politique et économie

Collection dirigée par le **GRÉTSÉ**

331.23
T7791
1986

Le travail au minimum

Robert Couillard
Michel Cournoyer
Gilles Dostaler
Jean-Jacques Gislain
Marcel Pepin
Gilles Trudeau

Textes présentés au colloque organisé par le GRÉTSÉ et l'A.E.P., et qui a eu lieu à l'Université de Montréal le 31 janvier 1986.

acfas



politique et économie

N° 3
Le travail au minimum

Collection dirigée par le GRÉTSÉ
Gérard Boismenu, directeur
Lizette Jalbert, directrice-adjointe

Edition et distribution
Association canadienne-française pour l'avancement des sciences,
2730 Chemin de la Côte-Sainte-Catherine
Montréal, H3T 1B7
(342-1411)

Maquette
Gilles Gourdeau

ISBN 2-89245-057-8

Cet ouvrage est publié grâce à des subventions accordées par le Fonds F.C.A.R. pour l'aide et le soutien à la recherche (administré par l'Université de Montréal et l'Université du Québec à Montréal).

D8601616

politique et économie

Collection
dirigée par
le **GRÉTSÉ**

Le travail au minimum

Robert Couillard
Michel Cournoyer
Gilles Dostaler
Jean-Jacques Gislain
Marcel Pepin
Gilles Trudeau

Textes présentés au colloque organisé par le GRÉTSÉ et l'A.E.P., et qui a eu lieu à l'Université de Montréal le 31 janvier 1986.

acfas

HD
4920
C3 T73
1986

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION 7
Gérard Boismenu et Gilles Dostaler

LE RAPPORT BEAUDRY AU CRIBLE 9
Marcel Pepin

LES NORMES DU TRAVAIL: L'AJUSTEMENT DU DROIT 21
Robert Couillard

LE RESPECT DES NORMES LÉGISLATIVES DU TRAVAIL 73
Gilles Trudeau

LA SEGMENTATION DU SYSTÈME D'EMPLOI AU QUÉBEC 101
Jean-Jacques Gislain

LA QUESTION DU SALAIRE MINIMUM 145
Gilles Dostaler

POUR UNE APPROCHE ÉCONOMIQUE DIFFÉRENTE DU SALAIRE MINIMUM 177
Michel Cournoyer

PRÉSENTATION

Depuis près d'un siècle la question du salaire minimum et des normes minimales du travail soulève des débats passionnés, et elle n'a toujours pas perdu de son actualité. L'importance que revêt cette question tient au fait qu'elle pose finalement des enjeux tels que la nature du marché du travail, le rapport entre l'État et l'économie ainsi que la relation entre les valeurs d'efficacité économique et de justice sociale.

La neutralité en la matière apparaît illusoire; en effet, l'attitude au sujet, par exemple, du salaire minimum est finalement dictée par la vision que l'observateur entretient au sujet du fonctionnement de l'économie et de l'organisation sociale. Le Québec n'échappe pas à la règle.

La position catastrophiste qui est diffusée couramment par les milieux patronaux, découle de l'actuelle remise en question de l'État-providence, de la remontée concomitante du libéralisme et de l'affirmation renouvelée de l'efficacité absolue du marché. Comment se surprendre que, par ailleurs, ce que certains ont surnommée la "convention collective des non-syndiqués" garde toute son importance quand, d'une part, la part relative des travailleurs syndiqués décroît alors qu'inversement les emplois précaires connaissent une importante progression et lorsque, d'autre part, le gouvernement, en faisant disparaître la notion de seuil de pauvreté de ses régimes de transferts et en posant le salaire minimum comme le plafond inatteignable, est tenté de creuser l'écart entre celui-ci et les prestations d'aide sociale.

On sait que depuis octobre 1981, le taux du salaire minimum est resté stable en dollars courants. Toute proposition de hausse de ce taux, si modeste soit-elle, se heurte à des levées de boucliers des associations patronales, comme de la plupart des économistes et des éditorialistes. L'argumentation s'alimente à la fois de postulats théoriques et de lieux communs. Dans ce contexte, la proposition de la Commission Beaudry de réviser ce taux, en 1986 et par la suite, semble, pour certains, inconsidérée et susceptible d'être à l'origine de véritables séismes économiques.

Dans la discussion il importe, non seulement d'élucider les motivations qui sont à l'origine de ces attitudes et de leurs rationalisations, mais aussi d'examiner les transformations du marché du travail au Québec. À ce propos, il est approprié aussi bien de sonder les fondements théoriques de jugements rapides que de procéder à une investigation du terrain. De même, il est bon de s'interroger sur ce que pourrait être une politique des normes minimales du travail vraiment efficace. Ici l'efficacité désigne, entre autres, la dimension rarement abordée du respect de la loi. Tels sont quelques-uns des problèmes qui sont traités dans les textes qui suivent. Même si la discussion est située et datée - le Québec du milieu des années 1980 -, elle s'inscrit dans un débat qui dépasse, par ses implications, l'espace québécois.

Bien que de nature différente, l'Association d'économie politique (A.E.P.) et le Groupe de recherche et d'étude sur les transformations sociales et économiques (GRÉTSÉ) ont uni leurs efforts pour tenir un colloque sur Le travail au minimum. Au cours de celui-ci, ont été présentées des analyses qui tentent d'évaluer la nature, l'efficacité et les effets de l'intervention de l'État au Québec dans le domaine des normes minimales du travail. La question a été examinée sous ses aspects politiques, économiques et juridiques. Le présent ouvrage constitue les actes du colloque.

Nous tenons à remercier la Direction des communications et la Faculté des Arts et des Sciences de l'Université de Montréal pour les services qu'elles nous ont offerts gracieusement. Par ailleurs, Line Arès a apporté soin et diligence dans la dactylographie de cet ouvrage.

Gérard Boismenu,
directeur du GRÉTSÉ

Gilles Dostaler,
président de l'A.E.P.

LE RAPPORT BEAUDRY AU CRIBLE

Marcel Pepin*

I - LES INTÉRÊTS CONTRADICTOIRES

Le Rapport de la Commission consultative sur le travail était attendu. Tous les intéressés espéraient y trouver leur compte.

Les employeurs voyaient déjà disparaître ce qu'ils appellent des "irritants", surtout le rappel de la loi anti-scab. La Chambre de Commerce de la Province de Québec espérait même que seules l'action des syndicats et l'action de grève soient sévèrement réglementées alors que tout le reste aurait été, sans réglementation, à la discrétion des parties, pour que la loi de l'offre et de la demande joue pleinement.

Les syndicats croyaient qu'enfin l'accès à la syndicalisation serait grandement facilité par l'acquisition de l'accréditation multipatronale. Cet espoir était motivé par le fait que le commissaire, issu du monde du travail, a été en quelque sorte l'initiateur et le plus fervent défenseur de cette formule lorsqu'il était directeur québécois des Métallurgistes-Unis d'Amérique et vice-président de la FTQ.

Les associations féministes et les associations vouées à la défense des non-syndiqués croyaient elles aussi que la Commission était pour proposer des mesures facilitant l'accès à la syndicalisation, notamment la "formule multipatronale". De même, les jeunes, les handicapés et d'autres catégories de travailleurs misaient sur le Rapport pour améliorer leur sort.

---

* Professeur titulaire à l'École de Relations industrielles de l'Université de Montréal et membre du Mouvement socialiste.

La Commission ne pouvait satisfaire tout le monde puisqu'elle était placée en face de positions opposées, contradictoires. Aussi a-t-elle dû faire des choix et souvent, en raison de l'interprétation qu'elle fit de son mandat, elle a opté pour le statu quo ou presque.

Dès le début du Rapport, les couleurs des commissaires sont connues; ils écrivent, en effet: ...cette Commission n'était pas tant un "groupe de recherche" qu'un groupe de consultation" (p. 4). Plus loin, lorsqu'il s'agit de disposer de l'accréditation multipatronale, on peut lire "...que la mise sur pied de notre Commission et que le présent rapport s'inscrivent dans un contexte de prudence et de réalisme. Il nous semble qu'il incombe à notre Commission de ne pas proposer de changements qui soulèveraient une opposition radicale et généralisée d'une part ou de l'autre" (p. 184). Partant de cette base, personne ne peut avoir satisfaction, toutes les parties sont mécontentes même si l'une l'est encore plus que l'autre.

On n'a pas fini d'entendre les parties critiquer positivement ou négativement les conclusions du Rapport Beaudry. Déjà, les employeurs nous semblent pris d'une hystérie collective comme si l'application des recommandations du Rapport Beaudry les amènerait à disparaître. C'est pour le moins exagéré. Ces positions font sans doute partie d'une stratégie de négociateurs visant à sonner l'alarme pour empêcher le nouveau gouvernement de bouger.

Du côté des organisations syndicales, elles ont, dans un premier temps, bien accueilli le Rapport. Par la suite, certaines d'entre elles ont trouvé le Rapport assez timoré.

D'autres groupes socio-économiques se sont réjouis de la recommandation de la Commission quant à une hausse éventuelle du salaire minimum et son indexation. Ces groupes ont dû déchanter vite, suite à la déclaration du ministre de l'Industrie et du Commerce affirmant qu'il n'en était pas question. En somme, les déclarations des employeurs ont déjà eu leur efficacité.

II - LES NORMES MINIMALES DE TRAVAIL

Retenons maintenant les propositions de la Commission sur les normes minimales de travail afin d'en mesurer l'importance. A priori, il apparaît que si les recommandations étaient appliquées, certaines de ces normes seraient améliorées et les autres maintenues.

1. Le salaire minimum

La Commission recommande sa révision mais ne propose aucun chiffre car, disent-ils, la fixation du salaire minimum, c'est une "décision politique". De plus, elle recommande une révision annuelle sans proposer non plus de formule.

Pour la Commission, le salaire minimum doit être universel et s'appliquer à tous, y compris aux moins de 15 ans.

Ces recommandations appellent quelques commentaires:

i) Le salaire minimum est figé à 4,00$ l'heure depuis le 1er octobre 1981. Le coût de la vie a augmenté de 25,4% depuis cette date. Ainsi, en termes réels, c'est-à-dire en regard du pouvoir d'achat qu'il permet, le salaire minimum ne vaut plus, en décembre 1985, que 3,19$ par rapport au 1er octobre 1981.

ii) Si le salaire minimum avait suivi l'évolution de l'indice des prix à la consommation depuis 1976, le salaire minimum aurait été en décembre 1985 de 5,90$ l'heure. En termes réels, par rapport à 1976, le salaire minimum ne vaut plus que 1,95$ l'heure.

iii) Par ailleurs, si le salaire minimum avait suivi le rythme d'augmentation des gains hebdomadaires moyens dans l'ensemble de l'industrie depuis 1976, le salaire minimum aurait été, au début de 1986, de 5,35$ l'heure, soit 33,8% de plus que le niveau actuel.

iv) C'est la Commission qui nous apprend (p. 16) que le revenu hebdomadaire moyen des travailleurs québécois était supérieur à celui des travailleurs ontariens en 1980 (316,29$ contre 309,35$). Cependant en juin 1984, le rapport est inversé (400,34$ contre 408,37$). "Cette nouvelle situation découlerait principalement du gel du salaire minimum québécois", ajoute la Commission.

v) Le salaire minimum au Québec ne dépasse plus celui de toutes les autres provinces, comme ce fut déjà le cas. Aujourd'hui, deux provinces, le Manitoba et la Saskatchewan, et les deux territoires (Territoires du Nord-Ouest et Yukon) dépassent le Québec, 4 autres provinces sont au même niveau que le Québec (Ontario, Terre-Neuve, Nouvelle-Écosse et Ile-du-Prince-Edward) et 3 autres sont au-dessous (Alberta, Nouveau-Brunswick et Colombie-Britannique). Le taux canadien est de 3,50$ et sera de 4,00$ le 1er mai 1986 (la Commission affirme faussement que le salaire minimum fédéral est de 4,25$; p. 144).

La recommandation qui veut éliminer la discrimination pour les moins de 18 ans est excellente. Quant à la révision annuelle du taux du salaire minimum, il eut été souhaitable que la Commission fasse une proposition précise.

2. Le temps de travail et le temps supplémentaire

La Loi des normes prévoit actuellement une semaine normale de travail de 44 heures sans limite quotidienne. La Commission propose la semaine de 40 heures en 1990 en réduisant d'une heure par semaine à chaque année, d'ici ce temps. De plus la durée de la journée maximale serait de 8 heures, dont réserve d'un étalement possible.

Ces recommandations constituent une amélioration, même si on peut noter "la prudence, le réalisme", la timidité des commissaires.

Il faut savoir que le Québec n'est pas leader pour cette question du temps de travail. Déjà, 3 provinces (Colombie-Britannique, Manitoba et Saskatchewan) et le fédéral ont adopté la semaine de 40 heures. Cinq provinces, dont l'Ontario, de même que le fédéral ont une journée maximale de 8 heures.

3. Les vacances payées

La Loi des normes minimales de travail au Québec prévoit à ce chapitre deux semaines de vacances payées après un an de service et 3 semaines de vacances après 10 ans. C'est fort peu.

La Commission recommande le statu quo. Pourtant, on sait que la situation se présente sous un meilleur jour dans certaines autres provinces et au fédéral.

Voyons ce tableau pour nous en convaincre:

Années de service nécessaire pour 3 ou 4 semaines de vacances payées

	3 sem.	4 sem.
Saskatchewan	1 an	10 ans
Manitoba	4 ans	10 ans
Colombie-Britannique	5 ans	nil
Territoire du Nord-Ouest	5 ans	nil
Fédéral	6 ans	nil

Il est dommage que la Commission n'ait pas décidé d'être plus agressive sur cette question. Déjà, les 300 000 salariés du secteur public et para-public du Québec jouissent d'un régime de 4 semaines de vacances après un an de service. Le salarié le moins bien payé n'a-t-il pas aussi besoin de vacances!

4. Les journées fériées et payées

La Loi des normes prévoit actuellement 7 congés fériés par année, y compris la fête nationale. Là encore, la Commission recommande le statu quo.

Nombre de jours fériés et payés par année

Fédéral	9
Saskatchewan	9
Colombie-Britannique	9
Territoire du Nord-Ouest	9
Yukon	9
Alberta	8
Ile-du-Prince-Edward	8
Manitoba	8
Québec	7
Ontario	7
Nouveau-Brunswick	6
Nouvelle-Écosse	5
Terre-Neuve	5

Un coup d'oeil sur la situation dans les autres provinces et dans les domaines de compétence fédérale, nous amène à considérer qu'une fois de plus la position arrêtée dans le Rapport est timorée.

5. Les congés de maladie

Sur ce point, la Commission innove. Un congé de maladie serait admis pour une durée maximale de 12 semaines pour les salariés justifiant au moins 90 jours de service continu.

Dans les autres provinces, cet avantage n'est pas prévu mais la législation fédérale contient déjà la disposition mise de l'avant par la Commission.

6. Les congés parentaux

La loi actuelle édicte que la durée du congé de maternité est de 18 semaines. Le congé de paternité lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant est de deux jours. Dans les deux cas, ces congés se prennent sans rémunération.

La Commission recommande le statu quo sur ce point en soulignant que ce qui est prévu se compare avec les dispositions qui existent dans les autres provinces.

7. Les congés de formation et de recyclage

La Commission ne fait aucune recommandation, elle renvoie aux conclusions de la Commission Jean.

8. Le licenciement individuel

Actuellement, le préavis dans le cas de licenciement individuel va d'une semaine pour les salariés de moins d'un an de service jusqu'à huit semaines pour ceux qui ont 10 ans et plus de service. De nouveau, la Commission recommande le statu quo.

9. Les congédiements illégaux

Les salariés congédiés, en raison de l'exercice d'un droit reconnu par la loi, peuvent présentement soumettre

leurs plaintes à un commissaire du travail. La recommandation de la Commission est à l'effet que l'étude de la plainte soit faite par le Tribunal du travail, ce qui, compte tenu des autres recommandations, apparaît logique.

10. Les congédiements sans cause juste et suffisante

À ce chapitre, deux modifications importantes aux conditions minimales du travail sont recommandées:

i) que le recours soit accessible au salarié qui a 3 ans de service continu (5 ans actuellement);

ii) que la Commission assume les frais de l'arbitre qui décidera de la plainte (alors que c'est aux frais des parties dans la loi actuelle). Il faut bien se rendre compte qu'il n'y a pas là une révolution.

* * *

Dans l'ensemble, il se dégage de ces recommandations concernant les conditions minimales de travail que, pour les commissaires, il faut éviter que le Québec fasse figure de leader. Il faut surtout, semble-t-il, surveiller étroitement (voire se conformer à) la situation ontarienne. Selon cette logique, si cette dernière province ne progresse pas dans le domaine des conditions minimales de travail, le Québec doit attendre avant de bouger.

III - L'administration de la loi des normes

Cette partie du Rapport Beaudry qui traite de l'administration de la Loi des normes est particulièrement décevante. La Commission ne nous renseigne pas sur la façon par laquelle la Commission des normes veille à l'application de la loi.

Aucune donnée ne nous est fournie sur le nombre de plaintes déposées et sur la solution qui a été apportée à chacune. On ne connaît pas le nombre du personnel dont dispose la Commission et on ne connaît pas non plus les attributions de ce personnel. On n'a pas non plus d'informations très précises sur les politiques de la Commission des normes en vue de faire appliquer la loi. Est-ce qu'elle agit uniquement sur plainte ou, au contraire, est-ce qu'elle se permet de procéder elle-même à des enquêtes de vérification. Si celles-ci se font, comment opère-t-on? En étudiant uniquement les rapports produits par les employeurs ou sur le terrain?

Tout ce que le Rapport Beaudry nous dit, c'est que la Commission des normes fait de la publicité pour les droits des travailleurs(euses) à l'aide de dépliants ou autres instruments.

La Loi des normes a souvent été présentée comme étant la "convention collective du non-syndiqué". Si cette convention n'est pas respectée, elle perd de sa valeur.

Il est déjà connu, entre autres, que la plupart des plaintes des salariés quant au recouvrement du salaire viennent de salariés qui ont quitté leur emploi. Ce qui laisse songeur quant au respect de la norme du salaire minimum pour bon nombre de salariés à l'emploi.

Le silence de la Commission sur ce point est surprenant, surtout qu'avec raison elle a scruté à la loupe les activités du Bureau du Commissaire général du travail dans une autre partie de son Rapport. C'est ainsi qu'on y apprend le nombre de requêtes déposées par année depuis 1980-1981, comment ces requêtes ont été réglées et dans quel délai. On compare les budgets du Bureau du Commissaire général du travail avec les budgets consentis aux organismes correspondants de l'Ontario et du fédéral.

Il me semble que les normes du travail édictées par la loi sont déjà assez modestes que tous les moyens doivent être

utilisés pour qu'elles soient respectées. La Commission consultative du travail ne recommande aucun changement de politique afin de s'assurer que la Loi des normes soit appliquée rigoureusement. Dans le cas de l'exercice du droit d'association, la Commission, constatant le gâchis actuel, propose un changement important avec la constitution d'un Conseil des relations du travail.

Dans un autre domaine, la Commission consultative du travail n'a pas hésité à innover au sujet de l'application de la Loi des décrts de convention collective. C'est ainsi que la recommandation V1,27 (p. 126) permettrait l'inspection par un délégué syndical, auprès d'entreprises dont il n'est pas un salarié, pour assurer l'application des conditions du décret.

La seule recommandation de changement porte sur la composition de la Commission des normes en proposant que ses membres viennent de groupes représentatifs. C'est une proposition intéressante et bienvenue, mais elle n'apparaît pas suffisante.

Faut-il comprendre que les laissés pour compte dans notre société méritent très peu d'attention. Les non-syndiqués soumis à la Loi des normes auraient avantage à se syndiquer, mais ils ne peuvent pas le faire facilement. Si on ne lève pas les obstacles à la syndicalisation, qu'on leur accorde au moins le respect qui leur est dû en prévoyant les moyens qui assureraient que leur "convention collective" soit généralement appliquée rigoureusement.

* * *

Pour conclure ce survol du traitement accordé aux normes minimales du travail dans le Rapport de la Commission consultative sur le travail, je me dois d'insister de nouveau sur la non-pertinence du discours enflammé des associations patronales pour s'y opposer. Il faut arrêter de "faire peur au monde". Il faut s'ajuster à notre temps.

Évidemment, il y a d'autres aspects du Rapport qui méritent un examen attentif. Je voudrais mentionner, au passage, le droit à l'information économique, les droits nouveaux accordés aux travailleurs dans le cas de changements technologiques, les propositions nouvelles concernant les rapports collectifs de travail et, enfin, la codification des lois du travail.

LES NORMES DU TRAVAIL: L'AJUSTEMENT DU DROIT

Robert Couillard*

I - LE DROIT ET LE TRAVAIL AU QUÉBEC

Il faut dire d'emblée qu'il n'y a pas "Un" régime juridique des relations de travail au Québec. En tout cas pas dans le sens où existerait un cadre juridique un tant soit peu unifié structurant de manière cohérente et intégrée l'ensemble des règles, institutions et recours institués en matière de relations de travail. Le droit du travail, dans la mesure où on arrive à lui trouver des frontières quelque peu définies, a connu une évolution tortueuse et un développement inégal. Édifié à la suite de multiples interventions, souvent au gré des circonstances et des conflits, il emprunte plusieurs voies. Tantôt il arrive à se constituer de manière relativement autonome et spécifique, mais tantôt ne parvient pas à se dégager de l'emprise du droit civil. Aussi convient-il de circonscrire et situer plus précisément notre propos en regard du thème de ce colloque.

Pour la personne qui n'a pas développé une connaissance plus particulière en ce domaine, le droit du travail s'identifie principalement par ses grandes composantes, les législations majeures comme le Code du travail(1), régissant les rapports collectifs de travail (syndicalisation, négociations, convention collective, grève, etc.); comme la Loi sur les normes du travail, fixant certaines conditions minimales de travail, généralement associée aux non syndiqués; ou encore la Loi sur la santé et la sécurité du travail et la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, portant sur un aspect plus particulier des conditions de travail.

---

* Professeur agrégé au Département de Sciences juridiques à l'Université du Québec à Montréal. Ce texte reprend et synthétise certains aspects développés dans une recherche effectuée pour la Commission consultative sur le travail. Voir: Couillard, R. et Dostaler, G., 1986, chapitre II et V.

Par rapport à la détermination des conditions de travail, des normes du travail et plus spécifiquement par rapport aux conditions minimales de travail, la situation est juridiquement plus complexe, trop comme on le verra.

Pour aller à l'essentiel, disons que cette détermination des conditions de travail renvoie à trois formes juridiques signifiant des statuts, des règles, des institutions et des recours particuliers: celle du contrat individuel de travail, celle de la négociation collective et celle des normes législatives.

Les règles générales des obligations établies par le Code civil continuent en effet à s'appliquer au contrat individuel de travail dans la mesure où il n'en est pas disposé autrement par la loi. C'est le Code du travail toutefois qui prévaut en matière de négociation collective des conditions de travail. Enfin celles-ci peuvent être fixées par une intervention législative, sous forme de loi ou de règlement; c'est alors l'État qui, directement, détermine ces conditions, de façon plus ou moins obligatoire et universelle, en se substituant aux parties à un contrat de travail, qu'il soit individuel ou collectif.

Ces trois formes, bien que juridiquement distinctes, ne sont pas toujours exclusives dans leur application concrète ou pour une situation donnée. Ainsi des normes législatives, comme celles édictées dans la Loi sur les normes du travail, s'appliquent en principe autant en contexte de contrat individuel de travail qu'en contexte de convention collective, notamment en ce qui a trait à leur caractère minimal. Il se peut encore que certaines conditions, au départ établies par négociations collectives, soient étendues, par décret de l'État, à tout un secteur d'activité économique dans une, plusieurs ou toutes les régions de la province, en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective.

Considérant qu'à chacune de ces formes correspondent des institutions spécifiques et des recours particuliers, sans qu'il y ait toujours exclusivité, ou peut entrevoir la complexité de ce droit.

Il faut encore mentionner que pour les activités et établissements tombant dans un domaine de juridiction fédérale (comme la radio-télévision, les banques, les aéroports, etc.), c'est alors la législation fédérale qui s'applique et principalement le Code canadien du travail.

Dans les propos qui suivent je m'en tiendrai exclusivement à la législation québécoise et particulièrement à la Loi sur les normes du travail. Dans un premier temps je poserai les fondements et les jalons historiques de l'évolution du droit en matière de relations de travail pour ensuite faire une présentation sommaire du droit des normes du travail. Dans un deuxième temps je me concentrerai sur l'application de la Loi sur les normes du travail qui constitue la législation principale en matière de normes minimales spécifiquement. Je conclurai enfin sur certaines perspectives d'évolution du droit des normes du travail.

II - FONDEMENTS ET PRINCIPAUX JALONS HISTORIQUES DE L'ÉVOLUTION DU DROIT EN MATIÈRE DE NORMES DU TRAVAIL

C'est un lieu commun de dire qu'en matière de relations de travail le droit québécois reste encore profondément marqué par ses origines civilistes, particulièrement dans le droit des rapports individuels de travail. Le droit de travail s'est en effet construit à partir et comme prolongement du droit civil - dont il conserve des caractéristiques fondamentales -, mais aussi en marge et quelquefois contre celui-ci. Pour saisir et comprendre l'état du droit actuel en relations de travail, et notamment en droit des rapports individuels de travail et des normes de travail, on doit rappeler les principes qui structurent ce droit et poser les principaux jalons de son évolution pour en présenter ensuite l'état actuel.

