrait-on aligner leurs salaires sur ceux qui sont payés dans tout le secteur privé où la grande majorité des employés de bureau ne sont pas syndiqués, ou se limiter aux seules entreprises syndiquées, ou du moins, aux industries où une fraction sensible des cols-blanc sont syndiqués? (Selon les statistiques officielles, le niveau moyen des salaires des employés de bureau des banques et compagnies d'assurance est nettement inférieur à ceux des industries de fabrication).

Sur quoi aligne-t-on les salaires des employés du secteur public pour qui il n'existe aucun emploi analogue dans le secteur privé? On suppose que dans ces cas, il faudrait chercher des points de repère dans d'autres secteurs publics au gouvernement fédéral, dans l'Ontario ou ailleurs. Alors, comment se comparent les salaires des fonctionnaires du service provincial d'impôt, rue Craig, avec ceux de leurs homologues fédéraux, rue Dorchester; et les échelles des instituteurs de Montréal avec celles de Toronto? Peut-on accepter sans question l'affirmation de M. Masse voulant que le rattrapage soit "largement accompli"?

Or, même si cela était vrai, comment peut-on MAINTENIR l'alignement des salaires sur ceux de l'extérieur à moins d'aligner aussi le taux de progression des salaires du secteur public québécois sur celui des points de repère privilégiés? On sait que les importantes négociations collectives (500 employés au plus) au Canada au cours de l'année 1967 comportèrent des augmentations se chiffrant à une moyenne de 8.7% Pour 1968, la moyenne sera un peu inférieure, mais devra se situer à plus de 7%. Les négociations collectives dans la fonction publique fédérale se font autour d'une augmentation de plus de 7%. Mais la "politique salariale" québécoise fixe une "norme" de 5% seulement par an (15% pour 3 ans, à raison de 7½% tous les 18 mois). Que devient alors le fameux "rattrapage largement accompli"? Et, pour être encore plus pratique, combien vaut une hausse de 5% en 1968 lorsque le coût de la vie accuse une augmentation de plus de 4% (4.2% entre octobre 1967 et octobre 1968)?

M. Masse est bien conscient du fait que sa "politique salariale" ne peut se faire en vase clos. Le ministre préconise une "consultation" entre les gouvernements du Québec, de



l'Ontario et le fédéral (LE DEVOIR, 31/10/68). Même la "politique salariale uniforme" que M. Masse imagine résulter de cette consultation, aussi peu vraisemblable que soit une telle possibilité, n'apporterait pas une solution globale à moins que le secteur privé NE SOIT AUSSI ALIGNÉ SUR LA MEME POLITIQUE.

Pour arriver à une telle situation, il faudrait envisager toute une série de conditions qui sont inexistantes, à savoir, notamment la centralisation des négociations collectives à l'échelle de l'économie nationale par un très petit nombre de centrales syndicales et patronales, représentant la majorité des entreprises et travailleurs et ayant le POUVOIR de faire accepter leurs décisions par leurs commettants. Or, on sait que le secteur privé au Québec n'est syndiqué que dans la proportion de 35%; que les quelques associations patronales qui négocient au nom de leurs membres le font à l'intérieur de quelques industries particulières (construction, vêtement, fer ornemental, etc.); que l'ECONOMIE des négociations collectives tant sur le plan juridique que pratique est axée sur l'"établissement" et non pas même sur l'entreprise et encore moins sur le secteur industriel ou économique. A la lumière de ces constatations, on peut se demander si M. Parizeau est sérieux lorsqu'il annonce que dans la prochaine étape de l'évolution de la politique salariale — vraisemblablement en 1971 — "le gouvernement devrait mettre fin à la fragmentation des négociations... et négocier le rythme général des salaires avec les centrales syndicales." (LA PRESSE, 1/11/68)