1. Libéralisme économique et droit libéral

Le droit civil québécois codifié en 1867 repose sur les grands principes du libéralisme économique qu'il exprime en

normes juridiques. Faisant plus que puiser largement dans le Code civil français, on peut dire qu'en plusieurs de ses principes fondamentaux il l'adapte à la réalité québécoise de l'époque. Ce droit, on le sait, établit les normes juridiques légitimant les rapports économiques et sociaux du capitalisme. À l'expression: liberté-égalité-fraternité, le droit substituera: liberté-égalité-propriété(2). Le Code civil du Québec retient intégralement ces principes et s'édifie autour de deux colonnes maîtresses: la propriété et le contrat.

Ce droit postule donc la pleine liberté des personnes et leur pleine égalité dans les faits et dans le droit. En conséquence, c'est la volonté de ces personnes, libres et égales, qui constituera le fondement juridique des rapports sociaux. La loi ne vient alors que favoriser l'expression des volontés individuelles en édictant une série de règles présidant à l'aménagement des rapports individuels sans ingérence extérieure à la volonté des parties. Le contrat devient ainsi l'expression des accords établis par les parties. Résultat de leur consentement réciproque, il ne peut être que juste et équitable. Seule restriction, l'ordre public (comme condition de fonctionnement du système) et les bonnes moeurs doivent être respectés. Toute autre contrainte extérieure - et particulièrement celle de l'État - doit être réduite au minimum, car elle constitue une atteinte à la liberté des parties. Au niveau des rapports économiques, dont se préoccupe particulièrement le Code civil, cette liberté trouve sa consécration ultime dans le droit de propriété, principe fondamental en matière d'échanges économiques. Ce principe structure tout contrat individuel de travail, à tel point que le législateur n'avait pas trouvé opportun d'élaborer beaucoup sur ce type de contrat qui n'était qu'une forme d'exercice du droit de propriété parmi d'autres et qui obéissait à l'ensemble des règles générales régissant les contrats.

C'est ainsi qu'au Code civil du Bas-Canada, le louage d'ouvrage est intégrée au Livre troisième intitulé: "De l'acquisition et de l'exercice des droits de propriétés", et plus précisément au Tivre VII "du louage", dont il ne constitue qu'un maigre chapitre II "Du louage d'ouvrage", Section II: "Du louage du service personnel des ouvriers, domestiques et autres" comptant cinq articles: 1667 à 1671, le dernier traitant du "louage des matelots". Nous pouvons conclure avec F. Morin:

> "Il s'agit pour le moins, d'une approche assez matérialiste de la question où le travail d'une personne est réduit à une dimension strictement patrimoniale, à sa chosalité. Une première lecture des dispositions du Code civil nous permettrait de croire que le législateur s'en remettait davantage au libre exercice de la liberté de convention dans le cas du travail que lorsqu'il s'agissait de la location de bien."(3)

Le contrat de travail est donc un contrat civil nommé "louage de service personnel". Le procédé est celui du droit commun où les parties s'entendent librement sur leurs obligations et engagements réciproques. Les conditions de travail s'établissent selon la dynamique de la loi de l'offre et de la demande dans laquelle l'activité humaine est considérée comme marchandise négociable.

Évidemment, le droit a forcément évolué, la plupart du temps avec beaucoup de retard, en fonction des transformations économiques et sociales. La grande généralisation du travail salarié, les caractéristiques de la main-d'oeuvre, la nature des qualifications, la structure du marché de l'emploi, l'évolution de l'organisation du travail, ont créé sans cesse de nouvelles conditions auxquelles le droit a dû s'adapter.

D'abord le syndicalisme et la négociation collective se sont développés et, avec eux, tout un droit nouveau: le droit des rapports collectifs de travail. C'est une rupture radicale avec le droit civil antérieur qui ne reconnaissait que le contrat individuel. On rétablissait ainsi quelque peu l'équilibre des forces entre les parties et redonnait quelque vraisemblance à leur prétendue égalité. Ce droit parallèle, s'il rompait avec l'individualisme, n'en conservait pas moins le principe de la libre négociation entre les parties, conformément à la philosophie libérale. En effet, le droit des rapports collectifs de travail vient encadrer, organiser la négociation collective, mais il consacre la liberté du salarié d'adhérer au syndicat de son choix (arts 3 et 10, Code du travail) et la liberté des parties dans la négociation du contrat collectif de travail et la détermination du contenu de ce contrat.

Ce droit des rapports collectifs de travail vient se juxtaposer aux règles du Code civil qui continuent à s'appliquer dans la mesure où il n'en est pas disposé autrement par la loi. Ce qui ne va pas sans créer quelques difficultés.

Pour la majorité des travailleurs et travailleuses, demeurant non syndiqué-e-s, c'est le droit commun des contrats qui continuaient à régir les rapports de travail. Pour eux, se creusaient de plus en plus les contradictions entre le droit traditionnel des rapports individuels de travail et les conditions économiques objectives caractérisant l'organisation du travail et le marché de l'emploi, où l'idée même d'une négociation entre parties libres et égales n'est bien souvent qu'une vue de l'esprit. De là découle la nécessité de l'intervention de l'État. Il est venu s'interposer entre les parties pour fixer directement, par voie de diverses législations et réglementations statutaires, des contenus obligatoires au contrat de travail en définissant lui-même des conditions de travail, des droits et des obligations spécifiques, auxquels les parties ne peuvent se soustraire, même si elles y consentaient. C'est ce qui a donné lieu aux normes du travail dans le langage courant. Ce faisant, l'État a modifié encore substantiellement le droit des rapports de travail. En effet, il ne s'agit pas seulement ici d'une rupture avec l'individualisme, mais aussi avec le principe de la libre négociation des parties. Encore là cependant, les dispositions du Code civil continuent à s'appliquer lorsque n'interviennent pas les dispositions spécifiques d'ordre public. Ces dispositions se multiplient toutefois.

Il faut aussi rappeler brièvement une autre forme d'intervention publique où l'État participe à la détermination des conditions de travail. Avec la Loi sur les décrets de convention collective, il s'est donné en effet le pouvoir d'étendre, généralement à la requête des parties, avec ou sans modifications, une convention collective relative à un secteur économique (métier, commerce, industrie ou profession) à tous les employeurs et employés du même secteur, sur une base régionale ou nationale.

L'intervention de l'État en matière de normes du travail a été tardive et longtemps timorée, procédant par petites

avancées. Un bref rappel historique apporte un éclairage intéressant dans la compréhension de la situation actuelle et de l'évolution des normes minimales du travail.

2. Jalons historiques des principales législations sur les normes du travail au Québec

La première loi édictant des normes de travail remonte à la fin du siècle dernier, en plein contexte de laissez-faire, où les effets d'un libéralisme économique sans contrôle se faisaient durement sentir. L'Acte des manufactures de 1885[4], intitulé Acte pour protéger la vie et la santé des personnes employées dans les manufactures, comportait un certain nombre de dispositions portant sur la santé et sécurité, sur l'âge minimal d'embauche et la durée de travail pour les femmes et les enfants. Elle s'appliquait à toute entreprise comptant plus de vingt employés. L'article 3 de la loi stipulait spécifiquement que:

> "Il n'est pas permis de tenir une manufacture de manière que la vie de qui que ce soit qui y est employé soit en danger, ou de façon que la santé de ceux qui y sont employés soit probablement en danger d'être permanemment compromise."

Cette loi réglementait notamment les conditions de santé, de salubrité et d'aération, l'entretien des équipements, la protection contre les dangers liés à la machinerie, etc. Elle imposait aux employeurs l'obligation de remédier à toute situation qui venait en contradiction avec ces dispositions et prévoyait la nomination "d'inspecteurs de manufactures" pour veiller à l'application de la loi.

L'Acte des manufactures interdisait d'autre part l'embauche des garçons de moins de douze ans et des filles de moins de quatorze ans. Elle stipulait que la durée maximale des heures de travail des femmes et des enfants ne pouvait dépasser soixante heures par semaine et dix heures par jour, sauf si l'allongement de la journée de travail avait pour but d'abréger celle du samedi. Elle donnait droit à une heure de temps libre, le midi, pour le repas, hors le temps compté de travail.

La loi permettait toutefois au lieutenant-gouverneur en conseil de faire des règlements autorisant un inspecteur à accepter des exceptions à la durée maximale de la journée et de la semaine de travail. Il fallait pour cela établir à la satisfaction de l'inspecteur que les usages et conditions d'exploitation de l'entreprise exigeaient que les femmes et les enfants y travaillent plus longtemps pourvu que le travail ne commence pas avant six heures le matin et ne se termine pas après neuf heures le soir, que la journée de travail ne dépasse pas douze heures et demie et la semaine soixante-douze heures et demie. Enfin, cette exemption ne pouvait durer que pour une période maximale de six semaines. La même exemption, sous les mêmes conditions, était aussi possible "pour regagner le temps perdu" à l'occasion de bris de machine ou lorsqu'on ne pouvait faire fonctionner les machines régulièrement.

Le premier Règlement des manufactures fut adopté en 1888 suite à la tenue de la Commission royale d'enquête sur les relations du travail avec le capital du Canada à Montréal en 1887 qui reprochait au Gouvernement du Québec de laisser cette loi inopérante(5). On nomma alors trois inspecteurs des manufactures.

L'Acte des manufactures fut en outre modifié en 1890(6); on y inclut notamment la désignation de médecins hygiénistes pour surveiller les conditions de salubrité dans les établissements industriels. On y fixa aussi à seize ans pour les garçons et dix-huit ans pour les filles l'âge minimal d'embauche dans les établissements déclarés insalubres.

En 1894, la Loi des établissements industriels(7) est venue remplacer l'Acte des manufactures. Elle reprit à peu près les mêmes dispositions en ce qui a trait à l'âge minimal d'embauche des enfants ainsi qu'à la durée de travail des femmes et des enfants. Elle reprit également les dispositions de la loi précédente en matière de santé et de sécurité. Son application en fut toutefois élargie à tous les établissements industriels sauf les mines et carrières.

Jusqu'en 1934, cette loi ne connut pas de développements importants, mais les amendements ponctuels plutôt mineurs.

Par exemple, la Loi sur le travail des femmes et des enfants dans certaines industries[8] éleva à quatorze ans l'âge minimum pour l'embauche des enfants. Un amendement adopté en 1912[9] vint réduire la semaine maximale de travail à cinquante-cinq heures. En 1918, la Loi pourvoyant à un jour de repos par semaine pour les employés dans certaines industries imposa une journée de repos hebdomadaire pour les travailleurs et travailleuses des hôtels, restaurants et clubs[10].

En 1934, des modifications furent apportées à la Loi des établissements industriels à la suite des travaux de la Commission des assurances sociales du Québec (Commission Montpetit). Dan son rapport, déposé en 1932, la Commission critiquait en effet sévèrement l'insuffisance des mesures gouvernementales pour protéger la santé des ouvriers et ouvrières. La loi fut ainsi modifiée[11] pour inclure l'ensemble des établissements commerciaux (sauf les hôtels et les restaurants) dans son champ d'application. Des amendements furent également apportés à certaines dispositions concernant notamment les heures de travail et l'âge minimal d'embauche. La journée maximale de travail fut fixée à dix heures et la semaine maximale à cinquante-cinq heures pour toutes les femmes et pour tous les garçons de moins de dix-huit ans. L'âge minimal d'embauche des enfants, antérieurement fixé à quatorze ans pour les garçons et les filles, fut repoussé à seize ans pour ceux et celles qui ne savaient lire et écrire couramment. Dans les établissements industriels jugés dangereux ou nuisibles à la santé, le lieutenant-gouverneur pouvait également interdire l'embauche des femmes et des garçons de moins de dix-huit ans.

En cette même année 1934, furent aussi adoptée le Règlement général concernant les établissements industriels et commerciaux et les règlements spéciaux relatifs aux fonderies et aux chantiers maritimes[12]. Un autre règlement fut adopté concernant la manutention et l'usage des explosifs[13]. En 1939, s'ajoutèrent les Règlements concernant la salubrité et la sécurité du travail dans les mines et les carrières[14]. Comme le constate le livre blanc sur la santé et la sécurité du travail, il faudra ensuite attendre trente ans avant que le gouvernement pose de nouveaux gestes significatifs en matière de santé et sécurité, avec l'adoption de nouveaux règlements relatifs à des genres particuliers de travaux[15]. En 1971 on procéda à une refonte des règlements

de 1939 sur les mines et carrières et, en 1972, des règlements concernant les établissements industriels et commerciaux.

Les derniers jalons de l'intervention gouvernementale en matière de santé et sécurité du travail sont posés avec l'adoption, en 1979, de la Loi sur la santé et la sécurité du travail qui est venue restructurer l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires existantes et qui s'applique encore aujourd'hui. Elle introduit le droit de refuser, sauf certaines circonstances, l'exécution d'un travail lorsqu'il met en danger la santé ou la sécurité du travailleur, de même que le droit de retrait préventif. Elle crée aussi l'actuelle Commission de la santé et de la sécurité du travail (C.S.S.T.).

Concurremment à la réglementation de la santé et de la sécurité du travail, l'État est également intervenu sur d'autres conditions de travail et notamment sur la détermination d'un salaire minimum. C'est en 1919 qu'il adoptait une première loi ne s'appliquant qu'aux femmes: la Loi du salaire minimum pour les femmes(16).

Cette loi fut sanctionnée le 17 mars 1919, après la première grande guerre, au moment où une plus forte présence des femmes sur le marché du travail combinée à la baisse de l'activité industrielle rendaient la situation des femmes particulièrement précaire et les laissaient sans protection dans un contexte de forte concurrence sur le marché de l'emploi. L'article 2 de la loi prévoyait la création d'une commission du salaire minimum:

> Il est loisible au lieutenant-gouverneur en conseil de créer [...] une Commission composée de trois membres... L'un de ces membres peut être une femme [...].

Cette Commission s'est vue confier le mandat de faire des enquêtes dans les établissements industriels sur les conditions de travail des femmes et sur le salaire qui leur était payé. Elle avait pouvoir d'examiner les livres et listes de paye des patrons, de tenir des séances et d'y assigner

à comparaître toute personne pouvant lui fournir des renseignements. Si la Commission en arrivait à l'opinion que les salaires payés aux femmes dans les établissements industriels visés étaient insuffisants, elle pouvait alors convoquer en conférence "un nombre de personnes qui lui sont désignées, moitié par les patrons, moitié par les employés et lui adjoindre un nombre de personnes désintéressées". Cette conférence entendait patrons et employés et déterminait, à la "majorité" des membres, le salaire minimum qui devait être payé aux femmes de ces établissements. Cette décision était soumise ensuite à la Commission qui pouvait la rejeter, l'approuver, la modifier ou ordonner une nouvelle conférence. Une décision de la Commission fixant un salaire minimum était obligatoire pour les patrons et employés des établissements industriels visés.

La loi donnant "loisir" au lieutenant-gouverneur en conseil de créer la Commission, il aura pris tout son temps car la loi ne devint opérante qu'en 1925[17], année où furent nommés les membres de la Commission. Huit années après la sanction de la loi, la Commission du salaire minimum des femmes remettait son premier rapport[18].

Un amendement adopté en 1934[19] vint étendre aux deux sexes la couverture de la loi; cette mesure voulait surtout protéger les jeunes, mais aussi des hommes plus âgés, pour qu'ils ne reçoivent pas des salaires inférieurs à ceux des femmes[20]. On était alors en pleine crise économique ce qui obligeait l'État à intervenir davantage. Déjà l'année précédente, en 1933, le gouvernement avait fait adopter une Loi relative à la limitation des heures de travail[21] dont le préambule était sans équivoque:

> "Attendu la crise économique
>
> Attendu qu'une meilleure distribution du travail est de nature à porter remède à cette situation en fournissant un plus grand nombre d'ouvriers qui ne demandent qu'à travailler l'occasion de le faire".

La loi permettait donc au lieutenant-gouverneur en conseil de décréter le nombre d'heures, par jour ou par semaine, pendant lesquelles un ouvrier employé à un travail manuel pouvait travailler. Les heures de travail pouvaient être établies

pour telle ou telle région, viser tel genre d'industrie ou genre de travail ou encore telle catégorie de travailleurs et s'appliquer pour telle durée déterminée. La loi ne s'appliquait toutefois pas à l'industrie agricole et fixait aussi un minimum de six heures de travail par jour ou de trente-trois heures par semaine. Avant de décreter une limitation des heures de travail, la loi imposait la consultation des patrons et des syndicats.

Un tel décret a notamment été adopté en date du 14 juin 1933 pour l'industrie de la construction. Ce décret limitait à quarante heures la durée de la semaine de travail et imposait la double équipe de six heures (avec un minimum de trente-trois heures par semaine) pour les entrepreneurs exécutant des travaux pour des institutions publiques, ou exécutant des travaux financés dans une part d'au moins cinquante pour cent par l'État. En somme, il apparaît que l'idée du partage du travail n'est pas aussi récente et neuve qu'on serait porté à le croire.

En 1937, on adopta la Loi des salaires raisonnables[22] créant l'Office des salaires raisonnables. Cette loi prévoyait déjà plusieurs dispositions qui se retrouvèrent dans la Loi du salaire minimum[23] adoptée à peine trois ans plus tard en 1940. Cette dernière resta en vigueur jusqu'en 1979 où elle fut abolie et remplacée par la Loi sur les normes du travail[24].

La loi de 1940 ne subit que peu de transformations majeures sauf en 1946[25] alors qu'on y a introduit la réglementation des vacances annuelles et du temps supplémentaire et qu'on exclut de l'application de la loi les salaires régis par une convention collective.

Cette loi constituait également la Commission du salaire minimum composée de cinq personnes et définie comme étant "à la fois un organisme collaborant avec les employeurs et les salariés à l'établissement de minima de salaires, un conseil d'arbitrage de différends entre employeurs et salariés, et enfin un agent de surveillance et de contrôle des conditions de travail en général" (a.3). En conséquence, la Commission pouvait prêter son concours aux associations qui en faisaient

la demande dans la négociation d'une convention collective (a.12). Elle pouvait aussi émettre des ordonnances déterminant "le taux du salaire minimum payable à toute catégorie de salariés qu'elle indique, les termes de paiement, la durée du travail, les conditions de l'apprentissage, le rapport entre le nombre d'ouvriers qualifiés et celui des apprentis dans une entreprise donnée, la classification des opérations et les autres conditions de travail jugées conformes à l'esprit de la loi" (a.13). Les fonctions de la Commission furent donc conçues dans une perspective plus large que la seule détermination du taux de salaire minimum.

La Commission fonctionnait sous le mode des "conférences" comme celles prévues dans la Loi du salaire minimum pour les femmes, sauf dans le cas d'ordonnance particulière où on recourait à un "bureau de conciliation" duquel les personnes représentant le public étaient exclues (a.16 et a.17). La Commission pouvait accepter, rejeter ou modifier les recommandations de cette conférence ou de ce bureau et ses ordonnances devaient être soumises à l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil qui pouvait les modifier ou les révoquer (a.19).

De 1940 à 1979, les normes du travail évoluèrent surtout en fonction des ordonnances successivement adoptées, abolies, révisées, etc... En 1943, il y eut jusqu'à vingt-trois ordonnances particulières, mais en 1975 on n'en compte que six, dont l'ordonnance générale (no. 4) et cinq ordonnances particulières[26]. Avec les ordonnances, on a évolué vers une application plus générale de la loi:

> "D'une loi conçue expressément pour les femmes, on est passé à une loi générale s'appliquant aux travailleurs des deux sexes. D'une législation faite d'une multitude d'ordonnances particulières, on est passé graduellement à une loi d'application uniforme s'appliquant à travers le Québec à la grande majorité des travailleurs. En même temps, d'une législation régissant seulement les salaires et les heures de travail, on est passé à une loi d'une porté plus large déterminant d'autres normes de travail soit le taux majoré applicable aux heures supplémentaires de travail, les vacances annuelles payées et le repos hebdomadaire, etc. En outre, l'ordonnance générale définit un niveau de salaire

> en bas duquel les ordonnances particulières et même les décrets de convention collective et les conventions collectives particulières ne devraient plus se situer."(27)

Avant l'adoption de la Loi sur les normes du travail l'intervention de l'État avec la Loi du salaire minimum avait donc déjà tendance à être d'application plus générale et la transformation que constituait la Loi sur les normes du travail n'avait peut-être pas l'ampleur que certains ont voulu lui donner:

> "Si modernisation il y a, il demeure que celle-ci se fait dans un contexte de relative continuité institutionnelle laquelle se manifeste à un triple niveau: d'abord, celui du contenu des normes du travail, ensuite, celui des mécanismes de contrôle et, enfin, au niveau de la technique législative utilisée."(28)

L'auteur de ce commentaire, à notre avis très juste, reconnaît toutefois que l'adoption de cette loi a signifié plusieurs améliorations. Le champ d'application des normes est encore étendu bien que, malheureusement, la Commission des normes du travail jouisse d'un grand pouvoir d'exclusion par règlement. On étend aussi la portée de la protection à d'autres domaines: jours fériés, congés sociaux, certificat de travail, etc... Certaines conditions déjà déterminées par l'ancienne loi se trouvent améliorées. La nouvelle loi propose en outre une protection, quoique limitée, de l'emploi avec le préavis de licenciement, le recours à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante et le recours à l'encontre d'un congédiement illégal. De même la nouvelle loi augmente significativement les pénalités pour infractions à la loi.

Un autre jalon des normes du travail fut posé avec l'adoption de la Loi sur la discrimination dans l'emploi(29) en 1964, année d'adoption du nouveau Code du travail(30). Cette loi interdit la discrimination dans "l'embauchage, la promotion, la mise à pied, le renvoi ou les conditions de travail d'un salarié" (a.2). Elle donne également mandat à la Commission du salaire minimum de vérifier toute plainte de discrimination du salaire minimum de vérifier toute plainte

de discrimination et, s'il y a lieu, de tenter d'en arriver à un règlement. À défaut de règlement, la Commission a pouvoir de faire enquête "avec tous les pouvoirs, immunités et privilèges de commissaires nommés en vertu de la Loi des Commissions d'enquêtes" (a.5). Ces dispositions se retrouveront mutatis mutandis dans la Charte des droits et libertés de la personne[31] adoptée en 1976 et dont l'application sera confiée à la Commission des droits de la personne.

Ainsi ont été constituées les trois législations majeures qui édictent des normes du travail: la Loi sur la santé et la sécurité du travail, la Loi sur les normes du travail et la Charte des droits et libertés de la personne. Sont venues s'y ajouter, au cours des dernières années surtout, diverses dispositions, plus ponctuelles et incidentes, que nous indiquons plus loin.

III - ÉTAT ACTUEL DU DROIT EN MATIÈRE DE NORMES DU TRAVAIL

En regard de ce qui précède, on ne s'étonnera donc pas de se retrouver aujourd'hui avec un droit du travail plutôt complexe et ce, à un double titre. D'abord en raison de la dispersion des textes: on puise à de multiples sources qui définissent divers statuts de salariés, se superposent souvent sans que les frontières se délimitent très clairement et multiplient les institutions et les recours. En second lieu, en raison de la multitude de formes de contrats de travail qui en résultent: tantôt entièrement définis collectives par convention collective ou partiellement par décret, tantôt entièrement définis individuellement par contrat individuel détaillé, tantôt entièrement déterminés par le droit dans la mesure où l'entente est implicite et ne contient aucune précision.

On comprend alors que pour le justiciable, ce soit là un labyrinthe juridique devant lequel se sent impuissant, perdu et dont il est la principale victime.

On ne peut, bien sûr, avoir la naiveté de croire que l'intervention du législateur pouvait procéder d'une planification préalable. On peut toutefois avancer à bon droit une exigence de cohérence. Hélas, malgré les améliorations réelles constatées dans les dernières années, cette cohérence reste encore à établir. Il apparaît évident que l'État est intervenu en fonction des conjonctures et à la suite des pressions sociales exercées et ce, particulièrement par les organisations syndicales et populaires. Les interventions gouvernementales se présentent plus alors comme des tentatives de solutions ad hoc provoquées par des situations particulières.

Quel est donc l'état actuel du droit en matière de relations individuelles de travail et de normes statutaires du travail? Je ne dispose pas du temps et de l'espace nécessaire pour m'adonner à un exposé, même sommaire, de l'ensemble du droit actuel en matière de normes du travail. Je m'en tiendrai à une identification des législations pertinentes pour en structurer les relations, en mesurer l'étendue et surtout dégager les principales conclusions qu'impose leur analyse. Mais d'abord s'imposent une définition de ce qu'on appelle les normes du travail.

1. Définition des normes du travail

Nous avons déjà dit que plusieurs régimes ou formes juridiques intervenaient dans la détermination des conditions de travail et que pour une situation donnée ou un établissement donné, plus d'un régime peut s'appliquer. En outre, plusieurs législations, de façon principale ou par incidence, édictent aussi des conditions de travail. Ainsi faut-il définir ce qu'on entend par normes du travail.