Essayons d'imaginer une situation où la CSN et la FTQ se mettraient d'accord avec une super-centrale patronale et le gouvernement sur un "rythme général" des salaires de 5% par an, pendant que les augmentations négociées dans l'Ontario se traduiraient par une moyenne de 7 ou 8%. Pendant combien de temps les décisions des deux centrales syndicales québécoises seraient-elles acceptées et appliquées par leurs adhérents? Et si le gouvernement mettait des "dents" dans cette politique par l'entremise d'un système de sanctions? Alors les conflits industriels inévitables prendraient des formes différentes, c'est tout. M. André Thibeau, professeur aux H.E.C. affirma, il y a quelques années lorsqu'il était directeur du Syndicat canadien de la fonction publique au Québec, que "le mouvement syndical... ne possède pas une politique salariale déterminée. Et même s'il élaborait une telle politique, je crains fort qu'il subirait de sérieuses entorses dans son application pratiques; ...en fin de compte, ce sont

les adhérents d'un syndicat qui ...acceptent tel ou tel règlement en fin de négociations. Les structures syndicales constituent ...un obstacle important à l'élaboration d'une politique de salaires cohérente". (Procès-verbal du Congrès des relations industrielles de Laval, 1964, p. 147)

Lors du dernier congrès annuel de la Société des conseillers en relations industrielles qui eut lieu à Québec en avril dernier, les dirigeants des principales centrales syndicales du Québec furent unanimes sur l'impossibilité d'envisager une politique salariale dans les termes proposés par le gouvernement et dans les structures socio-économiques existantes. M. Raymond Laliberté, président de la CEQ, pour sa part, insista sur le fait, acquis par tous les spécialistes (sauf au Québec) qu'une politique salariale n'est qu'un élément d'une politique économique qui, enfin, appelle une politique sociale. M. Louis Laberge, de la FTQ et Marcel Pepin, de la CSN, pour leur part, affirmèrent chacun à sa façon, qu'on ne saurait penser à abandonner le système actuel de "libre négociation collective" tant que les structures économiques et sociales n'auront pas été démocratisées et planifiées. (LA PRESSE, 8/4/68).

M. Masse et ses collègues et ses conseillers pourraient au moins profiter des expériences étrangères visant à imposer une "politique salariale". Toutes ces tentatives ont connu ou sont en voie de connaître un échec, y compris les pays où les conditions étaient les plus favorables (négociations centralisées, gouvernement jouissant de l'appui politique des syndicats, Etat unitaire, etc.) (Voir Turner, H.A. et Zoetewij, H.: Prix, salaire et politiques des revenus, Paris, OCDE, 1966)

Pour une fois, on peut être d'accord avec le MONTREAL STAR qui commenta dernièrement les paroles prononcées par M. Masse devant le Comité des régies:

"M. Masse ...évoque l'image d'un monde qui est plutôt terre des ordinateurs que terre des hommes ...Dans le monde de M. Masse, il n'y a pas de place pour les syndicats. Il envisage un système où, une fois rationalisée et normalisée la structure des salaires et pleinement rodés les mécanismes de gestion patronale, on laissera à une formule mathématique le soin de déterminer les salaires et le niveau de vie de quelques centaines de milliers de gens." (31/10/68).

En 1968, la crise de la natalité s'est poursuivie au Québec

La régression des naissances amorcée en 1960 s'est continuée en 1968. Ce phénomène complexe, que certains qualifient de dénatalité, représente un renversement important de la tendance démographique qui a caractérisé la population du Québec durant plusieurs décennies.

Le rapport de décembre 1968 du Service de la démographie du ministère de la santé du Québec permet d'établir une comparaison entre la moyenne des naissances de janvier à décembre pour les années 1960, 1961, 1962, et la moyenne des naissances durant la période correspondante en 1968; cette comparaison révèle une baisse de la natalité de 28,3%.

Le nombre total des naissances en 1968 accuse un recul de 2,6% par rapport au total des naissances de 1967.

Au cours de juillet, août, septembre et octobre 1968, il y a eu une légère augmentation de la natalité mais, de l'avis des spécialistes, il s'est agi avant tout d'un phénomène circonstanciel et de nature probablement passagère.