Dans son Dictionnaire canadien des relations de travail, G. Dion nous propose la définition suivante:

> "normes du travail: Ensemble des règles qui doivent être respectées dans l'exécution du travail, tant en ce qui concerne le travail lui-même que les conditions qui affecteront les travailleurs. Les règles relatives à ce dernier point peuvent être

établies soit unilatéralement par la direction, soit par voie de négociation collective, soit par législation. Elles portent sur les heures de travail, les taux de salaires, de rendement, les conditions physiques de travail, etc."(32)

C'est là, on en conviendra, une définition qui ne laisse rien échapper. Par son caractère trop général, elle ne permet aucune prise dès qu'on veut circonscrire de façon un tant soit peu précise notre objet: les dispositions statutaires et réglementaires édictant des normes dans le cadre du contrat de travail ou plus exactement du rapport de travail.

On cherchera en vain une définition un tant soit peu précise de ce qu'il conviendrait d'appeler: normes du travail.

Il s'impose de tracer des frontières plus précises si on veut procéder de façon cohérente et pertinente à une identification des normes ainsi que des textes qui les édictent et si on veut se donner des moyens opérationnels pour les articuler; d'abord les unes par rapport aux autres et ensuite par rapport à l'ensemble des législations sur le travail. Le droit des normes statutaires ne peut se réduire évidemment à la Loi sur les normes du travail. Celle-ci, bien que constituant une pièce maîtresse des normes du travail, s'en tient surtout à l'établissement de certaines normes "minimales" à caractère plus classique ou traditionnel. Il serait toutefois abusif et non conforme à la réalité juridique que de ramener les normes du travail à celles édictées par cette seule loi.

À défaut d'un fondement rationel que ni les textes, ni la doctrine et ni la jurisprudence n'arrivent à dégager, je m'en remets à la définition suivante: les normes du travail sont l'ensemble des conditions de travail,

1 - fixées par voie législative ou règlementaire,

2 - d'application obligatoire et générale,

3 - prévoyant des droits et obligations spécifiques aux parties à un contrat de travail,

4 - portant sur la détermination de conditions contenues au contrat de travail, de la formation du lien contractuel, en passant par l'exécution de la prestation de travail jusqu'à l'extinction du contrat.(33)

L'application rigoureuse des éléments de cette définition à l'ensemble des textes législatifs pertinents en matière de relations de travail nous fait retenir les lois suivantes:

la Loi sur les normes du travail et les règlements

la Loi sur la santé et la sécurité du travail

la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chap. IV, V et VII)

la Charte des droits et libertés de la personne (art. 10.1, 16, 18.1, 18.2, 19, 20, 48.1 et 56.2)

la Charte de la langue française (art. 41, 45, 46)

la Loi sur la fête nationale

la Loi sur l'observance du dimanche (art. 2)

la Loi sur les jurés (art. 47)

la Loi sur la protection des personnes et des biens en cas de sinistre (art. 49)

la Loi électorale (art. 31, 96, 183.1, 204, 220, 221)

la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre (art. 42 à 45)

la Loi sur les élections dans certaines municipalités (art. 21.1 à 21.7)

la Loi sur l'instruction publique (art. 256)

la Loi sur les compagnies (art. 96)

le Code civil (art. 1665a à 1671, 1994, 1994a, 1994c, 1994d, 2006, 2009 à 2013d)

le Code de procédure civile (art. 650 et 659)

La lecture des titres de ces lois indiquent déjà la multiplicité et la diversité.

2. Présentation sommaire des normes du travail

Pour présenter un tableau des normes qui, bien que sommaire, soit un peu cohérent et consistant, je procèderai selon une classification fondée sur un double mode d'articulation(34).

Selon un premier mode, les normes seront regroupées en fonction de leur rattachement aux différents aspects du contrat de travail tel que développé par la doctrine et la jurisprudence; c'est-à-dire selon qu'elles se rapportent: 1) à la formation du lien contractuel; 2) aux obligations des parties au contrat (lesquelles s'articulent autour de a) la prestation du travail et son exécution, b) la santé et sécurité et c) la rémunération); et 3) à l'extinction du contrat de travail.

De par leur nature juridique les normes viennent dicter en effet des contenus du rapport contractuel de travail, il est donc logique qu'elles s'articulent autour des différents aspects du contrat de travail, particulièrement du contrat individuel.

D'autre part, les multiples normes statutaires poursuivent aussi des objectifs particuliers et diversifiés quant à différents aspects de la réalité du travail. Par exemple, la Loi sur la santé et la sécurité du travail concerne un aspect très spécifique et circonscrit du rapport de travail: l'élimination à la source des dangers reliés à l'exécution du travail et l'obligation des employeurs d'assurer des conditions

de travail sécuritaire. D'autres considérations président également aux normes du travail. En effet, il n'y a pas que l'inégalité des rapports entre les parties qui est en cause, mais aussi le contexte social à l'intérieur duquel se développent les relations de travail, compte tenu de la place dominante du travail dans l'ensemble des rapports sociaux. De telles dispositions vont se retrouver particulièrement dans la Charte des droits et libertés de la personne qui réglemente certaines pratiques. On retrouve aussi ailleurs cette préoccupation, comme dans la Charte de la langue française. Dans le même esprit, le législateur a introduit des préoccupations de justice sociale dans les normes du travail par des dispositions spécifiques visant des catégories particulières de personnes dans la situation de travail.

Le deuxième mode d'articulation fait donc intervenir l'objectif poursuivi par les différentes normes. Nous pouvons dégager à cet égard trois types d'objectifs ou, si l'on préfère, trois rôles que peuvent jouer les normes. On distingue ainsi 1) les normes qui entendent réglementer certaines pratiques (exemples: la discrimination); 2) celles qui s'adressent à des catégories particulières de travailleurs et travailleuses pour leur accorder une protection plus spécifique; et enfin 3) celles qui, de façon générale et indifférenciée, établissant des "conditions minimales" relativement à différents aspects du travail. On les retrouvera surtout regroupées par rapport à l'exécution des obligations contractuelles.

Les critères de classification relatifs aux normes du travail se présentent schématiquement de façon suivante:

Critères de classification
des normes du travail

I) Selon le moment du contrat de travail	II) Selon l'objectif ou la rôle de la norme visée
1- Formation du lien contractuel	1- Réglementation de certaines pratiques
2- Exécution des obligations contractuelles a) prestation du travail b) santé et sécurité c) rémunération	2- Protection de certaines catégories de travailleurs et travailleuses
3- Extinction du contrat de travail	3- Imposition de conditions minimales de travail

Dans les propos qui suivent, on comprendra que je me limite à une brève description indiquant la teneur des normes et leur source.

1) Normes relatives à la formation du lien contractuel de travail

Les normes qui interviennent au moment de la formation du lien contractuel de travail visent toutes l'interdiction de certaines pratiques, principalement les pratiques discriminatoires qui peuvent entacher l'établissement du lien contractuel. Ces normes peuvent même conduire à l'annulation de ce lien. Ce sont des dispositions qu'on retrouve évidemment dans la Charte des droits et libertés de la personne. Ainsi la Charte interdit-elle toute discrimination dans l'embauche. Elle comporte également l'interdiction de requérir d'une personne qui postule un emploi des renseignements ayant trait aux motifs de discrimination. Elle prohibe en outre le refus

d'embaucher une personne parce qu'elle a été reconnue ou qu'elle s'est avouée coupable d'une infraction pénale ou criminelle.

La Charte de la langue française vient aussi réglementer la pratique linguistique en interdisant à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi (ou à un poste), la connaissance d'une autre langue que le français à moins d'en prouver la nécessité (art. 46). La même loi oblige l'employeur à rédiger en français ses offres d'emploi (art. 41).

Une autre norme vient de la Loi sur la qualification et la formation professionnelle de la main-d'oeuvre qui interdit d'embaucher un salarié qui n'a pas de certificat de qualification professionnelle (art. 41).

Enfin la Loi sur l'instruction publique prohibe l'embauche d'enfants de moins de seize ans.

2) Normes relatives aux obligations des parties

Ces normes sont de loin les plus nombreuses et les plus diversifiées comme on pouvait s'y attendre. Elles définissent en très grande partie des droits aux salariés et des obligations aux employeurs. En fait, l'ensemble des normes, vu leur objet, s'organise autour de ce que la doctrine et la jurisprudence ont établi comme obligations de l'employeur.

a) La prestation de travail

Ces normes réfèrent particulièrement aux trois objectifs: l'interdiction de certaines pratiques, la protection de certaines catégories de salariées et salariés et l'imposition de conditions minimales.

i) Normes réglementant certaines pratiques

Ces normes sont de deux ordres: celles interdisant les pratiques discriminatoires et celles concernant les mesures disciplinaires.

Quant aux premières, la Charte des droits et libertés de la personne prévoit une disposition interdisant le harcèlement contre une personne en raison de l'un des motifs de discrimination énoncés à l'article 10 de la loi. Elle interdit aussi d'exercer une telle discrimination en matière de formation professionnelle, d'apprentissage, de promotion, de mutation, de déplacement, de suspension et généralement sur l'ensemble des conditions de travail, y compris dans l'établissement des catégories et classifications d'emploi.

Enfin, la Charte de la langue française oblige un employeur à recourir au français pour des offres de promotion et pour la rédaction des communications avec le personnel.

Quant aux mesures disciplinaires, la Loi sur les normes du travail et la Loi sur la santé et la sécurité du travail interdisent la suspension ou la mutation d'un salarié si ces mesures sont motivées en raison de l'exercice d'un droit qui résulte de la loi ou utilisées comme moyens d'éluder l'application de la loi. La Charte de la langue française interdit la rétrogradation et le déplacement pour la raison qu'un membre du personnel ne parle que le français ou ne connaît pas suffisamment une autre langue. Dans la Loi sur les jurés, cette interdiction touche également la modification des conditions de travail, sauf la rémunération, d'un salarié assigné ou agissant comme juré; la même protection contre certaines mesures disciplinaires se retrouve dans la Loi sur la protection des personnes et des biens en cas de sinistre lorsque prises en raison d'une absence due à une situation d'urgence.

ii) Protection de certaines catégories de personnes

En premier lieu, mentionnons les mesures visant à assurer une protection aux travailleuses enceintes et contenues dans la Loi sur les normes du travail et la Loi sur la santé et la sécurité du travail. La L.N.T. fixe le droit et les conditions du congé de maternité (R.3 section IV) alors que la L.S.S.T. accorde à la femme enceinte ou qui allaite le droit au retrait préventif lorsque l'emploi qu'elle occupe comporte des dangers pouvant compromettre sa santé ou celle de son enfant (arts. 40-48). Une autre mesure, visant la protection de certaines catégories de salariés ou salariées, consiste en une disposition générale de la Charte des droits et libertés de la personne prohibant l'exploitation des personnes âgées et des personnes handicapées (art. 48).

Enfin la nouvelle Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles accorde un nouveau droit de retour au travail d'un travailleur victime d'un accident.

iii) Imposition de conditions minimales

Ces dispositions émanent principalement de la Loi sur les normes du travail. Elles portent sur des objets précis: la durée de la semaine de travail, le temps supplémentaire, les congés fériés, les vacances annuelles, la pause café, les repos et congés divers, etc. La Loi sur la fête nationale vient ajouter le 24 juin comme jour férié et chômé.

La Loi électorale prévoit aussi des droits à des congés sans solde à toute personne qui se porte candidate à une élection provinciale ou à l'accomplissement de certaines fonctions électorales de même qu'elle accorde un temps minimum à chaque salarié pour exercer son droit de vote. Ainsi, tout employeur est tenu d'accorder 4 heures consécutives à l'employé pour voter et ce, sans effectuer de déduction de salaire ou imposer d'autres sanctions.

b) L'obligation de respecter la santé et d'assurer la sécurité du travailleur

C'est l'objet de la Loi sur la santé et la sécurité du travail qui vient systématiquement définir l'ensemble des normes afférentes à cette obligation. Celles-ci portent sur les conditions, règles et mécanismes à mettre en oeuvre en matière de santé et de sécurité au travail. C'est une loi autonome qui prévoit ses propres institutions, ses recours et ses mécanismes d'application.

Au plan des pratiques, elle accorde les protections déjà énoncées ailleurs contre les mesures disciplinaires pour motif d'exercice d'un droit résultant de la loi ou en raison de l'exercice d'une fonction prévue par la loi.

Comme il a été indiqué antérieurement, la loi accorde également une protection spécifique à la femme enceinte - ou qu allaite - qui bénéficie du droit au retrait préventif.

En ce qui concerne les conditions de santé et sécurité, la loi prévoit un ensemble d'obligations que doivent respecter travailleurs et employeurs. Elle accorde des droits particuliers aux travailleurs comme le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux, le droit au retrait préventif, le droit de s'absenter pour exercer des fonctions reconnues par la loi en matière de sécurité et santé et une présomption de présence au travail lors de l'exercice de ces fonctions; elle accorde également au représentant à la prévention le droit de participer à des activités de formation sans perte de salaire ainsi que certains autres droits.

c) La rémunération

Les normes portant sur la rémunération se retrouvent principalement dans la Loi sur les normes du travail et les règlements. Ces normes fixent notamment le taux du salaire

minimum, établissant différents taux pour certaines catégories de salariés, fixent le montant maximum exigible par un employeur pour la chambre et pension, précisent le mode et le moment de paiement du salaire, énoncent les informations que doit fournir le bulletin de paie, interdisent le remboursement, directement ou indirectement, par le salarié du prélèvement versé par l'employeur à la Commission des normes, interdisent toute déduction à partir du salaire minimum pour l'achat, l'usage et l'entretien d'un uniforme obligatoire. Elles interdisent aussi à l'employeur de faire toute retenue sur le salaire à moins d'y être contraint par une loi, un règlement, un jugement, une ordonnance, une convention collective ou un décret ou à moins qu'il n'ait une autorisation écrite du salarié, laquelle est révocable en tout temps.

La loi comporte aussi des dispositions concernant le dédommagement des salariés à la suite de la faillite de leur employeur (a.4 al.4, a.29 al.4, a.39 al.7, al.136 à 138), des positions qui ne sont pas en vigueur à ce jour. Il en est de même des dispositions (a.29 al.6, a.39 al.6 et a.112) qui prévoient l'indemnisation anticipée des salariés par la Commission des normes.

Le Code civil accorde certains privilèges à la créance salariale. Il prévoit, pour certaines catégories de travailleurs et travailleuses (ex.: serviteurs, employés de chemin de fer, pêcheurs, travailleurs forestiers, ouvriers, etc.), des dispositions leur accordant privilège sur les biens meubles et/ou immeubles de leur débiteur, afin d'assurer leur salaire lors d'une éventuelle vente en justice de ces biens. Ces dispositions s'avèrent dans les faits fort peu efficaces et, à toutes fins pratiques, désuètes. Formellement, elles constituent une protection pour ces catégories de travailleurs et travailleuses.

Enfin, autre mesure de protection de la créance salariale mais à caractère général, l'article 98 de la Loi sur les compagnies stipule que les administrateurs d'une compagnie peuvent être, dans certaines circonstances, tenus solidairement responsables envers leurs employés, jusqu'à concurrence de six mois de salaire.

Au titre des pratiques, la Charte des droits et libertés de la personne oblige tout employeur à accorder, sans discrimination, un traitement ou un salaire égal pour un travail équivalent au même endroit (art. 19). Elle fait exception si la différence est fondée sur des critères comme l'expérience, l'ancienneté, la durée de service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, pourvu que ces critères soient communs à tous.

3) Normes relatives à l'extinction des contrats

Ce sont l'ensemble des dispositions qui réglementent la rupture du lien contractuel quel que soit sa forme: congédiement, licenciement ou mise à pied. On retrouve de telles dispositions dans plusieurs législations et particulièrement dans les trois principales: la Loi sur les normes du travail, la Loi sur la santé et la sécurité du travail et la Charte des droits et libertés de la personne.

a) Les normes interdisant certaines pratiques de congédiement

On y retrouve les mêmes normes qui prévalent généralement pour les cas de suspension et de déplacement. La Charte des droits et libertés de la personne interdit la discrimination dans les cas de mise à pied, de renvoi ou parce qu'une personne s'est avouée coupable ou a été reconnue coupable d'une infraction pénale ou criminelle.

La Loi sur la santé et la sécurité du travail prévoit plusieurs prohibitions de mesures disciplinaires dont le congédiement en raison de l'exercice de droits résultant de la loi et, plus spécifiquement, en raison de l'exercice du droit de refus, l'exercice de fonctions au sein d'un comité de santé et sécurité, l'exercice des fonctions de représentants à la santé et sécurité (art. 30, 31, 81, 227).

La Loi sur les normes du travail déclare illégal (art. 122) un congédiement effectué pour les motifs suivants: à cause de l'exercice par un salarié d'un droit résultant de la loi, pour le motif qu'un salarié a fourni des informations à la Commission sur l'application des normes ou qu'il a témoigné dans une poursuite s'y rapportant, pour la raison que le salaire a été saisi - arrêté, dans le but d'éluder l'application de la loi, pour la raison qu'une femme est enceinte, ou enfin, parce qu'un salarié a atteint ou dépassé l'âge de la retraite quelle que soit la disposition qui fixe un tel âge. Cette loi interdit aussi le congédiement sans cause juste et suffisante et a prévu un recours spécifique en tel cas.

D'autres lois viennent également interdire le congédiement: la Loi sur les jurés prohibe ainsi un congédiement en raison du fait qu'un salarié est assigné ou agit comme juré et la Charte de la langue française pour le motif qu'un membre du personnel ne parle que le français ou ne connaît pas suffisamment une autre langue. La Loi sur la protection des personnes et des biens en cas de sinistre accorde la même protection pour le congédiement que pour les cas de suspension ou déplacement.

Enfin, la Loi sur les élections dans certaines municipalités et la Loi électorale interdisent le congédiement d'un travailleur en raison de sa participation à une élection comme personnel électoral, candidat ou agent officiel d'un candidat. La première étend cette prohibition à la mise à pied, la suspension, la rétrogradation, le déplacement d'un salarié de même qu'à toute modification à ses conditions de travail.

b) Protection de certaines catégories de salarié dans le cas de licenciement ou de mise à pied

Il n'y a qu'une disposition énonçant une norme dans cette catégorie et elle concerne la femme en congé de maternité. L'article 34 du règlement R-3 adopté en vertu de la Loi sur les normes du travail indique que, dans le cas de licenciement qui auraient inclus la salariée en congé de

maternité si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les autres salariés licenciés, en ce qui a trait notamment au réembauchage.

c) Conditions minimales quant au licenciement

Les normes consistent surtout ici en des préavis de licenciement ou de mise à pied. Elles sont prévues dans trois législations différentes: la Loi sur les normes du travail, le Code civil, la Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre.

La Loi sur les normes du travail oblige un employeur à donner un préavis au salarié licencié ou mis à pied pour plus de six mois.

L'article 1668 du Code civil prévoit aussi un préavis dans les cas de résiliation unilatérale de certains contrats à durée indéterminée.

L'avis de licenciement collectif, dont il est question dans la Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre est d'un autre ordre; cet avis est donné au ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu et les délais sont fonction du nombre de salariés licenciés. Lors de tels licenciements, la loi fait obligation à l'employeur de participer à un comité de reclassement des salariés. La loi assure la participation des salariés au comité de reclassement lequel peut, avec l'assentiment du ministre, constituer un fond collectif aux fins de reclassement et d'indemnisation des salariés. Techniquement, on peut se demander s'il s'agit vraiment là d'une norme, même si on l'identifie souvent comme telle. L'avis de licenciement collectif constitue une obligation pour l'employeur, mais ne définit pas vraiment un droit spécifique à l'employé. Une telle mesure pouvant toutefois conduire au maintien d'un lien contractuel, nous l'avons incluse au nombre des normes du travail.

La Loi sur les normes du travail spécifie enfin une autre mesure se rattachant au licenciement ou à la mise à pied: le droit pour le salarié d'exiger un certificat de travail faisant état de la nature et de la durée des fonctions du salarié pour l'employeur. Ce certificat ne doit pas contenir d'autres informations sur la qualité du travail ou la conduite du salarié.

4) Quelques commentaires

De multiples façons, les normes statutaires du travail touchent l'ensemble des aspects et des moments du contrat de travail. On est loin des dispositions laconiques et vagues du Code civil et du louage de services personnels. C'est une première constatation qui s'impose. Le volume et l'ampleur des normes du travail sont tout de même importants. Au plan strictement quantitatif ces dispositions couvre un espace assez étendu des relations de travail tant à ce qui a trait au nombre de dispositions qu'en ce qui concerne les objets sur lesquels elles portent. Au plan qualitatif c'est évidemment une toute autre chose. Je laisse aux autres intervenants la critique de leurs aspects socio-économiques. Au plan du droit, il faut constater que ces dispositions ne constituent pas encore un véritable droit des rapports individuels de travail qui serait une réponse adéquate aux réalités modernes du travail, qui s'harmoniserait avec les dispositions sur les rapports collectifs de travail et qui se dégagerait du régime désuet du Code civil.

On constatera le caractère sectoriel des textes statutaires; l'État a procédé par tranches bien souvent. Cela ne créerait pas de difficultés majeures si les interventions découlaient d'une pensée cohérente. Bien sûr chacune des pièces majeures poursuit ses objectifs propres et comporte sa cohésion interne. De même aucune contradiction réelle n'apparaît entre leurs dispositions. Enfin il n'est pas évident qu'on y gagnerait tellement en recherchant une intégration à tout prix. Ainsi la Charte des droits et libertés de la personne est d'ordre général et son champ d'application déborde largement les rapports de travail tout en ayant une très forte incidence sur la détermination des conditions de travail. Personne n'envisagerait cependant son démembrement pour intégrer ses dispositions relatives au travail dans un

code unifié du travail. La vraie question n'est pas là, elle réside dans l'inexistence d'une pensée cohérente manifestée par l'éparpillement des dispositions, la coexistence de plusieurs régimes de rattachement, la multiplicité des recours, la diversité des champs d'application, etc. Ce problème est particulièrement manifeste au chapitre des recours institués par les différentes lois édictant des normes du travail.

3. Les recours

Le juge Louis Morin donnait l'exemple suivant pour illustrer la situation d'un justiciable devant les multiples recours prévus par diverses lois en relations de travail ou ayant une incidence sur le travail. Un tel exemple a l'avantage de poser simplement, mais significativement, les questions des recours. Qu'advient-il, disait le juge Morin:

> "d'une salariée enceinte, à l'emploi d'une imprimerie depuis plus de cinq ans, de race noire, qui adhère à une association de salariés, qui porte une plainte contre son employeur pour non respect du décret relatif à l'imprimerie, qui a fait l'objet d'une saisie-arrêt de salaire, qui ne parle pas l'anglais et qui, par surcroît, a été convoquée pour agir comme jurée dans un procès, si elle a été congédiée?"(35)

Tous conviendront qu'un tel cumul d'événements pour une seule personne ne constitue pas un cas courant. L'intérêt de ce scénario fictif est de mettre en lumière la situation d'un justiciable en face des diverses lois qui peuvent intervenir dans les rapports de travail et des multiples recours qu'elles instituent(36).

Je me résumerai ici strictement aux recours sans considérer les multiples organismes qui sont institués ou qui sont appelés à intervenir dans l'application des normes du travail.

On peut identifier cinq types de recours en fonction de la nature de l'instance habilitée à recevoir la plainte.

1) Il y a d'abord les divers recours civils portés devant les instances de droit communs; ce sont:

-l'action en réclamation de salaire selon le Code civil en vertu du contrat individuel de travail;

-l'action en dommages-intérêts pour la non exécution d'obligations contractuelles selon le Code civil (art. 1065 et 1668);

-l'action en dommages-intérêts pour congédiement abusif et malicieux selon le Code civil (art. 1053);

-l'action en dommages-intérêts à l'encontre d'une sanction parce que le salaire fait l'objet d'une saisie-arrêt ou d'un dépôt volontaire prévue par le Code de procédure civile;

-l'action en dommages-intérêts et l'injonction prévues à la Charte des droits et libertés de la personne;

-les réclamations pour salaire impayé et pour le recouvrement d'autres avantages pécuniaires en vertu de la Loi sur les normes du travail et de la Loi sur la fête nationale.

Et l'on ne considère pas ici les recours extraordinaires auxquels peuvent donner lieu ces différents recours.

2) Les recours contre les mesures disciplinaires illégales devant le Commissaire général du travail en vertu de:

-la Loi sur les jurés;
-la Loi sur les normes du travail (art. 122 et 123);
-la Charte de la langue française;
-la Loi sur la protection des personnes et des biens en cas de sinistre;
-la Loi sur la fête nationale;
-la Loi sur les élections dans certaines municipalités.

3) Le recours devant l'arbitre en vertu de l'article 124 de la Loi sur les normes du travail dans le cas d'un congédiement sans cause juste et suffisante.

4) Le recours à la procédure de griefs et d'arbitrage prévu par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, la Charte de la langue française et la Loi sur les élections dans certaines municipalités, dans les cas où une convention collective est applicable.

5) Enfin, les recours institués par la Loi sur la santé et la sécurité du travail consécutivement à l'adoption de la nouvelle Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles. C'est tantôt la Commission de la santé et de la sécurité du travail qui a juridiction, tantôt le comité de révision. En appel, la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles constituée par la nouvelle loi devient l'instance ayant juridiction exclusive en appel des décisions de la CSST, des inspecteurs et du comité de révision. Ces recours remplacent ceux qui renvoyaient au Commissaire du travail et l'appel au Tribunal du travail, ainsi que celui renvoyant au Bureau de révision de la CSST et l'appel à la Commission des affaires sociales.

On pourrait procéder à d'autres regroupements en fonction de l'effet recherché, par exemple, ou encore en fonction des matières sur lesquelles portent les recours, etc. Je porterai plutôt mon attention sur l'identification d'un certain nombre de questions que soulèvent la multiplicité et la diversité des recours.

1) Le choix du recours

Compte tenu de cette multiplicité de recours et des divers motifs d'ouverture à ceux-ci, il peut s'avérer difficile pour le justiciable de s'adresser directement à l'instance compétente. Or, aucun des organismes du travail n'a le pouvoir de renvoyer le litige dont il est saisi à la juridiction compétente, s'il n'a pas lui-même compétence pour disposer de

la question qui lui est soumise. En effet, l'organisme qui constate qu'il n'a pas compétence ne peut que décliner sa juridiction. Outre le coût que peut représenter la poursuite initiale, il peut également arriver que le recours approprié soit prescrit, ce qui entraîne la déchéance du droit d'intenter ce recours. Ajoutons à cela que le choix du recours, en supposant même qu'il s'avère le bon, peut donner lieu à de multiples péripéties judiciaires qui, d'aucune façon, ne sont à l'avantage d'un travailleur ou d'une travailleuse. Signalons notamment la question des délais. Du dépôt de la plainte à celui de la sentence, en passant par la requête en irrecevabilité ou pour défaut de juridiction et pouvant donner lieu à une demande d'évocation, il peut s'écouler bien du temps. Temps pendant lequel le travailleur ou la travailleuse reste en attente du respect de ses droits. Dans bien des cas, de tels délais peuvent signifier l'inutilité pratique d'exercer un recours.

2) Le cumul des recours

Le cumul des recours suscite un autre ordre de questionnement. En théorie, il peut être avantageux de disposer de plus d'un recours pour un même fait, du moins si on se place du point de vue de la personne qui se prétend lésée dans ses droits. Évidemment, les employeurs y voient quant à eux beaucoup de complications de temps, d'argent, d'organisation, de planification etc. et plaident pour une simplification des recours et, pour certains, d'une réduction des recours.

Il est certain qu'actuellement de tels cumuls sont possibles et il est probable qu'en certaines circonstances un cumul s'avérer profitable pour une travailleuse ou un travailleur. C'est le cas particulièrement de ceux et celles qui ne sont pas assujetti-es à une convention collective.

Il n'est pas du tout évident toutefois que ce soit là une bonne solution. Outre le fait que les procédures peuvent s'en trouvées singulièrement compliquées, les délais allongés et les coûts accrus, il n'est pas donné à tous, il s'en faut, de disposer des moyens organisationnels et financiers que demande l'exercice des différents recours. Surtout que dans bien des cas l'exécution d'une décision n'est pas toujours

chose facile(37). Dans la mesure où l'accessibilité, l'efficacité et la rapidité sont des éléments particulièrement déterminant en matière de relations de travail, une simplification et une harmonisation des recours peut offrir de meilleures garanties du respect des droits.

En fait, c'est bien plus dans la qualité, la précision et les conditions d'exercice des droits qu'on peut assurer un meilleur respect que dans une multiplication et une complexification des procédures et des recours.

3) La portée différente des recours

La portée différente des recours existants pose aussi une question qui n'est pas sans conséquence pour le justiciables; toutes les instances n'ont pas en effet les mêmes pouvoirs de décision, ni le même mode d'intervention. Pour ne pas nous enliser dans la technicité juridique, simplifions en disant que selon l'instance concernée et la nature du recours exercé, les conclusions que l'on peut demander ne sont pas toujours les mêmes en raison des pouvoirs différents qui sont accordés à l'instance décisionnelle. Ainsi un juge de la cour supérieure peut ordonner une réintégration lors d'une requête en injonction en vertu de l'article 83.2 de la Charte des droits et libertés de la personne, mais ne peut le faire dans les recours en vertu du Code civil. Un arbitre de grief, dans le cas d'une mesure disciplinaire comme le congédiement peut modifier, maintenir ou annuler avec compensation la décision patronale; mais le commissaire du travail, pour tout cas de congédiement illégal qui lui est référé ne pourra que maintenir ou annuler avec compensation la décision patronale, sans pouvoir la modifier.

Devant de telles situations on comprend mieux pourquoi le cumul des recours peut être favorable à un travailleur ou une travailleuse.

On a soulevé par ailleurs ce que certains voient comme une lacune dans les pouvoirs des diverses instances intervenant en droit du travail. Actuellement, aucune d'entre

elles, à l'exception de la CSST, n'a le pouvoir d'émettre une ordonnance de maintien dans l'emploi tant que la décision n'est pas rendue. La seule procédure possible pour obtenir un tel résultat est une requête en injonction devant les tribunaux civils, démarche qui accroît les coûts et les difficultés. Sans aller jusqu'à une généralisation de ce pouvoir, on pourrait envisager que les organismes compétents pour ordonner la réintégration en cas de congédiement illégal - à savoir essentiellement les commissaires du travail, les arbitres et maintenant la CSST - puissent émettre une telle ordonnance. Plusieurs intervenants, organisations de défense des salariés autant qu'experts, ont formulé une telle proposition. Il est certain que, dans le cadre d'une simplification et d'une harmonisation des recours, une telle mesure serait de nature à protéger le justiciable, accélérer les procédures et réduire les coûts.

En conclusion, il apparaît clair que la question de la multiplicité et de la diversité des recours est aussi une conséquence des interventions à la pièce du législateur visant à répondre conjoncturellement à des problèmes plus "chauds" dans les rapports de travail et qu'elle n'est que l'expression d'une réalité juridique où le choix d'un droit cohérent et autonome du travail n'est pas à l'ordre du jour ou dans l'ordre des préoccupations prioritaires.

IV - L'APPLICATION DU DROIT

Étant présenté, trop sommairement j'en conviens, ce droit des normes du travail, on peut se demander ce qu'il advient dans son application concrète. Ce n'est pas là une mince affaire. Gilles Trudeau traitant plus loin du respect des normes législatives, je m'en tiendrai ici à la présentation de certaines conclusions particulièrement importantes quant à l'application de la Loi sur les normes du travail à l'exception des recours. Ces conclusions se dégagent de l'analyse des données disponibles produites par la Commission des normes du travail(38). Ces données statistiques ne s'en tiennent qu'aux plaintes déposées. Elles ne permettent d'analyser que les caractéristiques des plaintes et des plaignants effectifs mais par ailleurs elles autorisent une étude plus réelle des résultats des recours exercés et donc de leur efficacité. Dans cette mesure elles rendent possible une

certaine appréciation des modalités d'application de la loi, de son efficacité technique. Appréciation limitée toutefois car on ne peut rien en conclure sur l'impact social réel de cette loi, ne disposant pas des informations appropriées. En effet, pour mesurer son impact social réel, il faudrait pouvoir établir un rapport entre la fréquence des infractions à la loi, le nombre des plaintes déposées et de travailleurs-euses lésés-es, les montants concernés, l'évolution de ces variables, leur distribution. Et pour mesurer ce rapport, il faudrait disposer d'informations précises sur la clientèle potentiellement assujettie à la loi. Nous ne disposons pas de ces données. Il faut donc s'en tenir aux plaintes déposées.

Pour mieux saisir la signification des statistiques utilisées, il peut être utile de préciser le cheminement d'une plainte déposée à la Commission des normes du travail. Lorsque telle plainte est déposée, la Commission procède à une enquête pour s'assurer du bien-fondé de la plainte. L'inspecteur qui conduit l'enquête, s'il conclu au bien-fondé, tente d'en arriver à un règlement avec l'employeur. Il peut arriver que ce règlement survienne lors d'un simple appel téléphonique à l'employeur par l'inspecteur. Dans les autres cas, l'inspecteur procède à une enquête sur place et tente d'en arriver à un règlement avec l'employeur. Si aucun règlement n'intervient, la Commission fait alors parvenir une mise en demeure, par lettre recommandée, à l'employeur qui dispose de vingt jours pour verser les sommes réclamées. À défaut d'exécution par l'employeur, la Commission porte alors la cause devant les tribunaux civils.

Signalons enfin que la plupart des statistiques portent sur les années 1981-82 et 1982-83 (avril à mars) et certaines portent aussi sur 1980-81[39].

1. Caractéristiques des infractions et des victimes d'infractions

Les infractions les plus fréquentes à la loi concernent d'abord les vacances annuelles: un peu plus de 40% chaque année totalisant 14 210 infractions en 1982-83. Les infractions sur le salaire comptaient pour 29,4% du total en

1980-81, mais pour 18,9% en 1982-83; elles venaient à ce moment après les infractions sur le préavis. Celles-ci ne représentaient que 7,7% des infractions totales en 1980-81, mais 25,6% en 1982-83.

Si on évalue la gravité des infractions aux montants d'argent qui sont impliqués et dont sont privés les victimes d'infractions, la situation se renverse. Les infractions sur le préavis impliquent alors les plus fortes sommes sauf en 1980-81. Les montants impliqués pour ces infractions étaient en 1982-83 de l'ordre de 6,8 millions de dollars, contre $3,07 millions pour le salaire et $2,27 millions pour les vacances annuelles. Le montant total impliqué par l'ensemble des infractions s'élevait à 12,43 millions de dollars. Il n'y a pas de différences marquées entre les sexes quant à la fréquence et la gravité des infractions ni quant au nombre d'infractions par personne: 2 pour les deux sexes.

Une différence frappante concerne le montant impliqué par infraction. En 1982-83 le montant moyen impliqué par infraction était de 463 dollars pour un homme, mais de 240 pour une femme. À raison de deux infractions par personne, un plaignant avait une réclamation moyenne de 871 dollars contre 452 pour une plaignante. La même différence se constate dans à peu près les mêmes proportions en 1981-82 sauf que les montants impliqués sont un peu moindre. En somme la différence qui existe dans la structure salariale se réflèrerait donc dans les montants des réclamations.

Concernant l'activité économique, les trois quarts des victimes d'infractions se retrouvent dans l'industrie manufacturière (23,2% en 1982-83), dans le commerce de détail (16,3%) et dans les services (33.9%). Ce qui représente 13 522 personnes lésées sur un total de 18 411 en 1982-83. Ce sont évidemment les secteurs où se concentrent les plus fortes proportions de travailleurs en emploi et aussi ceux où l'on retrouve les plus forts contingents de salariés-es au salaire minimum.

Quand on considère le sexe on constate une distribution différente; les plaignantes viennent principalement des services (45%), ensuite de l'industrie manufacturière (20%) et

enfin du commerce de détail (16,9%). Les plaignants proviennent eux pour 26% de l'industrie manufacturière, pour 24% des services et pour 15,7% du commerce de détail.

En outre les femmes seraient plus victimes d'infractions, proportionnellement, que les hommes. Ces derniers constituaient 60% de la main-d'oeuvre totale employée au Québec en 1983 et les femmes 40%. Pour cette même période à peu près les femmes représentaient 46,5% des victimes d'infraction. Cette surreprésentation des femmes dans la population lésée par rapport à leur représentation dans la main-d'oeuvre en emploi vaut pour la plupart des secteurs d'activité. Et l'âge n'y change rien. Car plus un homme vieillit, moins il a de probabilité d'être victime d'infractions. Ce qui n'est pas du tout le cas pour une femme. Sauf pour les jeunes de moins de 25 ans, car alors la probabilité d'être victime d'infractions au normes du travail est nettement plus élevée pour les deux sexes.

Ce groupe d'âge compte le tiers de la population lésée. En chiffre absolu les 25-44 ans représentent le plus fort contingent des victimes d'infractions, mais comparativement à leur représentation respective dans la population en emploi, la situation des jeunes est nettement plus grave. En effet, le groupe des 25 ans et moins constituent 19,4% de la population totale en emploi en 1983, mais 36% de la population lésée. Et pour cette occasion il y a égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Quant aux autres groupes d'âges, les proportions sont à peu près égales pour les femmes alors que chez les hommes la proportion des victimes d'infraction est nettement inférieure à celle des travailleurs en emploi. La discrimination sociale et économique semble aussi se manifester dans la commission d'infractions aux normes minimales.

Les infractions à la loi frappe surtout ceux et celles qui occupent leur emploi depuis peu. En effet, 46% des victimes en 1982-83 occupaient leur emploi depuis moins de 1 an et 78% depuis moins de 5 ans (83% chez les femmes et 73% chez les hommes). La population canadienne en emploi comprenait alors 20% de salariés-es dont la durée d'emploi était de moins d'un an et 54% dont la durée était de moins de 5 ans.

Plus grave encore, la grande majorité des victimes d'infractions n'étaient plus dans l'établissement à la date de la fin de l'enquête faite par l'inspecteur de la Commission des normes du travail. En effet, en 1981-82 comme en 1982-83, pour les femmes comme pour les hommes, les plaignants-es ont quitté leur établissement dans plus de 80% des cas. Seulement 17,3% des travailleurs-euses lésés-es étaient encore en emploi dans leur établissement à la fin de l'enquête de l'inspecteur. En bref, la grande majorité des victimes étaient alors en chômage ou avaient trouvé un emploi ailleurs. La question s'impose alors; y aurait-il une tendance à porter plainte parce qu'on a plus rien à perdre ou au contraire a-t-on tout perdu parce qu'on a porté plainte?

C'est évidemment parmi les salariés-es ayant une durée d'emploi de moins de un an que se retrouve la plus forte proportion de ceux et celles qui ont quitté l'établissement. Cette proportion dépasse 50% dans tous les cas, sauf pour les hommes en 1982-83. En fait, la durée moyenne d'emploi se révèle assez brève pour la grande majorité de ceux et celles qui avaient quitté, pour diverses raisons, leur employeur. Elle est de 2,9 ans en 1982-83 contre 2,6 ans en 1981-82. Pour les salarié-e-s lésé-e-s qui étaient encore en emploi dans leur établissement à la fin de l'enquête, la durée moyenne d'emploi est nettement supérieure, se situant à 4,6 ans en 1982-83 et 4,1 ans en 1981-82.

2. Les résultats constatés suite au dépôt d'une plainte

Il faut comprendre ici les résultats constatés à la date de la fin d'enquête des inspecteurs ce qui exclut les résultats ultérieurs à la mise en demeure envoyée à l'employeur lorsqu'il n'y a en règlement final à l'étape de l'enquête.

Sur les 21 773 enquêtes menées par les inspecteurs de la Commission et pour lesquelles la plainte était jugée bienfondée, pour la période de 1980-81 à 1982-83, on en compte 13 126 où un règlement complet a été obtenu. En 1980-81 ces règlements représentaient 68% des enquêtes et 60% environ en 1981-82 et 1982-83.

Quand on prend en considération le nombre de salariés-es concernés-es, il faut constater que pour la majorité, sauf en 1980-81, il n'y a pas de règlement; 57% en 1981-82 et 58% l'année suivante.

La situation se dégrade encore plus en regard des montants d'argent impliqués. En 1982-83 en effet les cas où aucun règlement n'est intervenu représentaient 81% (10,8 millions de dollars) du total des réclamations impliquées par l'ensemble des plaintes. En 1980-81 cette proportion était de 69% ($3,3 millions) et en 1981-82 de 79% ($7,15 millions)

Les principales raisons invoquées à l'encontre d'un congédiement sont les suivantes pour 1982-83:

- Les difficultés financières de l'entreprise sont invoquées pour 45,3% des salarié-e-s lésé-e-s signifiant 50,1% des montants réclamés, soit environ 5,5 millions de dollars;

- La contestation par l'employeur de l'infraction intervient pour 24,3% des lésés pour lesquels il n'y a pas un règlement et représente 2,8 millions de dollars.

- L'exigence par l'employeur d'une facture de la C.N.T. concerne 13,3% des cas et représente 8,4% des montants réclamés non réglés, soit un peu moins d'un million.

Le profil de 1981-82 ne présente pas de divergences notables en 1981-82.

Pour tous les cas non réglés, la Commission envoie une mise en demeure et lorsqu'un employeur fait défaut de donner à cette mise en demeure de la Commission des normes du travail, celle-ci peut poursuivre cet employeur devant les tribunaux de droit commun, car elle ne dispose d'aucun pouvoir propre d'exécution.

Sur les poursuites civiles ainsi intentées par la Commission, il faut renoncer à une analyse en profondeur car aucune étude, à notre connaissance, n'a été menée sur le sujet. On ne sait donc rien sur les décisions rendues ou sur les issues, quelles qu'elles soient, auxquelles ont donné lieu les poursuites. En bref, autant dire qu'il y a peu d'informations.

On sait que le nombre de poursuites intentées par la Commission augmentent d'année en année si l'on s'en rapporte aux rapports annuels de la Commission des normes du travail.

1980-81: 1 242 poursuites intentées
1981-82: 1 628 poursuites intentées
1982-83: 3 814 poursuites intentées
1983-84: 6 274 poursuites intentées

Les coûts encourus pour les poursuites, étant en principe assumés par la Commission des normes du travail, ne créent pas vraiment de problèmes. Mais dans le cas des recours civils se pose surtout la question des délais: l'enquête peut prendre de 3 à 4 mois, même si la Commission se fixe un délai de 60 jours. Si la cause doit aller devant les tribunaux, il faut compter un délai supplémentaire de six mois à un an. Il est évident qu'une telle situation est principalement supportée par le plaignant.

Les dispositions permettant de surmonter en grande partie cette difficulté importante pour les plaignants-es sont cependant déjà présentes dans la loi avec les articles 112 et 136. Ces articles prévoyent les paiements assumés par la Commission elle-même qui se trouve alors subrogée dans les droits du plaignant jusqu'à concurrence du montant versé. Après six ans d'application, ces dispositions ne sont pas encore en vigueur.

On sait par ailleurs que les cas de non règlement augmentent ainsi que le nombre des poursuites intentées. De même s'accroissent régulièrement les montants impliqués par les réclamations non réglées. Si on retient l'hypothèse très probable que la population lésée se compose en grande partie de salarié-e-s à bas revenus, on peut s'imaginer la situation

assez précaire qui peut s'ensuivre pour plusieurs d'entre eux ou d'entre elles. Dans la mesure où ils et elles sont à bas revenus, ces sommes leur sont d'autant plus nécessaires et dans un délai rapide. Les procédures que doit entamer la Commission signifient par contre des délais qui peuvent être assez longs comme on l'a vu.

En chiffres absolus, les non règlements comptaient pour un montant de $10,8 millions en 1982-83. Même en supposant que toutes ces réclamations tombent dans les créances visées par les articles visés plus haut, ces montants ne signifieraient que le quart du surplus budgétaire apparaissant au Rapport annuel 1983-84 de la Commission(40), sachant par ailleurs qu'une grande partie serait récupérée à la suite des procédures de la Commission. Si on ne retient que les seuls motifs de difficultés financières (incapacité, faillite, saisie) les données apparaissent aux tableaux V-19 et V-20 nous permettent de calculer que 5 577 travailleurs et travailleuses ne sont pas payé-e-s, pour un montant global de $5,5 millions et donc une créance moyenne de ($986.00 environ. Si on ajoute les montants et salarié-e-s impliqué-e-s par la contestation de l'infraction par l'employeur, on totalise alors 8 560 personnes non payées pour une créance globale de $8,3 millions et une créance moyenne de $967.00.

En conclusion, il apparaît que l'application de la Loi sur les normes du travail présente quelques déficiences. Le nombre d'infractions, les caractéristiques des victimes de ces infractions, les montants impliqués, le volume des plaintes qui ne trouvent pas de règlement conduisent à un diagnostique peu positif de l'application d'une loi qui porte sur les conditions minimales. Pour les victimes d'infractions il y avait plus lieu de parler du travail sous le minimum. Et nous n'avons pas considéré ici le bilan de l'exercice des recours prévus aux articles 122 et 124 concernant les mesures disciplinaires illégales et le congédiement sans cause juste et suffisante. Ce qui assombrirait encore plus le tableau.

V - CONCLUSION: LES PERSPECTIVES

Au plan strictement juridique, les solutions véritables ne peuvent être trouvées dans le seul cadre des normes du

travail et encore moins de la Loi sur les normes du travail malgré son importance. On doit penser sur plusieurs niveaux. En ces lendemains du rapport Beaudry, la conjoncture ne paraît pas très favorable. Les lois de l'économie ou, plus justement, du pouvoir économique, semblent plus déterminantes que le droit et les droits. Le droit reste quand même un lieu et un moyen d'intervention et des stratégies doivent se développer sur ce terrain.

En regard des conditions générales de travail, la seule stratégie possible reste celle de l'accès à la syndicalisation. Il est vrai que moins du tiers des salariés-es bénéficient actuellement de l'exercice réel du droit à la syndicalisation. Il est vrai que pour la grande majorité des non syndiqués-es, il doit être édicté des normes du travail et que c'est là leur seule protection. Mais entre un mode qui privilégie la négociation collective et un autre mode qui recours à l'intervention de l'État par voie de normes statutaires, il faut opter pour le premier. Malgré les déficiences et les freinages du cadre juridique actuel de la négociation collective, malgré les difficultés encore plus grandes que suscitent l'évolution de l'organisation du travail, dont particulièrement le travail précaire, il n'en reste pas moins qu'il faut miser principalement sur l'organisation collective pour améliorer les conditions sociales du travail et la nature, le niveau et le respect des normes du travail. Toute perspective qui voudrait recourir principalement à la détermination des normes par l'État risquerait fort d'aboutir non pas à une amélioration des normes minimales de travail mais plus à une généralisation des normes minimales. Une telle stratégie ne doit pas éviter de remettre en cause les contraintes posées par le cadre juridique actuel ni d'entreprendre une critique nécessaire des pratiques et structures syndicales largement influencées par le cadre juridique qui l'emprisonne.

Par rapport aux normes du travail, qui restent nécessaires cela va de soi, il est particulièrement important de procéder à une intégration et une harmonisation, dans une perspective travailliste à l'encontre de la tradition civiliste. Cela vaut autant pour les recours institués. Les travailleurs et travailleuses ne peuvent y trouver que des avantages pour l'amélioration et le respect de leurs droits. C'est là une réforme que propose le rapport Beaudry et contre laquelle on ne peut opposer l'argument des contraintes économiques.

Il faut quand même prévoir une forte opposition patronale et étatique dans les mesures où un régime juridique plus approprié et amélioré ainsi que des recours plus efficaces et accélérés ne sont pas compatibles avec l'élargissement de leur marge de manoeuvre et de liberté en matière d'organisation et de contrôle du travail.

Enfin, en ce qui concerne la Loi sur les normes du travail, un objectif s'impose: en améliorer l'application. Plusieurs moyens peuvent y contribuer. D'abord la mise en vigueur des articles qui ne le sont pas encore, notamment l'article 39, 6° alinea et les articles 112 et 136. Ensuite en durcissant les sanctions contre les contrevenants. Enfin la loi aurait grand intérêt à être quelque peu dynamisée. En modifiant la composition de la Commission des normes du travail de manière à la rendre plus représentative et ainsi plus perméable aux revendications des travailleurs et travailleuses. Aussi en lui imposant un devoir beaucoup plus exigeant de contrôle et d'information. Enfin en autorisant, à l'instar de la Charte des droits et libertés de la personne, l'intervention d'organisations collectives vouées à la défense et la promotion des droits des salariés-es (incluant évidemment les organisations syndicales) pour porter plainte et agir en lieu et place d'une personne non syndiquée lorsqu'elle y consent. Ce sont là autant de mesures qui pourraient grandement améliorer l'application de la loi et le respect des normes, sans qu'on puisse opposer l'argument des coûts ou contraintes économiques.

Il semble bien toutefois, à entendre les propos des membres du gouvernement, qu'une mobilisation sera nécessaire.

NOTES

1. Pour ne pas alourdir le texte, nous négligerons systématiquement de donner la référence d'une loi souvent citée. On trouvera ces références à l'annexe I: Liste des lois considérées dans l'étude des normes du travail.

2. A.J. Arnaud, 1969, pp. 171 et ss.

3. F. Morin, 1982, p. 37.

4. 1885, S.Q., c.32.

5. Santé et sécurité au travail; Politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs (Livre blanc), Éditeur officiel du Québec, 1978, p. 55.

6. 1890, S.Q., c.26.

7. 1894, S.Q., c.30.

8. 1910, S.Q., c.27.

9. 1912, S.Q., c.37.

10. Loi pourvoyant à un jour de repos par semaine pour les employés dans certaines industries, 1918, S.Q., c.53.

11. 1934, S.Q., c.55.

12. (1934) 66 G.O. 2727.

13. (1934) 66 G.O. 3519.

14. (1939) 71 G.O. 3717.

15. Op. cit., p. 58.

16. 1919, S.Q., c.11.

17. C. Kirkland-Casgran, 1976, p. 43.

18. Voir Castonguay et alii, 1975, p. 30. Voir aussi: CEQ-CSN, 1979.

19. 1934, S.Q., c.30.

20. Op. cit., p. 44.

21. 1933, S.Q., c.40 et (1933) 65, G.O. 2523 (Division de Montréal et (1933) 65, G.O., 2820 Division de Québec).

22. 1937, S.Q., c.50.

23. 1940, S.Q., c.39.

24. L.R.Q., c.N-1.1.

25. 1946, S.Q., c.39.

26. Voir Castonguay et alii (1975), pp. 30 et ss.

27. Id. p. 31. Il faut souligner, comme le font les auteurs, l'exception des ordonnances 9, 10 et 14 quant au taux du salaire minimum.

28. Jean Bernier dans: L. Bélanger et alii (1980), p. 28.

29. 1964, S.Q., c.46 (a.3).