La détérioration de la situation nous incite à nous poser la question suivante: le gouvernement québécois agira-t-il une autre fois lorsqu'il sera trop tard?

Le ministre de la santé, de la famille et du bien-être social, M. Jean-Paul Cloutier, a annoncé il

y a quelques mois que Québec avait l'intention de créer éventuellement une Direction générale de la famille et de la population et un Institut de démographie.

Un communiqué gouvernemental publié il y a quelques jours ajoute que ces mesures indiquent l'intention du gouvernement d'établir une véritable politique familiale qui permettra d'envisager les mesures nécessaires en vue de stimuler le rythme des naissances au Québec.

Souhaitons que pour une fois Québec bouge à temps.

P. Cliche



le vocabulaire des relations de travail

l'expression juste

Dû au fait que — Vu que, Etant donné que

On rencontre malheureusement trop souvent dans différents textes qui portent sur les relations de travail l'expression "dû au fait que" qui est encore un calque de l'anglais "due to the fact". En français, il suffit de dire tout simplement "vu que, étant donné que".

— — — — —

Année de calendrier — Année civile

Dans la langue des conventions collectives, le mot "année" peut signifier bien des choses. Ce peut être "l'année congés payés", "l'année scolaire" ou "l'année civile". On entend par "année civile", l'année de 365 jours, telle qu'on la considère couramment. C'est là l'expression que l'on trouve au dictionnaire et habituellement dans la législation du travail de pays de langue française et également dans les conventions collectives.

Il y a donc avantage à éviter d'écrire "année de calendrier" et à parler d'"année civile", que l'anglais rend souvent aussi par "legal year".

— — — — —

Mois de calendrier — Mois

Le mois est une des douze divisions de l'année civile et ce mot, employé absolument, se rapporte au mois que nous connaissons habituellement. On peut donc dire, pour traduire par exemple les mots "for one calendar month" par "pendant un mois" tout simplement. Si l'on veut ajouter une précision, on pourra parler de "mois civil" ou "commun".

Encore ici, il conviendrait d'éviter de traduire littéralement "calendar month" par "mois de calendrier" pour les raisons indiquées ci-haut.

— — — — —

Jour de calendrier — Jour

On lit souvent dans les conventions collectives en langue anglaise les mots "calendar day". Pour rendre cette expression, il suffit de dire tout simplement, "jour" qui signifie la durée de 24 heures réglée par la rotation de la terre sur elle-même. Il n'y a pas lieu d'ajouter un qualificatif quelconque au mot "jour". En effet, comme l'écrit Pierre Daviault, si les samedis, dimanches et jours fériés n'étaient pas compris, on préciserait alors en écrivant, "jours ouvrables".

Procédures

Strictelement limité en français au domaine judiciaire, ce mot ne peut s'employer, en français, dans le sens de "méthode", de "mode opératoire".

— — — — —

Séminaire

Pour désigner une réunion, autour d'un professeur, d'un groupe d'étudiants engagés dans une recherche originale, on doit dire "séminaire" et non "seminar". Les deux ont la même étymologie et le mot anglais n'ajoute rien au sens du mot français.

— — — — —

Colloque

Un congrès limité à un nombre restreint de personnes et traitant un sujet particulier, appelé "symposium" en Angleterre et aux Etats-Unis, se dit, en français, un "colloque".

— — — — —

Public-Relations

Toutes les entreprises ne donnent pas la même extension à l'expression "public-relations". Certaines, par exemple, y incluent les relations avec leur propre personnel. Suivant le cas, on aura donc avantage à employer l'une des trois traductions suivantes: *relations extérieures, relations publiques, relations humaines*.

(A SUIVRE)

le travail

du permanent

Un aperçu hebdomadaire des questions qui intéressent les permanents de la CSN.

Responsable : Service de l'information et des communications de la CSN.

Composition et impression : Les Editions du Richelieu Limitée 100, rue Bouthillier, Saint-Jean, P.Q.

Tél. : Saint-Jean 347-5326

Montréal 658-0613

PCIT 92