30. 1964, S.Q., c.45.

31. L.R.Q., c.C-12.

32. G. Dion (1976), p. 238.

33. Pour une analyse et une présentation plus approfondie, voir: Couillard et Dostaler; Les normes du travail, 1986, Commission consultative sur le travail (chapitre II).

34. Idem.

35. L. Morin (1983), p. 73.

36. Voir J.C. Denis et A. Landry, 1981, p. 790.

37. Voir plus loin l'intervention de Gilles Trudeau.

38. Commission des normes du travail: Les principales caractéristiques des salariés lésés, 1981 par Pierre Croisetière, octobre 1983 et: Statistiques sur les travailleurs victimes d'infractions aux normes du travail, 1980-81 à 1982-83, 1985.

39. Pour une analyse et une présentation beaucoup plus détaillée, voir Couillard et Dostaler, op. cit., ch. V. Toutes les données statistiques mentionnées dans les pages qui suivent en sont tirées.

40. Rapport annuel de la Commission des normes du travail, 1983-84, p. 29.

ANNEXE I

Liste des lois considérées dans cette étude des normes du travail

1- Code du travail: L.R.Q., c.C-27 (C.T.).

2- Loi sur les normes du travail: L.R.Q., c-N-1.1 (L.N.T.).

3- Loi sur la santé et la sécurité du travail: L.R.Q., c.S-2.1 (L.S.S.T.).

4- Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles: L.R.Q., c.A-3 (L.A.T.).

5- Charte des droits et libertés de la personne: L.R.Q., c.C-12 (C.D.L.P.).

6- Loi sur les décrets de convention collective: L.R.Q., c.D-2 (L.D.C.C.).

7- Charte de la langue française: L.R.Q., c.C-11 (C.L.F.).

8- Loi sur la fête nationale: L.R.Q., c.F-1 (L.F.N.).

9- Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre: L.R.Q., c.F-5 (L.F.M.O.Q.F.).

10- Loi sur les jurés: L.R.Q., c.J-2 (L.J.).

11- Loi électorale: L.R.Q., c.E-3.1 (L.E.).

12- Loi assurant l'exercice des droits des handicapés: L.R.Q., c.E-20.1.

13- Loi sur la protection des personnes et des biens en cas de sinistre: L.R.Q., P-38.1.

14- Loi sur l'instruction publique: L.R.Q., c.I-14.

15- Loi sur l'observance du dimanche: L.R.Q., CO-1.

16- Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux: L.R.Q., c.H-2.

17- Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction: L.R.Q., c.R-20.

18- Loi sur la fonction publique: L.R.Q., c.F-3.1.

19- Loi sur les impôts: L.R.Q., c.I-3.

20- Loi sur les élections dans certaines municipalités: L.R.Q., c.E-2.1.

21- Loi sur les compagnies: L.R.Q., c.C-38.

22- Loi sur le régime des rentes du Québec: L.R.Q., c.R-9.

23- Loi sur les régimes supplémentaires de retraite: L.R.Q., c.R-17.

24- Loi sur l'aide sociale: L.R.Q., c.A-16.

25- Loi sur la qualité de l'environnement: L.R.Q., c.Q-2.

26- Code civil du Bas-Canada.

27- Code de procédure civile.

28- Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins de négociations collectives dans le secteur de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux:: L.R.Q., c.O-7.1.

BIBLIOGRAPHIE

ARNAUD, A.J. (1969), Les origines doctrinales du Code civil français, Paris, C.G.D.J.

BELANGER, L. et al. (1980), La détermination des conditions de travail par l'État, Québec, Presses de l'Université Laval.

BERNIER, J. (1983), "L'extension juridique des conventions collectives au Québec: une approche comparative", Relations industrielles, vol. 38, no 3, pp. 532-543.

CASTONGUAY, C., BARIL, J., LABERGE, J.D., LEMIEUX, L.J. (1975), "Rapport du groupe de travail sur la politique de salaire et des conditions minima de travail", Travail Québec, vol. 11, no 3, mai.

COTE, A.C. (1984), "L'impact des normes sur les rapports collectifs de travail", dans Les normes de travail: impact sur la gestion des ressources humaines et sur les rapports collectifs de travail, XVe Colloque, École de relations industrielles, Université de Montréal, pp. 259 à 274.

COUILLARD, R., DOSTALER, G. (1986), Les normes du travail, Commission Consultative sur le Travail.

DENIS, J.C. et LANDRY, A. (1981), "Au Québec, en cas de congédiement: une multiplicité de recours", Revue du Barreau, vol. 41.

GAGNON, R.P. (1979-80), Cours de formation professionnelle du Barreau du Québec, Droit du travail.

MORIN, F. (1974), "Pour un titre deuxième au code du travail portant sur la relation individuelle de travail", McGill Law Journal, vol. 20, p. 414.

MORIN, L. (1983), "La multiplicité des recours en droit du travail", XIVe Colloque des relations industrielles, Université de Montréal.

VERGE, P. (1967), "Le problème des ententes individuelles plus favorables que la convention collective", Relations industrielles, vol. 22, no 2, p. 281.

_____ (1971), "L'embauchage d'un salarié lié par une convention collective", Relations industrielles, vol. 26, no 2, p. 502.

_____ (1978), "Le dépassement du contrat individuel à durée déterminée", Relations industrielles, vol. 33, no 4, pp. 680-684.

_____ (1979), "Vision d'une révision du Code du travail", Cahiers de droit, vol. 20.

VALTICOS, N. (1979), "L'avenir des normes internationales du travail", Revue internationale du travail, vol. 118, no 6, nov.-déc., pp. 721-740.

LE RESPECT DES NORMES LÉGISLATIVES DU TRAVAIL

Gilles Trudeau*

I - INTRODUCTION

Depuis une dizaine d'années, nous observons, au Québec, une intervention accrue du législateur dans la définition de conditions de travail s'appliquant obligatoirement à toute relation entre employeur et salarié. Traditionnellement, ces conditions naissaient uniquement du contrat individuel de travail négocié par eux. La conclusion de cet accord était encadrée par les grands principes de notre droit civil qui consacrent la liberté contractuelle, elle-même assise sur le postulat de l'égalité des parties(1). Ces règles juridiques de base ne sont que le reflet des principes du libéralisme économique qui prévalait dans notre société au moment de l'adoption du Code civil. On laissait donc au libre fonctionnement du marché du travail le soin de définir les conditions devant présider à toute prestation de travail salarié.

L'État dut néanmoins intervenir rapidement pour réprimer certains abus criants qui découlèrent du jeu des règles du marché. Ainsi, il adoptait dès 1885 l'Acte des manufactures de Québec(2) qui interdisait le travail en bas âge dans les manufactures et qui limitait la durée quotidienne et hebdomadaire du travail des enfants et des femmes dans ces mêmes établissements industriels. Ce n'est cependant que dans la foulée de la crise économique des années trente que l'État modifia sensiblement les règles du jeu. Il le fit principalement en favorisant le développement de la négociation collective comme mode de définition des conditions de travail(3). Le regroupement collectif et la possibilité de recourir à des moyens de pression d'ordre économique conféraient aux travailleurs syndiqués une plus grande force de négociation face à leur employeur dans l'élaboration de leurs conditions de travail. Le principe de la liberté contractuelle demeurait cependant sauf, l'État s'étant bien gardé de déterminer le contenu de la convention collective à être conclue.

---

* Professeur adjoint à l'École de Relations industrielles de l'Université de Montréal.

Par ailleurs, le législateur définit aussi des conditions de travail minimales en-deçà desquelles aucun travail salarié ne pouvait être effectué. C'est en vertu de la Loi des salaires raisonnables de 1937[4], remplacée en 1940 par la Loi du salaire minimum[5], que furent établis un salaire minimum et des heures maximales de travail d'application générale. Rappelons aussi que c'est à la même époque que la Loi relative à l'extension des conventions collectives de travail[6] fut adoptée et, qu'antérieurement, avait été mis sur pied un système d'indemnisation sans égard à la faute pour les victimes d'accidents du travail[7].

C'est donc essentiellement sur la négociation collective, et accessoirement sur quelques normes minimales définies législativement, que l'État québécois, à l'instar des autres législateurs nord-américains, a pendant plusieurs décennies orienté son action visant le soulagement des pressions indues que le marché pouvait exercer à la baisse sur le niveau des conditions de travail. Ce régime fut sensiblement modifié à partir de 1975 alors que le Québec se dota de plusieurs lois définissant des normes de travail obligatoires dont certaines s'inscrivent assurément au-delà du plancher minimal que le législateur s'était limité à imposer auparavant[8].

Ce fut d'abord la Loi du salaire minimum qui disparut au profit de la Loi sur les normes du travail[9]. Cette dernière reprenait sensiblement les mêmes normes minimales du travail, en ajoutait quelques autres, et les inscrivait à l'intérieur du même régime de mise en application. Elle définissait cependant certains recours nouveaux en matière de perte d'emploi, recours qui innovaient vraiment en la matière et sur lesquels nous reviendrons plus bas. Quelques années plus tôt, la Charte des droits et libertés de la personne avait vu le jour, ayant pour objet de s'attaquer entre autres au difficile problème de la discrimination dans l'emploi[10]. La Charte de la langue française[11], adoptée en 1977, conférait au français le statut de seule langue officielle du Québec et, du même coup, en établissant la préséance dans le monde du travail. En 1979, le législateur s'attaquait à la prévention des accidents du travail et des maladies industrielles en adoptant un ambitieux projet de loi sur la question[12]. La réforme en matière de santé et de sécurité au travail était récemment complétée par l'adoption du projet de loi 42[13] qui revoyait en profondeur le système d'indemnisation des victimes d'accidents du travail ou de maladies

professionnelles. Enfin, l'intégration au travail des personnes handicapées a aussi fait l'objet de certaines normes définies législativement(14).

De cette intervention massive de l'État dans le secteur de l'emploi résulte un réseau de normes et de recours diversifié et complexe. La liberté contractuelle est devenue aujourd'hui toute relative en ce domaine. Les normes législatives du travail ne correspondent plus uniquement à un plancher en-deçà duquel la société refuse qu'un travail salarié soit effectué mais servent aussi, dans plusieurs cas, à mettre de l'avant d'autres politiques gouvernementales. En outre, les normes semblent consacrer un nouveau mode d'intervention des pouvoirs publics dans le marché de l'emploi: la réglementation directe des conditions de travail.

Dans cette réforme législative, la négociation collective apparaît reléguée au second plan. Tout en reconnaissant la présence syndicale, le législateur a développé de nouvelles normes du travail ainsi que des mécanismes d'application et de mise en oeuvre en marge de la négociation et de la convention collectives. En fait, des lois régissent désormais des questions qui relevaient jusqu'ici du domaine exclusif de la négociation collective. On peut, à juste titre, se demander si cette action législative des dernières années ne constitue pas, de la part des pouvoirs publics, une reconnaissance implicite de l'incapacité de la négociation collective de s'adresser efficacement à ces différentes questions.

Le recours à la réglementation directe et élargie des conditions de travail par l'État soulève plusieurs questions. Pensons seulement aux critères présidant à leur définition, aux mécanismes de mise en application, à leur impact social et économique et à leur effet sur le taux de syndicalisation et les rapports collectifs du travail. Je me contenterai cependant de discuter ici de la délicate question du respect des normes législatives du travail. Il n'est nullement besoin d'insister sur l'importance de ce dernier point. Que vaudrait une norme non respectée? En fait, on peut se demander si une norme du travail bafouée ne cause pas à la société en général un tort plus grand que le problème qu'elle visait à l'origine.

Malheureusement, il est impossible à l'heure actuelle d'analyser adéquatement un tel phénomène. Le manque de données sur la question limite sérieusement la portée de la discussion. Cette limite devient encore plus étendue lorsqu'on considère la complexité du problème. En effet, expliquer le non-respect d'une ou de plusieurs normes, c'est tenter de rationaliser le comportement des différents acteurs sociaux par rapport à cette norme. Ultimement, nous revenons au comportement humain avec tous les facteurs pouvant l'expliquer. Quoi de plus complexe!

C'est pourquoi je ne pourrai, dans les prochaines lignes, qu'émettre certaines réflexions, bien parcellaires j'en conviens, à partir des informations actuellement disponibles. Dans une première partie, j'exposerai sommairement les quelques données qui circulent présentement et qui concernent essentiellement les normes et recours prévus à la Loi sur les normes du travail. Par la suite, dans la seconde partie, je ferai certains commentaires personnels sur le sujet.

II - QUELQUES DONNÉES SUR LE RESPECT DES NORMES LÉGISLATIVES DU TRAVAIL

La Loi sur les normes du travail du Québec définit des conditions de travail constituant un plancher minimal que ne peuvent transgresser les parties à un contrat individuel de travail. Ces normes visent non seulement le salaire minimum et la durée hebdomadaire du travail mais aussi les vacances annuelles, les jours fériés, certains congés sociaux, le congé de maternité, le préavis de cessation d'emploi ainsi que la prohibition de la mise à la retraite. En plus des recours civil et pénal prévus dans le cas d'infraction à ces normes, la loi crée un recours en faveur du travailleur illégalement congédié, suspendu ou déplacé et un second au profit du salarié congédié sans cause juste et suffisante. Peu de données existent sur le respect des normes du travail proprement dites, alors que des études plus poussées fournissent des informations détaillées sur certains aspects reliés à l'efficacité des deux recours particuliers à certains cas de pertes d'emploi.

Pour dresser un bilan du respect des normes minimales du travail, il faudrait connaître le nombre des salariés victimes d'une ou de plusieurs infractions aux conditions de travail définies par la loi ou en vertu de celle-ci. Le chiffre pourrait par la suite être comparé au nombre total des travailleurs québécois ainsi qu'au nombre de salariés dont les conditions de travail sont conformes au régime minimal, sans plus. Malheureusement, de tels chiffres ne sont pas disponibles pour l'instant. Les statistiques offertes par la Commission des normes du travail sont en grande partie établies à partir des plaintes déposées par les salariés auprès de la Commission et des enquêtes qui en résultent. Rien n'est donc révélé au sujet des salariés, victimes d'infractions, qui n'ont pas réagi auprès de la Commission. On ne connaît évidemment pas davantage la proportion des travailleurs qui portent plainte par rapport au nombre total des salariés victimes d'infractions.

Un survol des statistiques établies à partir des rapports des enquêtes menées par la Commission révèle entre autres les informations suivantes(15):

les enquêtes ont mis à jour des infractions à l'endroit de

21 107 travailleurs en 1980-81;
17 235 travailleurs en 1981-82; et
21 002 travailleurs en 1982-83.

(Dans environ 90% des cas, la Commission a retracé le travailleur lésé à partir de la plainte déposée par ce dernier. Dans ces cas, c'est la plainte du salarié qui a donc mis en branle l'enquête de la Commission.)

En 1982-83, les travailleurs lésés provenaient:
du secteur primaire dans 2,1% des cas;
du secteur secondaire dans 26,2% des cas;
du secteur tertiaire dans 60,8% des cas.

Selon les informations recueillies en 1982, l'âge des travailleurs lésés s'établissait comme suit:
32,5% avaient moins de 25 ans;
43% avaient entre 25 et 44 ans; et
14,6% avaient entre 45 et 64 ans.

En 1982-83, 82% des salariés lésés n'étaient plus au service de leur employeur à la fin de l'enquête de l'inspecteur.

En 1982-83, les travailleurs lésés avaient une durée d'emploi de moins d'un an dans 46,4% des cas et de dix ans et plus dans 8,2% des cas seulement.

En 1982-83, les infractions révélées par les enquêtes étaient survenues à l'endroit des normes suivantes:

vacances annuelles	41,1%
salaire	18,9%
préavis	25,6%
jours fériés	9,3%
autres	5,1%

Pour tirer des conclusions fermes de ces chiffres, il faudrait d'abord les exposer de façon plus complète et par la suite, procéder à des comparaisons avec les statistiques disponibles sur la population active(16). Certaines tendances importantes peuvent néanmoins être tirées de ces quelques données. Premièrement, et ceci est très troublant, la très grande majorité des salariés lésés n'occupaient plus leur emploi au moment de la conclusion de l'enquête de la Commission. Ceci signifie-t-il que, généralement, une infraction à la loi est commise au moment de la cessation d'emploi ou plutôt, qu'une plainte à la Commission des normes entraîne dans plusieurs cas une perte d'emploi?

Ces deux réalités sont certainement présentes l'une et l'autre derrière cette statistique. N'oublions pas qu'en 1982-83, plus du quart des infractions révélées par les enquêtes concernaient le préavis de cessation d'emploi, qui, par définition, est exigible à la fin de l'emploi seulement. De la même façon, l'indemnité pécuniaire correspondant aux vacances annuelles non encore prises devient souvent, dans les faits, due au moment du départ du salarié. L'infraction ne se matérialise qu'à ce moment. Par ailleurs, il est incontestable qu'un certain nombre de salariés perdent leur emploi parce qu'ils ont déposé une plainte à la Commission des normes. Ce nombre est malheureusement difficile à obtenir. Mentionnons tout de même qu'en 1982-83, 639 plaintes de congédiement illégal en vertu de la Loi sur les normes du travail avaient été déposées au bureau du Commissaire général du travail. Le nombre de ces plaintes passait à 613 en 1983-84 et à 533 en 1984-85(17). Toutes ne sont cependant pas nécessairement justifiées. D'autre part, un nombre plus grand de salariés ne se décident peut-être à déposer une plainte qu'une fois leur emploi terminé, la peur de représailles de la part de leur employeur les empêchant de le faire plus tôt.

Quelle qu'en soit l'explication exacte, le phénomène étonne et inquiète. Ne laisserait-il pas soupçonner l'existence d'un nombre important d'inobservations en cours d'emploi de normes minimales, inobservations demeurant tout simplement non dénoncées?

L'autre grand phénomène révélé par ces données concerne les caractéristiques socio-économiques des salariés trouvés lésés à partir des enquêtes de la Commission des normes. En référence à la théorie de la segmentation du marché de l'emploi(18), les données ci-haut rapportées semblent indiquer que les salariés lésés proviennent en grande partie du marché secondaire. Ainsi, ce sont en majorité des travailleurs du secteur tertiaire (principalement de la restauration et de l'hébergement) détenant leur emploi depuis peu. Nous savons par ailleurs que ce secteur est caractérisé par un haut taux de roulement du personnel aussi bien que par une absence relative du mouvement syndical et de la négociation collective.

Nous disions précédemment que la Loi sur les normes du travail offre un recours particulier au salarié croyant avoir été congédié, suspendu ou déplacé pour un motif illégal au sens de la loi. Sera par exemple illégale la sanction imposée parce que le salarié a exercé un droit en vertu de la Loi sur les normes du travail (notamment pour avoir déposé une plainte à la Commission) ou encore parce qu'une travailleuse est enceinte(19). La plainte fera l'objet d'une audition devant un commissaire du travail qui, s'il conclut à l'illégalité de la mesure patronale, pourra ordonner la réintégration du salarié à son emploi. La décision du commissaire peut faire l'objet d'un appel devant le Tribunal du travail(20).

L'absence de données sur la question ne permet pas de savoir dans quelle mesure la présence du recours dans la loi incite les employeurs à ne pas congédier, suspendre ou déplacer un travailleur pour un des motifs prévus à l'article 122. Il est par contre possible d'affirmer que plus le remède offert par le recours est efficace, plus le recours sera en soi un facteur significatif dans la décision patronale de sévir ou non pour un motif illégal. Or, dans cette perspective, certaines informations sont disponibles sur l'ordonnance de réintégration émise par le Commissaire à la suite d'un congédiement déclaré illégal(21). Par ailleurs, une ordonnance

de réintégration émise par le Commissaire ou le Tribunal peut, d'un certain point de vue, être considérée en soi comme une norme du travail (opérationnalisée judiciairement). L'étude de son application, de son respect par les parties visées, peut donc fournir une indication, bien imprécise il est vrai, du sort réservé à certaines normes législatives du travail.

Une étude récente du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail jette un éclairage nouveau sur les suites des ordonnances de réintégration émises pour remédier à un congédiement jugé illégal selon le Code du travail ou la Loi sur les normes du travail(22). Les résultats saillants de cette recherche peuvent se résumer ainsi. Le taux de réintégration effective varie de 51,8% lorsque seuls sont considérés les salariés congédiés pour activités syndicales à 29,4% lorsqu'on isole les salariés congédiés contrairement aux dispositions de la Loi sur les normes du travail et à 22,5% en ce qui concerne les travailleuses congédiées pour cause de grossesse. Dans la plupart de ces cas, c'est le salarié lui-même qui a refusé de retourner chez son employeur. Cette proportion atteint même 80% dans le cas des femmes congédiées en raison de leur grossesse. D'autre part, plusieurs employeurs ont simplement refusé de réintégrer le salarié (dans 37% des cas de non-réintégration).

L'étude démontre aussi que les salariés qui sont retournés au travail estiment souvent avoir eu la vie dure. Soixante-huit pourcent d'entre-eux ont retrouvé la même position alors qu'un peu plus de 50% ont bénéficié des mêmes conditions de travail. Plus des trois-quarts affirment avoir évolué dans un climat mauvais ou même détérioré à leur retour au travail. D'ailleurs, près de 48% des salariés réintégrés avaient quitté leur emploi moins de trois mois après la réintégration. Cette proportion grimpe à 58% à l'intérieur d'une année après le retour au travail. Quant à l'indemnité pécuniaire visant à remplacer le salaire perdu, 69% des salariés interrogés affirment l'avoir reçu intégralement, 12% l'ont reçue partiellement et 19% mentionnent n'avoir rien reçu. Dans l'ensemble, seulement 32,6% des répondants affirment avoir été réintégrés et avoir reçu l'indemnité intégralement.

Encore une fois, il n'est pas question de faire le procès du recours à l'encontre du congédiement illégal à partir

de ces données empiriques. Contentons-nous d'y voir une indication importante de la difficulté d'application d'une réintégration au travail à la suite d'un congédiement illégal. Le caractère propre de ce remède laisse présager des difficultés d'application, difficultés que cette étude contribue à quantifier. Les chiffres indiquent que plus de la moitié des salariés bénéficiant d'une ordonnance de retour au travail à la suite d'un congédiement illégal ne sont pas réintégrés dans les faits. Nous ne pouvons cependant affirmer que ces derniers n'ont pas obtenu satisfaction du recours. Plusieurs ont renoncé volontairement à la réintégration. Par contre, ce fait ne dissipe pas le doute quant aux difficultés inhérentes à une ordonnance de réintégration.

Ces difficultés sont de nouveau mises en lumière par une étude portant sur la réintégration ordonnée par un arbitre à la suite de l'annulation d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante. La Loi sur les normes du travail du Québec définit un recours permettant au salarié justifiant de cinq ans de service continu chez un même employeur de contester son congédiement par le dépôt d'une plainte auprès de la Commission des normes(23). Si l'intervention d'un inspecteur de la Commission auprès des parties échoue, le salarié peut demander la nomination d'un arbitre qui entendra le litige. Lorsqu'il conclut à l'absence de cause juste et suffisante, l'arbitre peut ordonner la réintégration du salarié avec pleine compensation salariale. Il peut aussi modifier le congédiement en une sanction disciplinaire de moindre importance. Enfin, il peut simplement ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité en argent sans l'obliger à le reprendre à son service(24). Remarquons qu'un tel recours est directement emprunté du secteur des rapports collectifs du travail où les parties ont depuis longtemps inscrit une telle protection contre le congédiement sans cause juste et suffisante dans les conventions collectives(25).

La principale norme reconnue implicitement par l'existence de ce recours, c'est la prohibition faite à l'employeur de procéder au congédiement sans cause juste et suffisante d'un salarié de cinq ans de service continu ou plus. Comme dans le cas du congédiement illégal, il nous est impossible de discuter du respect de cette norme en soi. Nous n'avons de données ni sur les congédiements qui n'ont pas été contestés ni sur ceux dont la concrétisation a été empêchée par la présence du recours. On peut cependant soutenir que la norme sera d'autant plus respectée que le recours sera efficace.

Plusieurs facteurs doivent être analysés dans une étude concernant l'efficacité d'un tel recours. Pour les fins de cet exposé, je ne discuterai que de l'efficacité de la réintégration, c'est-à-dire du remède principal envisagé par le législateur dans le cas d'un congédiement injuste(26). Encore une fois, le sort d'une ordonnance arbitrale de réintégration fournira certains indices quant au respect des normes du travail en autant qu'on accepte d'assimiler une telle ordonnance à certaines normes définies législativement.

Dans un premier temps, examinons l'évolution des sentences arbitrales. Du premier janvier 1981 au 31 octobre 1985, 416 congédiements ont été annulés en vertu des articles 124 et seq. de la Loi sur les normes du travail. Malgré l'importance que le législateur lui accorde(27), seulement 177 sentences ont conclu à la réintégration, soit dans 42,5% des cas d'annulation de congédiement. Dans les autres cas, les arbitres ont ordonné une indemnité pécuniaire seulement. De plus, les chiffres suivants montrent que, depuis l'entrée en vigueur de la loi (le 16 avril 1980) et malgré une certaine recrudescence en 1985, la réintégration cède de plus en plus de terrain au profit de l'indemnité pécuniaire, comme en témoigne le tableau suivant.

Pourcentage des cas d'annulation de congédiement qui ont donné lieu à une ordonnance de réintégration

1981	60%	
1982	53%	
1983	36%	
1984	31%	
1985	46%	(au 31 octobre)

Dans plusieurs cas, le salarié lui-même préfère demander une indemnité compensatoire. Dans d'autres dossiers, l'arbitre choisit de ne pas ordonner la réintégration parce qu'il ne

croit pas à l'efficacité de ce remède, ou à cause de la relation particulièrement difficile qu'il a décelé entre le salarié et son ex-employeur. Quoi qu'il en soit, le déclin de la réintégration démontre la perception négative qu'ont un nombre croissant de salariés et d'arbitres.

Nous disions qu'une étude empirique a été consacrée au sort réservé aux ordonnances de réintégration émises par les arbitres agissant en vertu des articles 124 et seq.. On a demandé à 72 salariés ayant bénéficié d'une telle ordonnance de préciser leur expérience une fois la décision arbitrale rendue(28).

Au moment de l'enquête, seulement 54% des répondants avaient retrouvé leur emploi bien qu'une ordonnance de réintégration ait été émise dans tous les cas. Un peu moins de la moitié des décisions n'avaient donc pas encore été exécutées. La requête patronale en évocation ou le simple refus de l'employeur constituent les causes majeures de non-réintégration, ont indiqué les répondants. Le temps écoulé entre le congédiement et la décision arbitrale sur le fond, le motif du congédiement donné par l'employeur, l'ancienneté du réclamant, son niveau hiérarchique, son salaire et la taille de l'entreprise furent reliés au taux de réintégration. De toutes ces variables indépendantes, seul le salaire a affecté le retour à l'emploi de façon statistiquement significative. Un salarié gagant peu a plus de chances d'être réintégré après une ordonnance qu'un réclamant à haut salaire. Certains indices laissent cependant croire qu'un salarié aura de meilleures chances de retrouver son emploi si sa plainte est réglée dans les quatre mois du congédiement, s'il a été congédié pour incompétence (plutôt que pour motif disciplinaire), s'il était un non-cadre gagnant moins de quinze mille dollars annuellement et si la taille de l'entreprise est considérable.

Quant aux 39 salariés qui étaient retournés au travail au moment de l'enquête, ils n'eurent guère la vie plus facile, en général. Plusieurs affirment avoir vécu des difficultés à leur retour au travail: à cause de changements dans les conditions de travail ou dans les tâches à effectuer, de harcèlement de la part de l'employeur, de détérioration des relations avec le supérieur immédiat ou avec les autres salariés, etc.. N'est-il pas significatif que les deux-tiers (ou

26) des répondants effectivement retournés au travail mentionnèrent avoir été victimes de traitement injuste de la part de l'employeur lors de leur réintégration?

Au moment de l'enquête, 38,5% des salariés réintégrés avaient quitté leur employeur. Ils ont en grande partie affirmé avoir démissionné à la suite de pressions patronales alors que le poste de certains autres a été aboli en raison du manque de travail. De plus, environ 80% de ces derniers répondants avaient quitté dans les quatre premiers mois de leur réintégration.

Il ne faut cependant pas peindre un tableau totalement noir de la situation. Certains salariés obtiennent d'heureux résultats. D'ailleurs, près de 70% des répondants à l'enquête utiliseraient le même recours s'ils étaient placés dans les mêmes circonstances que lors de leur premier congédiement. D'autre part, une seconde entrevue effectuée plusieurs mois plus tard auprès de certains répondants permit de constater que plusieurs salariés avaient réussi à recouvrer leur emploi de façon durable.

En règle générale, la réintégration au travail du salarié injustement congédié semble difficile à appliquer. Le salarié rencontre beaucoup de résistance de la part de son employeur. Par contre, l'expérience vécue par les salariés n'est pas complètement uniforme. La taille réduite de la population ayant fait l'objet de l'enquête rend difficile l'établissement de liens significatifs entre la variable dépendante et certains facteurs explicatifs. Des indices sérieux laissent néanmoins croire que la réintégration sera plus difficile si le salarié occupe un poste important chez son employeur.

Le respect de plusieurs autres normes législatives du travail devrait être discuté. Malheureusement, l'absence généralisée de données empêche tout débat documenté sur la question. Plusieurs études sont actuellement en cours sur le contenu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Il sera intéressant, par exemple, de connaître les caractéristiques de la clientèle ayant exercé le droit de refus d'exécuter un travail dangereux prévu par la loi ou encore, le

retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Il sera particulièrement révélateur de découvrir si ces droits sont principalement utilisés par des travailleurs syndiqués déjà protégés par une convention collective. Pour l'instant, des données sommaires laissent croire que le droit de refus est presqu'exclusivement utilisé par une clientèle syndiquée(29). Devons-nous conclure que les salariés non couverts par convention collective n'ont jamais à effectuer de tâches comportant un danger qui justifierait un refus? Poser la question, c'est y répondre. Espérons que des informations du même type seront un jour disponibles au sujet des normes et recours contenus dans les autres lois identifiées au début de cet exposé.

Quelles sont les réflexions que les données ci-haut présentées peuvent pour l'instant susciter dans le débat plus large au sujet du respect des normes législatives du travail? C'est l'objet de la prochaine section.

III - QUELQUES RÉFLEXIONS CONCERNANT LE RESPECT DES NORMES LÉGISLATIVES DU TRAVAIL

Je crois avoir démontré dans la section précédente l'impossibilité de se prononcer sur le respect des normes législatives du travail à partir des données actuellement disponibles. Toutefois, certaines hypothèses au sujet de cette question peuvent être avancées à la lumière de même chiffres.

Il importe avant tout de souligner l'hétérogénéité des normes législatives du travail. Certaines visent à assurer un niveau de conditions de travail décent. Ce sont les normes minimales. D'autres s'attaquent plutôt à des valeurs ou des pratiques sociales jugées inadéquates et non souhaitables. Enfin, un troisième type de normes relève à la fois des deux premiers et forme à ce titre une catégorie hybride. Cette catégorisation permet de mieux saisir les causes de la difficulté d'application des normes législatives du travail.

Regardons premièrement les normes minimales du travail. Je crois que leur fonction est bien particulière et que cette fonction a un impact direct sur leur application et leur respect. Les normes minimales sont celles qui établissent des conditions de travail en-deçà desquelles aucun travail salarié ne saurait être toléré. Ce qu'il faut comprendre, c'est que ces normes constituent non seulement un plancher qu'on ne peut légalement transgresser mais surtout un minimum socialement acceptable. Elles imposent un niveau minimal de conditions de travail respectant la dignité humaine du salarié. Des conditions de travail inférieures consacreraient une exploitation inacceptable du travailleur aux yeux de notre société.

C'est au législateur qu'il incombe actuellement de définir ce niveau de conditions de travail. C'est lui qui est investi de la mission de tracer la ligne entre l'acceptable et ce qui ne l'est plus. La tâche n'est pas facile, loin de là. Je crois cependant que ce niveau touche à l'essence même des normes minimales du travail et que l'atteinte et l'observation de ce plancher sont le seul rôle qu'on puisse leur confier.

Comme je le mentionnais au début de cet exposé, l'imposition de conditions minimales de travail s'avère nécessaire dans notre société à cause de l'incapacité chronique du marché du travail d'octroyer à tous les salariés des conditions décentes. Les normes minimales remédient aux déficiences du marché et doivent être perçues comme telles. Elles s'inscrivent donc à l'encontre des prescriptions du marché. Cette caractéristique aura à mon avis un impact considérable sur leur respect et par voie de conséquence sur les stratégies à adopter pour les appliquer.

C'est par le truchement du droit qu'on est intervenu pour contrecarrer les effets socialement inacceptables du marché du travail. En particulier, on a eu recours à la Loi sur les normes du travail(30). Or, n'oublions pas que, dans notre système juridique, la loi constitue la source la plus importante du droit positif. En conséquence, la norme, devenue une obligation légale, revêt les limites inhérentes au droit lui-même.

Nous devons voir dans le droit positif cet ensemble de règles obligatoires déterminant les rapports sociaux à l'intérieur d'un groupe donné et provenant de ce groupe(31). Le droit positif devrait donc en principe refléter les valeurs et les pratiques sociales véhiculées à l'intérieur du groupe. En ce sens, il est davantage une réponse ou une réaction à la pratique sociale que sa source. C'est cette caractéristique qui fondamentalement en garantit l'application.

Ceci étant, il arrive à l'occasion que le droit soit appelé à changer une valeur véhiculée à l'intérieur du groupe ou à stopper une pratique qui y prévaut. Dans notre société, ceci survient par l'intervention du législateur, autorité mandatée par les membres du groupe pour élaborer certaines règles à caractère juridique. Le législateur agira ainsi en réponse à des pressions de nature diverse, comme le lobbying de groupes de pression, le programme électoral du parti politique porté au pouvoir ou encore des pressions politiques internationales. Un droit élaboré dans ce but sera nécessairement confronté à des problèmes d'application plus difficiles puisqu'il s'attaque à des valeurs ou des comportements jusqu'alors acceptés, plus ou moins largement, au sein du groupe. On peut même soutenir que plus la norme légale s'éloigne du comportement social visé, plus la résistance qu'elle suscite est importante. La contrainte doit alors nécessairement être davantage utilisée pour assurer le respect de cette nouvelle règle de droit positif.

Je crois que les normes minimales du travail relèvent essentiellement des règles juridiques dont le rôle est décrit dans le paragraphe précédent. En effet, la présence de ces obligations légales s'explique par le fait que la pratique prédominante en matière de détermination des conditions de travail (i.e. le jeu du libre marché) a consacré ou consacrerait une situation jugée néfaste par le législateur. La norme fixée par la loi s'écarte donc nécessairement de la norme suivie d'emblée par les employeurs. Un problème d'application se pose dès lors à la norme législative.

En terme plus concrets, l'entrepreneur, dans notre système néo-libéral, offrira des conditions de travail reflétant l'état du libre marché. C'est pour lui la seule règle qui

doit prévaloir. Il percevra donc généralement la norme législative comme non souhaitable, à tout le moins du point de vue de son entreprise, et sera tenté de l'éluder. Pour un employeur soucieux de maximiser ses profits, pourquoi payer un salaire de 4$ l'heure alors que le marché lui permettrait de n'en payer que trois?

Ce raisonnement démontre en termes simples pourquoi on ne peut s'attendre à ce que les normes minimales du travail soient d'emblée respectées. Ce n'est que par la contrainte et la menace de sanction qu'on parviendra à en assurer l'application généralisée. Jamais, dans un système économique comme le nôtre, elles ne seront perçues par les employeurs comme autre chose qu'une obligation légale. En conséquence, des normes minimales efficaces ne peuvent exister sans un mécanisme d'application lui-même efficace et disposant de pouvoirs de contrainte réels.

Le niveau de la norme législative minimale joue un rôle très important quant à l'application de cette dernière. Il détermine non seulement le degré d'opposition que la norme suscitera mais aussi l'étendue de son application. Ainsi, une norme minimale dont le niveau est élevé s'appliquera nécessairement à une population plus vaste. Une telle norme suscitera en conséquence une double difficulté d'application: une résistance accrue de la part des employeurs vu l'importance de l'écart entre la norme législative et la norme du marché et une population plus large à contrôler dans les faits.

Ces remarques m'amènent à formuler la mise en garde suivante: les normes minimales du travail définies législativement ne devraient pas être plus élevées que le niveau nécessaire à la réalisation de leur objectif, c'est-à-dire l'octroi de conditions de travail décentes à tous les travailleurs salariés. Autrement, les difficultés liées à leur application risqueraient de les rendre inefficaces avec tous les dangers que cela comporte. D'autre part, la nature même de ces obligations légales exige la présence d'un système d'application fort et contraignant.

Même si la réintégration à la suite d'un congédiement illégal ou sans cause juste et suffisante n'appartient pas nécessairement à la catégorie des normes minimales, les données présentées antérieurement à son sujet illustrent bien mon propos. Précisons d'abord que notre droit a toujours prohibé le congédiement imposé sans cause(32). Certes, la notion de cause a évolué dans le temps et il est clair que le pouvoir patronal de congédier est davantage limité aujourd'hui par les dispositions de la Loi sur les normes du travail. Mais là où la loi s'écarte vraiment de la norme déterminée par le jeu du libre marché (dont les dispositions du droit commun sont le reflet), c'est en imposant à l'employeur de réintégrer le salarié congédié. Le droit commun s'est jusqu'à maintenant abstenu d'ordonner pareil remède et lui a préféré les dommages-intérêts traditionnels(33). Au départ, on pouvait donc s'attendre à une résistance forte des employeurs visés.

D'autre part, la réintégration ne s'apparente pas vraiment à une norme comme le salaire minimum ou les vacances annuelles. Il s'agit plutôt d'un droit dont aucun salarié ou presque ne bénéficie en vertu des règles du marché. Seuls ceux qui sont couverts par une convention collective avaient généralement réussi à l'obtenir jusqu'alors. C'est donc dire que cette norme ne s'adresse pas seulement aux salariés du marché secondaire de l'emploi, comme c'est généralement le cas des normes minimales, mais plutôt à l'ensemble des salariés non syndiqués.

La réintégration en tant que norme législative véhicule donc les deux difficultés d'application ci-haut mentionnées: une résistance patronale plus large à cause de son grand écart avec la norme du marché et l'étendue de la population de salariés qui peut en bénéficier à cause de son niveau élevé. Les deux études empiriques sur l'efficacité de la réintégration ordonnée en vertu de la Loi sur les normes du travail de même que les statistiques sur la fréquence de l'utilisation de la réintégration par les arbitres permettent certainement de conclure à des difficultés importantes d'application de cette norme.

Il est intéressant de noter que la réintégration semble particulièrement difficile à appliquer dans le cas des salariés à haut salaire ou détenant des responsabilités hiérarchiques. Point de surprise là non plus, puisque c'est à l'égard de ces salariés que la norme législative s'éloigne la plus de la norme du marché. En effet, le marché du travail a tout de même permis aux salariés syndiqués d'obtenir, par le jeu de la négociation collective, la réintégration comme remède à un congédiement imposée à l'encontre des dispositions de la convention. Nous savons cependant que le cadre (souvent situé dans les classes salariales les plus élevées) ne peut être couvert par convention collective(34) et n'a donc pas accès à ce remède de façon généralisée par voie conventionnelle. À cet égard, la Loi sur les normes du travail innovait vraiment(35).

L'exemple de la réintégration m'amène à une dernière remarque concernant les normes minimales du travail. Puisque ces dernières ne peuvent être appliquées de façon généralisée que sous la menace d'une sanction, leur contenu doit lui-même être simple et le plus uniforme possible. Ceci dans le but d'en faciliter l'application et la vérification du respect. Par exemple, il sera beaucoup plus facile à la Commission des normes de vérifier l'observation des dispositions concernant le salaire minimum ou les vacances annuelles que celle d'une ordonnance de réintégration. Bref, plus la norme laisse place à interprétation ou à exception, plus son application est difficile à vérifier et, ultimement, plus son efficacité est douteuse.

Nous avons jusqu'à maintenant discuté des normes minimales du travail. Voyons maintenant ce qu'il en est des normes législatives ayant comme fonction de mettre en oeuvre certains objectifs gouvernementaux que le marché du travail non réglementé ne rencontre pas. Je pense particulièrement aux dispositions législatives concernant la prohibition de la discrimination dans l'emploi(36) et du harcèlement sexuel au travail(37) ou encore à celles concernant l'utilisation de la langue française dans le milieu de travail(38).

Ces dispositions ne s'inscrivent pas carrément à l'encontre de certaines prescriptions du marché du travail mais s'attaquent plutôt à des valeurs sociales que des factions plus ou moins larges de la population ne partagent pas. Un

problème d'application et de respect de ces normes se pose aussi. En effet, ces dispositions légales devancent la pratique sociale en vigueur dans plusieurs milieux du travail alors que généralement, le droit positif reflète la pratique sociale en cours. On utilise donc le droit pour changer cette pratique sociale jugée non désirable par ceux détenant le pouvoir législatif. Une résistance de la part de ceux qui adhèrent à la pratique attaquée se manifestera nécessairement à l'endroit de ces obligations légales. Cette résistance sera d'autant plus prononcée que la norme légale heurte une conviction sociale profondément ancrée ou largement répandue.

En ce sens, un système efficace de sanctions doit accompagner l'implantation de ces normes législatives. Il semble qu'au point de départ ce soit le seul moyen d'en assurer le respect. Cependant, contrairement aux normes minimales du travail, un système parallèle d'éducation et de sensibilisation pourra, à plus long terme, contribuer grandement à faire coincider la norme législative et la norme sociale. En effet, l'information et l'éducation jouent un rôle prépondérant dans l'évolution de la mentalité sociale. Si par une telle intervention auprès des différents acteurs sociaux, on parvient à modifier le cours de la pratique sociale dans la direction de la norme législative, le recours à la contrainte sera moins nécessaire pour assurer le respect de cette dernière. Le contenu du droit positif reflétera alors la pratique sociale.

Le recours au droit pour changer les valeurs sociales a évidemment ses limites. Ce moyen doit être utilisé avec parcimonie. Autrement, notre système juridique deviendrait complètement inapplicable parce que "débranché" de la réalité sociale. Dans les cas où il agit ainsi, le législateur doit mettre en branle, par l'intermédiaire d'organismes administratifs, une campagne d'information et de sensibilisation axée non seulement sur le contenu de la norme législative mais aussi sur ses raisons d'être et sur les valeurs qu'elle vise à implanter. C'est par des interventions de cette nature, en plus de la contrainte et de la menace de sanction, que le respect de cette seconde catégorie de normes législatives sera assuré à plus long terme.

Il est facile de déceler le caractère strictement minimal de certaines normes législatives du travail. Elles se

retrouvent d'ailleurs presque toutes au chapitre IV de la Loi sur les normes du travail[39]. D'autres visent de toute évidence à changer la mentalité et la pratique sociales en certain domaine, comme en matière de discrimination et de la langue du travail. Il est une troisième catégorie de normes législatives qui est toutefois beaucoup plus difficile à qualifier. Ce sont par exemple les différents recours à l'encontre du congédiement et qui prévoient le retour au travail de la victime de la décision patronale illégale ou injuste[40]. C'est aussi le cas de toutes ces dispositions légales concernant la santé et la sécurité des travailleurs et particulièrement, le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux et le retrait préventif de la femme enceinte[41]. J'incluerais aussi dans cette dernière catégorie les normes législatives établissant le droit au congé de maternité.

Ces normes législatives du travail relèvent-elles davantage des normes minimales du travail ou plutôt de celles visant à changer certaines pratiques sociales? Difficile à dire! La question n'est pas purement académique puisque de sa réponse dépend la nature des politiques à adopter pour en assurer l'implantation et le respect. À mon avis, ces dernières normes tiennent à la fois de l'une et l'autre des deux catégories de conditions de travail déterminées législativement. On ne peut nier que le congé de maternité, le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux et même la protection contre le congédiement injuste, constituent des normes minimales du travail. Puisqu'aucun travail salarié ne saurait être effectué sans que cette protection ne soit accordée et puisque le marché du travail s'est avéré incapable de remplir ces conditions de travail de façon généralisée, il appartient à l'état de les imposer législativement.

Un tel raisonnement mène nécessairement à la conclusion suivante: les employeurs percevront ces normes législatives comme des conditions de travail non justifiées par les règles du libre marché et seront en conséquence tentés de les éluder. Leur respect ne pourra donc être assuré que par la contrainte et la menace de sanction à l'égard des contrevenants.

Cependant, ne pourrions-nous pas croire aussi que beaucoup de ces normes correspondent à une certaine conception du monde du travail et des salariés en général et qu'en fait, elles visent à modifier l'attitude de certains employeurs

face à leurs salariés? Cela me semble être particulièrement le cas en ce qui concerne la protection du congé de maternité et de la santé et la sécurité du salarié. Dans ce sens, une stratégie d'information et de sensibilisation auprès des intervenants pourrait être tout aussi indiquée.

Il reste cependant que l'une et l'autre de ces deux approches comportent des limites importantes à l'endroit de ces normes législatives. D'une part, compte tenu de leur niveau élevé et de l'étendue de la population à laquelle elles s'adressent, leur respect, imposé par la contrainte, s'avère périlleux. La réintégration du salarié injustement congédié en fournit un exemple éloquent. D'autre part, la stratégie éducative risque aussi d'être décevante parce que ces normes du travail ne relèvent pas uniquement d'une question de valeurs ou d'attitudes mais aussi des conditions de travail normalement déterminées par les règles du marché.

Ces remarques soulèvent une question fondamentale: l'intervention directe de l'État constitue-t-elle la meilleure façon d'assurer aux salariés les conditions de travail relevant de cette dernière catégorie? Je n'ai évidemment point la prétention de pouvoir répondre à cette question. Je me permettrai une simple remarque à cet égard.

Traditionnellement, en Amérique du Nord, c'est par la syndicalisation et la négociation collective que les salariés ont obtenu ces conditions de travail(42). Le respect des normes négociées est assuré de deux façons. D'une part, il résulte de l'acceptation de l'employeur qui est obtenue par le jeu de la libre négociation. N'oublions pas que les règles juridiques entourant la négociation collective n'abolissent pas la liberté contractuelle. Elles ne font que modifier le rapport de force entre les parties en permettant le regroupement des salariés et l'exercice collectif de moyens de pression économique. D'autre part, la violation d'une clause négociée (et le non-respect de la condition de travail correspondante) sont aussitôt réprimés grâce à la présence syndicale sur les lieux du travail et au système d'arbitrage obligatoire des griefs.

La négociation collective n'a cependant pas réussi à s'implanter aussi largement que certains l'auraient espéré et encore aujourd'hui, une majorité de travailleurs doivent s'en remettre à la négociation individuelle et à la réglementation étatique pour fixer leurs conditions de travail. D'où cette intervention massive de l'État dans le domaine des normes du travail observée au cours de la dernière décennie. Toutefois, les données présentement disponibles sur l'efficacité de la réintégration et sur l'exercice du droit de refus d'exécuter un travail dangereux sèment le doute quant à la capacité de l'État d'octroyer directement aux salariés les conditions discutées ci-haut sans d'abord s'assurer d'une certaine présence syndicale sur les lieux du travail. Si ces conditions de travail demeurent aujourd'hui une priorité gouvernementale, c'est peut-être d'abord par un élargissement de l'accès à la syndicalisation que par la réglementation directe de l'État qu'elles seront davantage susceptibles d'être implantées dans les faits.

IV - CONCLUSION

Je mentionnais au début de cet exposé que l'intervention massive de l'État dans la détermination des conditions de travail dont nous avons été témoins au cours des dernières années soulève beaucoup de questions. L'une d'entre elles concerne le respect des normes législatives du travail. Mon argumentation à ce sujet se fonde sur la différence dans la nature des normes législatives que nous connaissons aujourd'hui. La stratégie à adopter pour assurer le respect d'une norme particulière dépendra de la catégorie à laquelle elle appartient.

Ainsi, la norme minimale de travail s'inscrivant à l'encontre des prescriptions du marché ne pourra s'implanter que sous la contrainte. Au contraire, la norme législative qui s'attaque à certaines valeurs véhiculées dans les lieux de travail sera respectée à long terme, grâce à un changement de valeurs auquel auront contribué des campagnes de sensibilisation et d'information. La contrainte devra aussi être utilisée, surtout à court terme, puisque la norme législative vient contredire la norme sociale prévalant en plusieurs endroits.

Enfin, les normes législatives de la troisième catégorie, celles qui s'adressent à la fois aux règles du libre marché et aux valeurs sociales qui y sont véhiculées, posent un problème de respect particulièrement délicat. En effet, ni la contrainte, ni le changement de mentalité opéré par la sensibilisation ne peuvent en garantir le complet respect. De plus, la difficulté d'application de cette dernière catégorie de normes illustre clairement les limites que comportent l'intervention directe de l'État dans la détermination des conditions de travail. Les limites tiennent à la nature même du droit positif qui doit, pour être respecté, coller aux réalités sociologiques qu'il encadre.

Mes propos reposent sur des données fragmentaires et incomplètes. C'est pourquoi il m'apparaît essentiel de poursuivre les études entreprises sur l'efficacité des normes législatives du travail avant de décider de les élargir ou de les abandonner. Compte tenu de leur nature, il est inévitable que leur respect soit difficile à assurer. Reste à déterminer l'ampleur du phénomène et le niveau d'infractions que nous sommes prêts à accepter.

Nous devrons tôt ou tard discuter de la place des normes législatives du travail par rapport à la syndicalisation et à la négociation collective. Pour protéger le salarié contre les effets indérisables du marché du travail, les deux stratégies doivent coexister. La décision portera essentiellement sur le fait de privilégier l'une plutôt que l'autre[43]. Cette discussion considérera nécessairement les limites de l'intervention directe de l'État. On ne saurait d'autre part voir une panacée dans la syndicalisation alors que les moyens de la rendre plus accessible demeurent à découvrir.

Rien n'est blanc ou noir dans un tel domaine. Il demeure que l'analyse de nos expériences passées peut grandement nous aider à orienter nos actions pour l'avenir. En ce sens, l'expérience québécoise des dix dernières années en matière de normes législatives du travail offre un terrain d'étude exceptionnellement riche.

NOTES

1. L'article 1670 du Code civil du Bas-Canada précise que le contrat de louage d'ouvrage est soumis aux règles générales s'appliquant à tous les contrats. Par exemple, les articles 1058 à 1062 C.c. permettent aux parties d'inclure les obligations qu'elles veulent à l'intérieur d'un contrat, sauf ce qui est contraire aux bonnes moeurs ou à l'ordre public. D'autre part, en vertu de l'article 1012 C.c., la lésion, cette disproportion flagrante entre les prestations à la charge de chacune des parties à un contrat, n'est pas une cause de nullité d'un contrat. Ainsi, un tribunal saisi d'un litige provenant d'un contrat lésionnaire sera malgré tout lié par le contenu obligationnel de cet accord.

2. Le titre exact de la loi était l'Acte pour protéger la vie et la santé des personnes employées dans les manufactures, 48 Vict., 1885, c. 32. Voir, à ce sujet, A.C. Côté, "L'Acte des manufactures de Québec, 1885. Un centenaire", (1985) 40 Relations industrielles, no. 3, 623.

3. Au Québec c'est en 1944 que la Loi sur les relations ouvrières (8 Geo. VI, 1944, c. 30) fut adoptée. Elle s'inspirait directement du Wagner Act américain de 1935.

4. 1 Geo. VI, 1937, c. 50.

5. 4 Geo. VI, 1940, c. 39.

6. 24 Geo. V, 1934, c. 56.

7. Bien que le législateur ait abordé la question dès 1909, le système d'indemnisation que nous connaissons aujourd'hui a été établi en 1931 par la Loi des accidents du travail, 21 Geo. V, 1930-31, c. 100.

8. Sur l'évolution des normes législatives du travail au Québec, voir: A.C. Côté, "Évolution des conditions de travail des salariés établies d'autorité", in Le statut de salarié en milieu de travail, Rapport du 40ième Congrès des relations industrielles, publié sous la direction de J. Bélanger, R. Blouin, F. Morin et J. Sexton, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1985, 292 pages, aux pp. 55 à 69.

9. L.R.Q., c. N-1.1.

10. L.R.Q., c. N-12. Entre autres objets, cette loi prenait donc le relais de la Loi sur la discrimination dans l'emploi (S.R.Q., 1964, c. 142) dont la constitutionnalité a été reconnue dans Harwood c. Laganière et al., (1976) C.A. 301.

11. L.R.Q., c. C-11.

12. Voir la Loi sur la santé et la sécurité du travail, L.R.Q., c. S-2.1.

13. Voir la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, L.Q., 1985, c. 6.

14. Voir la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées, L.R.Q., c. E-20.1, articles 61 à 64.

15. Ces données sont tirées de la publication de la Commission des normes du travail intitulée: Statistiques sur les travailleurs victimes d'infractions aux normes du travail (1980-81 à 1982-83), Cahier no. 10, Québec, Commission des normes du travail, Octobre 1984, 75 pages.

16. Robert Couillard effectue une étude plus approfondie de ces données dans son exposé présenté à ce même colloque et intitulé "Les ajustements du droit du travail".

17. Ministère du travail, Rapport annuel 1984-85, Québec, Éditeur officiel du Québec, à la page 31.

Un tableau plus complet de la situation si présente comme suit.

	1982-83	1983-84	1984-85
Plaintes reçues	639	613	533
Ordonnances de réintégration	138	188	103
Plaintes rejetées	116	168	104
Dégistements	269	450	371
Nombre total de plaintes réglées*	523	806	578

*Ce nombre ne correspond pas nécessairement au nombre de plaintes reçues dans l'année puisqu'il inclut aussi les plaintes non réglées à la fin de l'exercice précédent.

18. Voir, à ce sujet, l'exposé de Jean-Jacques Gislain, intitulé "La segmentation du marché du travail" et présenté dans le cadre de ce colloque.
Pour une présentation de la théorie du dual labor market, voir: P. Doeringer et M. Piore, Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington, Lexington Books, 1971, 214 p.

19. Voir l'article 122 de la Loi sur les normes du travail.

20. La procédure applicable au recours en cas de congédiement illégal est prévue à l'article 123 de la Loi sur les normes du travail, qui

renvoie lui-même aux articles du Code du travail (L.R.Q., c. C-27) s'appliquant au congédiement ou autres mesures imposées au salarié pour ses activités syndicales.

21. Précisons qu'une minorité seulement de plaintes déposées en vertu de l'article 122 de la Loi mène à une ordonnance de réintégration. Voir à ce sujet les données présentées ci-haut, à la note 17. De plus, une étude complète de l'efficacité du recours comme tel devrait d'abord considérer les causes menant au taux très élevé de désistement révélé par ces données.

22. Voir: Denis Gagnon, "L'efficacité des ordonnances de réintégration", Le marché du travail, vol. 5, no. 10, Octobre 1984, pp. 85 à 93.

23. Voir les articles 124 à 135 de la Loi sur les normes du travail.

24. Pour une étude complète des règles juridiques s'appliquant au recours à l'encontre du congédiement sans cause juste et suffisante, voir: Pierre Laporte, Le recours à l'encontre des congédiements sans cause juste et suffisante, Montréal, Wilson et Lafleur Ltée, 1985, 211 pages.

25. Sur ce dernier sujet, voir: C. D'Aoust, L. Leclerc et G. Trudeau, Les mesures disciplinaires: étude jurisprudentielle et doctrinale, monographie no. 13, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1982, 484 pages.

26. Le lecteur intéressé par une discussion plus large de l'efficacité du recours créé par les articles 124 et seq. de la Loi sur les normes du travail pourra consulter: Gilles Trudeau, Statutory Protection Against Unjust Dismissal for Unorganized Workers, thèse de doctorat en sciences juridiques, Harvard Law School, Avril 1985, 476 pages (disponible pour consultation au Centre de documentation de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal).

27. La Cour d'appel souligne le caractère prépondérant de la réintégration dans Skorski c. Rio Algom Ltée., Cour d'appel du Québec, no. 500-09-001163-849, le 16 octobre 1985.

28. Cette recherche fut effectuée conjointement par l'auteur du présent texte et la Direction du secrétariat et de la recherche de la Commission des normes du travail. Cette étude visait tous les salariés ayant bénéficié d'un ordre de réintégration émis par un arbitre depuis l'entrée en vigueur des dispositions législatives jusqu'au 31 mai 1983. Des 85 salariés inclus dans cette population, 72 répondirent au questionnaire, lors d'une entrevue personnelle ou téléphonique. Dans tous les cas, il s'était écoulé au moins trois mois entre l'émission de la décision arbitrale et l'entrevue. Les résultats de

cette étude sont publiés dans D. Amstrong, Recherche sur l'efficacité de la réintégration ordonnée par l'arbitre, Québec, Commission des normes du travail, 1984, 68 pages. Voir aussi G. Trudeau, op. cit. supra note 26.

29. En 1982, 217 (ou 93,1%) des 233 cas de refus dans lesquels la CSST est intervenue impliquaient des salariés syndiqués. En 1983, cette proportion s'établissait à 85%. Voir: Solange Cantin, Le droit de refus d'exécuter un travail, étude préparatoire à l'évaluation, Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service méthodologie, Direction développement technique, le 14 mai 1984, 31 pages, à la page 12.

30. Je postule pour les fins de cet exposé que les normes minimales du travail sont principalement contenues dans la Loi sur les normes du travail.

31. Voir, à titre d'exemple, H. Lévy-Bruhl, Sociologie du droit, Collection "Que Sais-je?", Paris P.U.F., 1961, 127 pages (définition à la page 27). Cette définition n'est évidemment pas la seule proposée concernant le droit positif. De plus, elle nécessiterait une discussion approfondie des mécanismes d'élaboration du droit positif à l'intérieur du groupe. Elle suffit cependant pour l'instant, compte tenu des buts du présent exposé.

32. Voir par exemple, R. Blouin, "Notion de cause juste et suffisante en contexte de congédiement", (1981) 41 Revue du Barreau, no. 4, 807.

33. Voir: Dupré Quarries Ltd. c. Dupré, (1934) R.C.S. 528.

34. Voir la définition de salarié à l'article 1 (1) du Code du travail, L.R.Q., c. C-27.

35. Il est à remarquer que la seule autre législation canadienne à offrir un recours comparable à celui de l'article 124 de la loi québécoise exclut spécifiquement le cadre supérieur. En effet, l'article 27 (4) de la Partie III du Code canadien du travail précise que l'article 61.5 de la même loi ne s'applique pas au "directeur".

36. Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12), articles 16 à 20; Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C., 1976-77, c. 33, arts. 7, 8 et 11.

37. Charte des droits et libertés de la personne, art. 10.1; Loi canadienne sur les droits de la personne, art. 13.1; Code canadien du travail, Partie III (S.R.C., c. L-1), arts. 61.7 à 61.91.

38. Charte de la langue française, L.R.Q., c. C-11, arts. 41 à 50.

39. Il s'agit principalement des normes concernant le salaire, la durée du travail, les jours fériés, les vacances annuelles, les repos et les congés divers, le préavis de cessation d'emploi et la prohibition de la mise à la retraite.

40. Les recours en cas de congédiement contraire à la loi ne sont pas en soi des normes législatives du travail. Ce sont plutôt des moyens d'exercer un droit. Cependant, comme je le mentionnais précédemment, ces recours permettent la réintégration du salarié illégalement ou injustement congédié. C'est la réintégration elle-même qui constitue alors une norme ou une obligation nouvelle par rapport au recours de droit commun et qui est donc susceptible de soulever une certaine résistance de la part des employeurs.

41. Ces dispositions se retrouvent principalement dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail, aux articles 12 à 31 et 40 à 48.

42. Le professeur André C. Côté discute de l'interrelation entre les normes législatives du travail, la convention collective et les rapports collectifs du travail dans "L'impact des normes sur les rapports collectifs du travail", in Normes du travail: impacts sur la gestion des ressources humaines et sur les rapports collectifs du travail, 15e Colloque de l'École de relations industrielles, Université de Montréal, 1984, 318 pages, aux pages 259-274.

43. Le rapport récemment publié par la Commission consultative sur le travail et la revision du code du travail fait état d'un consensus à l'effet que la "primauté devrait aller à l'affirmation des rapports collectifs tandis que l'intervention de la loi sur les contenus [conditions de travail minimales non-négociables] devrait être d'usage limité". Voir le rapport final de la Commission, Le travail, une responsabilité collective, Québec, 1985, 490, à la page 179.

LA SEGMENTATION DU SYSTÈME D'EMPLOI AU QUÉBEC

Jean-Jacques Gislain*

L'objet du présent article est de fournir une contribution à la compréhension de ce qui détermine les conditions d'emploi au Québec.

Traditionnellement dans l'analyse économique orthodoxe, lorsqu'il est question de rendre intelligible les "phénomènes" liés à l'emploi de la population active, c'est le marché du travail qui fournit le cadre théorique référentiel. L'étude des mécanismes de détermination de l'offre et de la demande de travail, comme objets d'études a priori pertinents, monopolise alors la quasi totalité de l'énergie des "ingénieurs économistes" comme certains économistes orthodoxes plaisent à se qualifier eux-mêmes. Il est donc nécessaire dans un premier temps de s'interroger sur la pertinence du programme de recherche économique qui focalise l'analyse sur "le marché" du travail.

Une fois explicitées les raisons pour lesquelles nous considérons que l'analyse de l'emploi en terme de "marché du travail" est inadéquate à rendre intelligible la réalité économique des modalités d'emploi salarial de la force de travail, nous examinerons, dans une seconde partie, dans quelle mesure les récentes théories de la stratification ou de la segmentation du marché du travail fournissent un meilleur instrument d'analyse de cette réalité.

Ayant montré l'intérêt mais aussi les limites de ces théories de la segmentation du marché du travail, nous développerons, dans une troisième partie, une analyse empirique du système d'emploi au Québec et cela dans une de ces caractéristiques essentielles qu'est la différenciation structurelle, par type d'activité, quant aux conditions salariales d'emploi de la force de travail.

---

* Économiste et consultant, l'auteur assure plusieurs enseignements à l'Université du Québec à Montréal et à l'Université de Montréal.

I - L'APPROCHE ORTHODOXE DU "MARCHÉ DU TRAVAIL"

Le programme de recherche économique de l'approche orthodoxe du "marché du travail", d'une part, adopte une posture épistémologique qui relève de l'atomisme logique, c'est-à-dire de l'a priori selon lequel ce sont les comportements individuels des "agents économiques" offreurs et demandeurs de travail qui sont l'objet premier de l'analyse, et d'autre part, se fonde sur un noyau théorique dont les deux postulats centraux sont: l'unicité de l'espace de mobilité de la main-d'oeuvre, donc l'existence d'un unique marché du travail, et de l'homogénéité du bien-facteur travail sur ce marché, donc l'existence d'un seul prix-salaire d'équilibre.

Dans ces conditions postulées d'unité et d'homogénéité du "marché du travail", l'analyse orthodoxe se déploie alors selon l'étude dissociée de l'offre et de la demande de travail. L'un et l'autre de ces deux pans symétriques du marché, qui sont bien entendu confronté au terme de l'étude, ont donc un même statut analytique. Mais malgré cette symétrie analytique, alors que la demande de travail est traditionnellement et le plus souvent sommairement analysée en termes de besoins en main-d'oeuvre "objectivement" requis par les contraintes physiques de production, c'est-à-dire par la fonction de production technique des entreprises; par contre, l'accent analytique est surtout mis sur l'étude de l'offre de travail, c'est-à-dire sur l'étude des caractéristiques et des comportements des travailleurs sur le marché du travail face à la demande de travail.

Même si ce type d'analyse attache parfois une certaine importance au comportement de la demande de travail de la part des entreprises[1], ce qui est implicitement déterminant, et consécutivement cause essentielle du "dysfonctionnement" du marché du travail, est à rechercher du côté de l'offre de travail. L'analyse se centre alors sur l'examen micro-économique de l'attitude rationnelle qu'adoptent les travailleurs concernant, à long terme, leur décision d'investissement en capital humain pour se positionner dans le marché du travail[2], et à court terme, leur décision de mobilité pour circuler ou stagner sur le marché du travail[3].

1. L'exemple de la théorie du chômage

Sur la question centrale du chômage il est alors développé l'idée selon laquelle les travailleurs arbitreraient entre, d'une part, le "salaire de réservation" qu'ils pourraient obtenir en acceptant un (nouvel) emploi vacant, c'est-à-dire le salaire qu'ils estiment être celui qui correspond à leur aptitude professionnelle en fonction de la connaissance qu'ils ont de la distribution des salaires existants dans leur profession; et d'autre part, les coûts de prospection qu'ils estiment être ceux nécessaires à la collecte de l'information suffisante pour trouver un emploi correspondant à leur salaire de réservation, plus, les gains qu'ils pourraient retirer sous forme de substituts salariaux du fait de leur situation de chômeur.

Dans ces conditions de définition du comportement de l'offre de travail, les travailleurs ne se décideraient alors à accepter un emploi vacant que si le salaire offert est estimé par eux être, sur une période considérée, soit supérieur aux revenus salariaux présents plus les coûts de prospection pour dénicher ce nouvel emploi vacant, soit supérieur aux "revenus" qu'ils estiment pouvoir retirer de leur choix temporaire au non travail salarié plus les coûts de prospection. Cette analyse en termes de coûts (d'opportunité) - avantages estimés de la décision de rechercher un (nouvel) emploi, serait alors ce qui expliquerait le comportement rationnel de mobilité de la main-d'oeuvre.

L'ensemble des travailleurs qui opteraient rationnellement pour le non travail salarié constituerait le "chômage naturel" qu'il ne faudrait pas comptabiliser statistiquement au même titre que le "vrai chômage". Ce dernier serait pour sa part composé du "chômage de mobilité" résultant d'effets d'ajustement frictionnel sur le marché du travail, c'est-à-dire de période courte de prospection dans la recherche d'un nouvel emploi, et du "chômage involontaire" résultant des fluctuations conjoncturelles de l'activité économique.

Le chômage naturel ou volontaire résulterait ainsi du choix micro-économique rationnel des travailleurs en faveur

du non travail, et cela aussi longtemps que les données perçues par les travailleurs ne se modifient et changent par là même leur jugement. Selon cette approche il n'est donc pas inconcevable qu'il puisse exister dans l'économie des postes vacants correspondant aux qualités professionnelles de certains "chômeurs volontaires"(4).

Les économistes orthodoxes, voyant ainsi dans l'existence du chômage essentiellement un problème d'adaptation du comportement individuel de l'offre de travail, franchissent allègrement le pas de prôner des recommandations de politique économique, allant dans le sens de ce qu'ils considèrent pouvoir modifier les données constitutives de la base sur laquelle se forgerait le comportement rationnel des travailleurs, quant à leur décision de répondre positivement aux besoins de main-d'oeuvre exprimés dans l'économie par le volume des postes vacants.

L'objectif économique de réduction du chômage étant ainsi ciblé sur la mobilisation des chômeurs volontaires et sur l'accentuation de la mobilité des travailleurs déjà occupés; le type de politique économique recommandée s'oriente alors "naturellement", simultanément, d'une part, vers la recherche de la réduction du salaire de réservation des offreurs potentiels de travail, tout en augmentant le volume des postes vacants offerts par les entreprises, et cela notamment par la dérèglementation de la protection salariale (salaire minimum, normes minimales de travail,...), et d'autre part, vers la recherche de la réduction des coûts d'information nécessaires à la prise de connaissance des emplois disponibles, de la réduction du montant et de l'accessibilité des substituts salariaux (assurance chômage, aide sociale, ...). L'ensemble de ces mesures devraient ainsi avoir pour effet de contraindre objectivement le jugement rationnel des travailleurs à se modifier dans un sens plus favorable à l'acceptation d'un (nouvel) emploi.

Cette approche, d'inspiration néo-libérale, est dominante chez les théoriciens orthodoxes du marché du travail et dans l'esprit des politiques d'incitation à la mobilité de la main-d'oeuvre. Ces attitudes théoriques et politiques sont fondées sur l'estimation a priori que le chômage relève avant

tout du comportement de mobilité des travailleurs, entrant en chômage, y restant une courte durée, puis retrouvant un nouvel emploi.

Il semble inconcevable, qu'aussi bien théoriciens et décideurs politiques, ne se rendent pas compte que le diagnostic qu'ils portent sur la nature du chômage est passablement erroné et fondé sur des a priori empiriques qui ne correspondent pas à la réalité observable, et cela malgré le scepticisme, sinon l'opposition, du mouvement syndical face à cette conception manifestement idéologique de la nature du chômage.

En effet, en 1984(5), les travailleurs au chômage l'étaient pour près de 70% pour des raisons de perte d'emploi ou de mise à pied, et si on additionne à ce pourcentage les raisons de maladies (3%), d'obligations familiales (2,8%), d'études (3,3%), de sans travail depuis cinq ans (4,3%), et jamais eu d'emploi (6,0%), on arrive à 89% de chômeurs clairement non volontaires. Et sur les 11% restant au chômage pour d'"autres raisons", il est fort à parier qu'il n'y en ait assez peu qui correspondent au profil du "chômeur volontaire" tel que défini par la théorie orthodoxe du marché du travail.

De plus, depuis peu, plusieurs économistes s'attachant enfin à entreprendre des études empiriques systématiques sur cette question de la nature du chômage, ont montré que, contrairement à l'approche néo-libérale des théoriciens orthodoxes du chômage, ce ne sont, ni le manque de mobilité "rationnelle" des travailleurs, ni leur "refus rigide" de faire des concessions salariales, qui sont à l'origine du chômage. Invoquer l'"instabilité" des travailleurs ou la "viscosité des salaires" n'a fait que masquer temporairement la réalité du phénomène objectif à la source de la montée massive du chômage ces dernières années: l'incapacité du système d'emploi à générer assez d'emplois pour toutes les personnes qui désirent travailler(6).

Face à ce constat empirique, il apparaît clairement illusoire de vouloir rechercher les causes profondes du chômage dans le comportement soi-disant "rationnel" des travailleurs, conduisant ceux-ci à des attitudes d'"instabilité" et de "choix" en faveur du non travail. Si l'origine économique du

chômage est à rechercher quelque part, il semble nettement plus pertinent d'étudier les variables structurelles du système d'emploi qui expliquent l'insuffisance de l'économie et des entreprises à générer assez d'emplois pour satisfaire les demandes d'emplois.

Cette analyse du chômage par la théorie orthodoxe du marché du travail est particulièrement exemplaire de la façon dont celle-ci traite méthodologiquement les questions d'emploi. L'atomisme logique qui est à la base de la réflexion économique orthodoxe enserre la problématique de l'emploi dans une logique élémentaire du comportement isolé de l'homo oeconomicus "offreur" de travail. Inévitablement une telle logique conduit aux seules possibilités qu'elle recèle: soit le travailleur est prêt à offrir son travail aux conditions du marché, c'est-à-dire aux conditions définies par la demande de travail, soit il y renonce et décide d'être un "chômeur volontaire". Un tel simplisme du raisonnement analytique, dont le pouvoir de séduction sur les profanes est d'ailleurs amplifié par l'ésotérisme de la sophistication de l'appareillage mathématique des modèles de décision rationnelle de l'offreur de travail, s'empêche totalement de penser que la problématique de l'emploi puisse relever d'une logique plus réelle inscrite dans les structures du système salarial(7).

De la même façon, les hypothèses d'unicité et d'homogénéité du "marché du travail" réduisent la problématique de la régulation du système d'emploi à une simple question d'ajustement entre l'"offre" et la "demande" de travail. Comme si le travail, au même titre que n'importe quelle autre marchandise standardisée, pouvait être appréhendée selon une simple logique de l'échange d'un "bien" ou d'un "facteur de production".

D'une part, la complexité des déterminants sociaux qui caractérisent spécifiquement chaque catégorie de travailleurs, sinon chaque travailleur singulier, et d'autre part, la multiplicité des déterminants internes et externes qui incitent spécifiquement chaque entreprise à adopter un mode particulier de gestion de la main-d'oeuvre, sont telles que le "modèle" idéel et idéal du "marché du travail" est, non seulement une pure vision de l'esprit réductionniste des

économistes orthodoxes, mais de plus, outre les incohérences formelles internes que recèle ce modèle, un bien faible instrument de compréhension de la réalité économique(8).

L'un des symptômes flagrants de l'insuffisance de la théorie orthodoxe est la prolifération des théories ad hoc produites par les économistes orthodoxes pour expliquer les "dysfonctionnements" du "marché du travail". Nous ne prendrons pour exemple que deux des plus récentes de celles-ci; il faut dire que leur espérance de vie scientifique est souvent assez réduite(9).

2. Deux "nouvelles" théories du marché du travail

La théorie des "contrats implicites" tente de montrer comment salariés et employeur s'entendent "implicitement" pour déterminer, au niveau micro-économique de l'entreprise, le volume d'emploi et les niveaux de salaire, et cela en fonction des fluctuations de l'activité économique ressentie par l'entreprise. En période de haute conjoncture les salariés assumeraient d'être rémunérés à des salaires inférieurs à ceux qu'ils pourraient exiger en fonction d'une telle situation en leur faveur, et cela en contrepartie d'un accord tacite du maintien d'un niveau de salaire pas trop faible en situation de basse conjoncture ou même de l'acceptation d'être licenciés (temporairement) moyennant des indemnités substantielles(10).

Cette appréhension du rapport salarial sous la forme analogique à un "contrat implicite" d'assurance du revenu intertemporel entre salariés et employeur (le salarié payant en quelque sorte, en renonçant à réclamer un niveau de salaire "normal", une police d'assurance à l'employeur en période de haute conjoncture, et touchant en quelque sorte, en obtenant un niveau de salaire au "dessus de la normale" ou de "bonnes" indemnités de licenciement, une prime d'assurance de l'employeur en période de basse conjoncture) s'inscrit dans le renouveau d'une certaine "économie subjectiviste moderne, qui a transformé la théorie des prix de marché en une théorie générale du choix humain"(11).

La théorie de l'"information imparfaite", pour sa part, ne renonce pas à expliquer qu'il puisse exister une régulation marchande qui conduise naturellement à l'établissement de prix d'équilibre sur le "marché du travail". L'hypothèse auxiliaire défendue est alors que, faute d'information suffisante sur les différences de conditions de travail selon les entreprises et sur la distribution des salaires dans une profession, les salariés et employeurs adoptent, face à ces incertitudes, des comportements stratégiques de minimisation du risque. Par exemple, le salaire s'établira à un niveau d'autant plus élevé que le risque de rotation de la main-d'oeuvre est faible, et inversement. Dans ces conditions, en fonction de l'appréciation et des choix des salariés et employeurs face à l'incertitude due au manque d'information et ainsi au risque encouru pour la prise de décision, il existerait plusieurs salaires d'équilibre pour un même "marché du travail"(12).

Comme on s'en rend compte, l'une ou l'autre de ces deux théories ne se construit que grâce à la quasi négation des postulats fondateurs du modèle de référence qu'est le "marché du travail". On arrive alors à une situation dans laquelle ces théories ad hoc, élaborées respectivement chacunes pour répondre à une difficulté partielle de la théorie générale du marché du travail (dans le premier cas que nous avons pris pour exemple, pour tenter d'expliquer la non relation inverse, "automatique et immédiate", existante réellement sur le "marché du travail", entre prix-salaires et quantités-offertes-demandées; et dans le second cas, pour tenter d'expliquer la non unicité existante réellement de prix d'équilibre sur un "marché du travail") nient globalement, lorsqu'on en fait la collection, d'une part, tour à tour tous les postulats logiques sur lesquels repose le modèle du "marché du travail", et d'autre part, tour à tour toutes les possibilités d'existence réelle d'un quelconque "marché du travail".

Le paradoxe est alors flagrant puisque la levée des postulats centraux de la théorie du marché du travail, notamment les postulats d'unicité et d'homogénéité de ce "marché", au profit d'hypothèses auxiliaires ad hoc aux phénomènes réels à expliquer, devient une condition sine qua non d'opérationalité de la "théorie".

Comme l'ensemble de la théorie orthodoxe néoclassique, ballotée entre l'instrumentalisme le plus radical qui, de toute façon a abandonné toute prétention d'expliquer la réalité sur la base du noyau dur de la théorie, pour se cantonner pragmatiquement à la seule recherche de "bonnes prédictions"(13), et le descriptivisme le plus réaliste possible, mais toujours à rechercher puisque la "réalité" est sans cesse en transformation(14); la théorie orthodoxe du "marché du travail" apparaît de moins en moins pertinente pour connaître le mode historique de régulation du système d'emploi.

C'est fondamentalement pour cette raison, par-delà les clivages idéologiques, qu'un certain nombre d'économistes se sont orientés ces dernières années vers une autre façon d'appréhender l'étude de ce fameux "marché du travail".

II - L'APPROCHE DE LA STRATIFICATION ET DE LA SEGMENTATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Une fois écarté le cadre référentiel de la théorie orthodoxe du "marché du travail", une nouvelle réflexion s'est orientée sur l'examen des espaces socio-économiques constitutifs des structures du système d'emploi.

La constatation d'une relative stabilité de la stratification du système d'emploi a conduit certains auteurs à rechercher à identifier les particularités structurelles caractérisant chaque strate du marché du travail.

L'analyse du "marché du travail interne" aux entreprises étudie l'espace de mobilité interne contrôlée par les grandes entreprises ou administrations. Ce "marché" s'avère à l'examen être structuré par un ensemble de coutumes, lois, règles, procédures définies explicitement ou implicitement dans le cadre réglementaire interne d'une unité économique de décision.

Conditions d'entrée et procédures de sélection, organisation des promotions et planification de la formation, itinéraires obligés dans l'échelle des rénumérations et des niveaux hiérarchiques, sont autant de procédures de gestion de la main-d'oeuvre qui structurent ce marché interne en strate spécifique se reproduisant, et dans laquelle le travailleur est soumis à une logique organisationnelle propre à une entreprise ou administration(15).

Prolongeant cette première différenciation des strates d'emploi en terme de politique de main-d'oeuvre spécifique à l'entreprise, certains auteurs ont mis l'accent sur l'étude des "filières de carrière" auxquelles sont soumises certaines catégories professionnelles. Critères et étapes d'intégration dans la profession, temps propre de la filière de promotion et rythme d'avancement professionnel, profil socio-professionnel et trajectoire de mobilité, etc..., sont autant de particularités qui régissent chaque strate professionnelle jusqu'à en produire souvent l'isolement et le cloisonnement, et même parfois, comme dans le cas des emplois précaires, l'"enfermement" dans un "profil" de carrière sans avenir(16).

Ce type d'analyse du "marché du travail" et des "filières de carrière", qui reste encore essentiellement micro-économique, peut permettre de fournir de bons éléments d'explication dans le processus de formation des inégalités de salaires et de statuts salariaux, et peut constituer un excellent fondement à une approche pertinente alternative à l'approche orthodoxe.

Dans cette direction, le modèle de compétition sur les emplois(17), qui s'oppose au modèle néoclassique de compétition sur les salaires, a pour originalité de mettre en évidence les ajustements de marché qui conduisent à reproduire la stabilité de la structure stratifiée du marché du travail. La répartition sélective, qui en est la conséquence, résulte alors du rapport d'individus différenciés par des caractéristiques spécifiques, à des strates hiérarchisées qui les intègrent sélectivement: ce qui ne laisse plus aucune place à une quelconque autonomie de l'offre de travail.

Mais ce sont surtout les théories de la segmentation du marché du travail qui ont tenté de systématiser ce type d'approche au niveau macro-économique. Ces théories se sont développées en deux catégories d'approche, chacunes respectivement influencées, outre par le keynésianisme, soit par l'institutionnalisme, soit par le marxisme(18).

1. L'approche institutionnaliste de la segmentation du marché du travail

Le premier type d'approche, initialement développé, de la segmentation du marché du travail, s'évertue à rechercher les caractéristiques économiques et sociologiques qui permettraient de différencier dichotomiquement au moins deux grandes strates fonctionnelles, primaire et secondaire, de la structure du marché du travail. Ce type d'étude typologique conduit alors à identifier l'existence d'un dualisme, au sein de l'activité économique, entre: travailleurs primaires (homme, âge moyen, qualification reconnue, blanc et national) ayant un statut salarial élevé et stable, et travailleurs secondaires (femme, jeune, faible qualification reconnue, de couleur, et immigrant) ayant un statut salarial faible et précaire; entre emplois primaires (salaire et avantages sociaux élevés, bonnes conditions de travail et tâche difficilement contrôlable, plein temps, position hiérarchique non subalterne, promotion interne à l'entreprise, syndiqué, sécurité d'emploi, ...) généralement occupés par des travailleurs primaires, et emplois secondaires (bas salaires, mauvaises conditions de travail et tâche contrôlable, temps partiel ou partagé, position subalterne, pas de promotion, non syndiqué, forte vulnérabilité au chômage, ...) généralement occupés par des travailleurs secondaires(19).

Bien que cette typologie en deux grands segments du marché du travail s'appuie sur l'analyse micro-économique en terme de "marché interne" et de "filière de carrière", elle nécessite aussi d'être étayée par une explication macro-économique. Le genre d'explication retenue est alors de type fonctionnaliste, et est recherché du côté des caractéristiques "objectives" différenciant les conditions d'exercice de l'activité économique (stabilité, importance, degré d'exposition, ..., du marché; rentabilité, taille, capacité innovatrice, niveau d'investissement, ..., de l'entreprise; contrôle, transformation, avance, ..., technologique).

Le problème de cette démarche fonctionnaliste est qu'elle recherche la pertinence explicative du dualisme du marché du travail, la variable dichotomique qui permettrait de différencier nettement les segments primaire et secondaire. Le risque est alors de voir se multiplier les bonnes explications. Par exemple, au fur et à mesure de ses recherches, M.J. Piore identifie successivement les différences de nature de la technologie productive utilisée par les entreprises(20), puis la nécessité spécifique pour chacune de celles-ci de répondre à l'incertitude et aux fluctuations de l'activité économique(21), comme variable explicative du dualisme du marché du travail. Mais dès lors que ces différentes variables identifiées peuvent être considérées comme non exclusives l'une de l'autre et même cumulativement explicatives, la définition fonctionnaliste d'une typologie des segments du marché du travail renvoie à une taxinomie de variables explicatives, sans qu'il soit possible d'attribuer à l'une plus qu'à une autre de ces variables la fonction discriminante significative entre segments.

Et c'est bien là que se situe la limite de ce type d'analyse fonctionnaliste de la segmentation du marché du travail. Partant d'un constat fondé de l'incohérence globale de l'analyse orthodoxe du marché du travail, l'analyse fonctionnaliste échoue elle-même dans la construction d'un cadre théorique général qui rendrait intelligible et isolerait la logique économique qui contribue à la reproduction sociale de la stratification et du dualisme du marché du travail. Tout comme l'institutionnalisme dont il s'inspire fortement, ce genre d'analyse verse rapidement, en voulant concilier les aspects historiques, sociologiques, économiques, etc..., des phénomènes étudiés, dans l'éclectisme méthodologique dont la richesse empirico-descriptive n'a d'égale que le manque de cohérence globale.

C'est sans doute en partie pour cette raison: l'approche fonctionnaliste institutionnaliste, malgré sa pertinence, ne pouvant pas représenter une alternative théorique globale face à la théorie orthodoxe du marché du travail(22); que certains auteurs radicaux, d'influence marxiste, ont tenté de réinsérer la problématique de la segmentation du marché du travail dans la problématique plus générale de la régulation du capitalisme.

2. L'approche radicale de la segmentation du marché du travail

L'approche de la segmentation s'oriente maintenant vers la recherche d'un lien entre, d'une part, l'accumulation du capital qui fonde la logique du système capitaliste, et d'autre part, le résultat social sur la structure d'emploi qu'est la segmentation. L'accent est alors mis sur le mouvement du capital, donc sur les déterminants de la "demande" de force de travail, comme causes structurantes d'un système d'emploi segmenté. L'objet d'étude des théories proposées porte ainsi sur l'analyse des mécanismes qui relient l'accumulation du capital et la segmentation du système d'emploi via la logique de reproduction réussie du capital.

Pour M. Reich, D.M. Gordon, et R.C. Edwards[23], qui furent historiquement les précurseurs de l'approche radicale de la segmentation, le processus de segmentation de l'emploi résulte de l'application par le capital monopoliste de la stratégie illustrée par le vieil adage "diviser pour régner". L'étude historique effectuée par ces auteurs tend à montrer que le développement de la concentration-centralisation du capital, la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail (taylorisme) et de l'approfondissement de la mécanisation (fordisme) tendant à homogénéiser la force de travail ouvrière, l'élaboration de la production planifiée de biens standardisés fabriqués en grande série et de la consommation de masse qu'elle requiert, sont autant d'éléments qui ont eu pour résultat paradoxal pour le capitalisme, de permettre aussi que puisse s'organiser massivement la classe ouvrière, pour revendiquer de meilleures conditions de travail, de salaire, et de sécurité d'emploi. Les conséquences d'une telle situation furent pour le capital une difficulté croissante à pouvoir plier la force de travail à l'impératif catégorique d'un taux d'exploitation élevé.

Les rigidités du marché du travail, les difficultés croissantes pour contrôler les coûts salariaux, la résistance organisée des travailleurs aux technologies et techniques disciplinaires de soumission réelle du travail au capital, constituaient autant d'entraves à l'accumulation du capital dans ce contexte de l'importance croissante d'un "espace central" de production stabilisé. C'est ce que dut briser le

capital en favorisant l'élargissement d'un "espace périphérique" de production et consécutivement d'emploi, qui ne nécessite pas structurellement que soient stabilisées l'activité productive et la main-d'oeuvre employée. Le dualisme et l'articulation centre-périphérie ont fourni alors au capital le moyen économique et social d'assurer l'efficacité globale du procès de valorisation et d'accumulation du capital.

L'espace périphérique est constitué d'entreprises fortement sujettes aux fluctuations économiques, souvent de petites ou moyennes entreprises soumises à la sous-traitance et se requérant pas pour leurs activités de technologies trop avancées ou trop lourdes, ou encore d'entreprises à technologie banalisée et décentralisée car ne requérant que peu de travail qualifié (montage, assemblage). Dans cet espace périphérique les emplois peu qualifiés et souvent précaires sont occupés par les catégories de salariés socialement vulnérables de par leur type de socialisation (femmes, jeunes, vieux), leur caractéristique raciale ou culturelle (minorités ethniques et linguistiques), leur nationalité (travailleurs immigrés), ou encore leur faible niveau de qualification reconnue. De plus c'est dans cet espace périphérique que se développent de nouvelles formes juridiques du rapport salarial (travail intérimaire, contrat à durée déterminée, temps partiel, ...).

Les travailleurs rejetés de l'espace central dans cet espace périphérique, notamment à l'occasion d'une réorganisation de la planification globale de la production (décentralisation-délocalisation, filialisation-sous-traitance, ...) ou de perte d'emploi (rationalisation de la gestion de la main-d'oeuvre, non rappel après mise à pied temporaire, ...), et les travailleurs directement intégrés dans cet espace périphérique, deviennent dès lors autant de forces de travail que le capital peut exploiter à souhait. Cette zone de faible résistance ouvrière, d'exploitation intensive, est donc ici analysée comme constituant pour le capital la possibilité stratégique, d'une part, de briser une éventuelle résistance ouvrière massive et unitaire qui n'aurait pu que se développer avec l'élargissement de l'espace central, et d'autre part, d'assurer la reproduction élargie du capital social dans son entier (via la péréquation des taux de profit).

Cette analyse, étayée par une argumentation de nature historique, établit donc le lien entre la logique de l'accumulation du capital et la segmentation du système d'emploi; pour ce qui est de son processus historique de mise en place, sur la capacité stratégique du capital à "diviser pour se reproduire", et pour ce qui est de son résultat actuel, sur l'existence d'un dualisme entre les emplois (les travailleurs, les activités productives) intégrés dans un espace central stable et ceux précarisés dans un espace périphérique instable.

De leur côté les théoriciens de la "régulation" recherchent à articuler l'étude du phénomène de la segmentation du marché du travail sur l'analyse de la spécificité historique du rapport salarial en régime d'accumulation intensive et de régulation monopoliste(24).

M. Aglietta(25), dans cette perspective, analyse la segmentation de l'emploi comme un processus macro-économique issu "de la généralisation du rapport salarial, dans un cadre national, selon le développement d'un mode de consommation de masse"(26), qui implique l'intégration dans la production capitaliste de tous les membres de la famille. La segmentation de l'emploi, comme "processus d'exclusion social" provenant du clivage produit au sein du salariat par l'organisation du travail soumise à la logique du machinisme, est d'autre part:

> "... un moyen par lequel les entreprises acquièrent face à l'incertitude des degrés de liberté pour modifier la structure des salaires et créer une flexibilité dans l'utilisation de la main-d'oeuvre. Ces degrés de liberté sont soumis à la contrainte de stabilité de l'ordre social qui passe par le développement régulier du mode de consommation de masse. Cette contrainte implique la sauvegarde de la situation sociale du "noyau dur du salariat", c'est-à-dire la population masculine nationale, âgée de 25 à 55 ans, installée en milieu urbain qui, si elle n'est pas délivrée du chômage, est de mieux en mieux protégée de ses conséquences financières. En opposition à ce "noyau dur" il y a "tous les autres" qui alimentent "l'armée industrielle de réserve" et qui n'ont d'autre homogénéité que celle qui leur est conférée par le processus d'exclusion sociale"(27).

Ce processus d'exclusion social, qui "ne doit rien à des considérations 'techniques'"(28), dépend essentiellement des "chaines de mobilité" dans lesquelles sont engagés les travailleurs.

Par contre, B. Coriat(29) met l'accent sur la nature différente que peut revêtir le procès d'homogénéisation du travail concret comme critère déterminant de la segmentation de la force de travail. Pour cet auteur l'analyse de la segmentation de la force de travail doit remonter jusqu'aux mécanismes de la loi de la valeur. La segmentation doit être considérée comme le résultat des "contraintes propres de l'économie du temps et de la formation des valeurs d'échange qui "commandent" la structure d'offre de la force de travail (par les employeurs) envisagée au niveau global"(30).

L'hypothèse avancée par B. Coriat est que le lien qu'il faut établir entre la segmentation de la force de travail et l'accumulation du capital peut être rendu intelligible par la mise en évidence de deux types de procès de travail distincts: un procès de travail de type taylorien ou fordien et un procès de travail de type de process.

Le procès de travail de type taylorien ou fordien est intégré dans "des séries entières de postes de type parcellisé et répétitif" qui conduisent à des "culs de sac" pour ce qui est de la promotion et à l'instabilité pour ce qui est du statut, et donc à des emplois de type process, même s'il constitue aussi une forme "d'homogénéisation" du travail, celle-ci, principalement déterminée par l'automation, conduit à la formation de postes et d'emplois qui sont certes "banalisés", mais la différence est qu'ici la "banalisation" du travail concret ne consiste pas en l'exécution de gestes répétitifs et parcellisés, mais en une capacité de lecture et d'interprétation de données formalisées permettant de faire face à des aléas. Dans ce cas, souligne Coriat, l'homogénéisation du travail conduit non plus à une série de postes de type secondaire, mais à des séries d'emplois relevant d'un marché de type "primaire-interne"(31).

Même si cette hypothèse, défendue par B. Coriat, ne constitue que la tendance qui peut être substantiellement

modifiée par des politiques spécifiques de gestion de la main-d'oeuvre, elle privilégie tout de même l'étude du procès de travail concret, donc l'aspect technique (économie du temps, progrès de la productivité et intensification du rythme de travail) dans l'explication de la dualité des emplois.

De son côté, F. Michon considère plutôt que de façon plus générale "les processus de division du travail semblent placés sous une double dépendance: par rapport aux processus de concurrence capitaliste, par rapport aux exigences du contrôle de la main-d'oeuvre et au-delà, aux processus de détermination du rapport salarial"; et qu'en conséquence: "deux types de phénomènes paraissent à eux-seuls fonder l'ensemble des discontinuités structurelles autant celles du système productif que celle du marché du travail (exception faite bien sûr des problèmes de qualification): les processus de concurrence; les processus de détermination du rapport salarial"(32).

De même, J.F. Germe considère que c'est pour le moins terriblement simplifier la réalité que de réduire la question des clivages et différenciations de la force de travail à l'unique dimension des conditions d'usage de la main-d'oeuvre(33). De plus, cet auteur montre, grâce à une analyse historique très approfondie(34), qu'il faut fortement relativiser le caractère de nouveauté attribué à l'actuel précarité et instabilité de l'emploi.

Allant dans le même sens d'une certaine relativisation de la pertinence des théories de la segmentation, R. Boyer, proposant un historique et une périodisation de l'évolution du rapport salarial dans le cadre de l'analyse de la régulation capitaliste, et tout en reconnaissant le grand intérêt des théories de la segmentation du marché du travail, tire quatre enseignements majeurs quant à l'intérêt et au degré de validité de ces théories:

> "1 - Les théories de la segmentation n'ont aucun caractère d'universalité: leur validité ne serait correspondre qu'à une phase bien précise de l'histoire des économies capitalistes.

2 - La coexistence de zones de stabilité et d'instabilité de l'emploi constitue un trait permanent du rapport salarial...

3 - En sens inverse, et c'est peut-être ce que négligent les théories de la segmentation, toute modification ou rupture dans les conditions économiques générales ayant permis l'instauration d'un rapport salarial de type "monopoliste" implique un retour sur le partage entre secteur primaire et secteur secondaire. C'est tout particulièrement le cas de la crise actuelle.

4 - Si les théories de la segmentation ont le plus souvent une vocation essentiellement micro-économique ou sociologique (examiner les phénomènes de division des travailleurs), une théorie du rapport salarial devrait avoir pour vocation une explication et une caractérisation de l'un des éléments les plus fondamentaux de la reproduction économique et sociale d'ensemble"(35).

Ainsi nous retrouvons généralement dans ces analyses radicales de la segmentation de l'emploi, le même type de conception duale de l'emploi déjà mise de l'avant par les économistes d'inspiration institutionnaliste. Mais à la différence de ces derniers, le rôle "fonctionnel" de ce dualisme n'est pas recherché dans des processus sociaux, institutionnels, psychologiques, historiques diffus, mais plutôt dans la logique contradictoire de l'accumulation du capital, toujours historiquement confrontée au problème de la valorisation, et donc toujours amené à "remodeler" et à "différencier" les conditions juridiques et matériels du rapport salarial. En ce sens ces théories radicales de la segmentation marquent un progrès sérieux puisque le procès de structuration du système d'emploi est rendu intelligible au travers d'un corpus théorique plus cohérent que celui utilisé par l'analyse orthodoxe du "marché du travail".

Néanmoins, la multiplicité des explications proposées par les théories de la segmentation laisse planer un doute sur la pertinence globale de chacune de ces explications. L'enclavement de la problématique de la segmentation dans la seule dimension méthodologique de la recherche d'un "dualisme" du système d'emploi, conduit fréquemment chacune de

ces approches à vouloir trouver la bonne variable dichotomique explicative, et consécutivement à vouloir privilégier le bon niveau d'appréhension où se situe l'origine première du dualisme.

Dans ces conditions, on aboutit au résultat que chacune de ces approches a partiellement raison: Reich-Gordon-Edwards ont dans une certaine mesure raison de soutenir que la dualité de l'emploi en centre-périphérie relève de la stratégie globale objective du capital de "diviser pour régner" dans un contexte général de lutte de classes; Aglietta a sans doute raison de considérer que la dualité de l'emploi résulte du processus historique de la généralisation du rapport salarial et de la consommation de masse, et correspond aux besoins objectifs des entreprises de disposer de degrés de liberté, et cela dans un contexte de régulation macro-économique du rapport salarial; Coriat n'a pas totalement tort de voir dans deux types d'homogénéisation du travail concret une forme de la dualité de l'emploi, et cela dans un contexte où le capital est objectivement contraint, pour poursuivre sa valorisation, d'approfondir en les différenciant des technologies d'exploitation de la force de travail; Michon a aussi raison de lier processus de concurrences intercapitaliste et modalités de contrôle de la main-d'oeuvre comme fondements conjoints du dualisme de l'emploi; Germe et Boyer rappellent avec justesse que le dualisme est à la fois une constante du capitalisme et prend une forme historique spécifique selon le mode de régulation. Chacune de ces approches apporte une pertinence au niveau où elle situe son analyse pour comprendre le phénomène de segmentation du système d'emploi. Mais jusqu'à présent, à notre connaissance, aucune ne fournit un cadre théorique général susceptible de rendre intelligible la logique d'ensemble qui concourt à la reproduction du système salarial(36) comme structure différenciée et hiérarchisée(37).

III - LA SEGMENTATION DU SYSTÈME D'EMPLOI AU QUÉBEC

Depuis quelques années les études empiriques ayant pour objet la segmentation du marché du travail ont été nombreuses aux États-Unis et en Europe. Néanmoins, comme le montre de façon exemplaire un article récent de la prestigieuse American Economic Review, ce qui est en question c'est encore la

recherche de la preuve empirique de la validité de l'hypothèse théorique de la dualité du marché du travail. En effet dans cet article[38], W.T. Dickens et K. Lang testent économétriquement avec succès, sur la base de données recueillies sur un échantillon représentatif des travailleurs chefs de familles aux États-Unis, la double hypothèse: de l'existence de deux secteurs distincts d'emploi (primaire et secondaire) sur le marché du travail, et de l'existence de barrières à l'entrée du secteur primaire, avec queue d'attente consécutive au rationnement des emplois primaires.

Sans dénier l'intérêt d'une telle approche, qui "prouve empiriquement"[39] la pertinence de l'hypothèse de la dualité du marché du travail, et consécutivement achève de démontrer la non pertinence des postulats théoriques de la théorie orthodoxe néo-classique du "marché du travail homogène et unique"; il reste que l'étude de cette "dualité" du "marché" du travail est encore cantonnée à l'analyse des caractéristiques des travailleurs qui "correspondent" aux emplois primaires et secondaires. L'intelligibilité du pourquoi de la segmentation, qui ne peut résider que dans les structures différenciées et hiérarchisées du système de production, reste encore à découvrir.

1. La dualité du marché du travail au Canada

Au Canada, le même genre d'études recherchant à tester empiriquement l'hypothèse de la dualité du marché du travail, ont été effectuées ces dernières années. La plus récente d'entre elles, produite par R. Meng en 1985 dans le prolongement des travaux de A.W. Donner et F. Lazar (1973), M. Robertson et S. Bertrand (1975), M. Boyd et E. Humphries (1980) et W.J. Merrilees (1982)[40], s'attache aussi à identifier empiriquement la dualité du marché du travail canadien en secteur secondaire, et secteur primaire inférieur et supérieur.

L'étude de R. Meng utilise: comme données un échantillon représentatif des travailleurs mâles au Canada; comme variable de différenciation des travailleurs (en trois groupes: secondaire, primaire inférieur et supérieur) quatre caractéristiques retenues parmi celles généralement utilisées par

la théorie néo-classique du capital humain (expérience, expérience au carré, scolarité, et nombre d'heures travaillées) ainsi que des variables telles que le statut marital, l'emploi à son compte, et la langue parlée; et comme variable d'activité, la localisation (provinces) et l'industrie. Les critères des emplois secondaires sont: un faible niveau de qualification, une occupation subordonnée, et un bas statut social. Pour le primaire inférieur les critères d'emploi sont: un plus haut statut social, une qualification reconnue mais une occupation subordonnée. Enfin, les critères d'emploi primaire supérieur sont: un haut statut social et de mobilité professionnelle et une occupation de supervision et "instructive".

Les résultats auxquels parvient R. Meng sont reproduits dans le tableau ci-dessous:

Distribution des industries en segments du marché du travail (en pourcentage)

Industrie	Secondaire	Primaire inférieur	Primaire supérieur	Total
Commerce au détail	6,75	87,31	5,93	100
Forêt, pêche, trappe, mine et pétrole	6,92	78,62	14,47	100
Biens non durables	6,10	84,16	9,74	100
Biens durables	1,84	86,21	11,95	100
Construction	2,84	91,47	5,68	100
Transport et communication	3,30	88,17	8,53	100
Commerce en gros	0,46	90,02	9,51	100
Finance et affaires immobilières	2,76	62,76	34,48	100
Services à la communauté et récréatifs	9,23	48,83	41,95	100
Services personnels	14,29	81,63	4,08	100
Autres services	6,27	55,80	37,93	100
Administration publique	3,68	73,60	22,72	100
MOYENNE	4,69	79,33	15,97	100

Source: R. MENG (1985), p. 284.

Ces résultats montrent que les travailleurs secondaires sont concentrés dans les services et la vente au détail, et qu'ils sont sous-représentés dans les trois secteurs les plus syndiqués au Canada: la construction, l'administration publique et les transports et communications. Le primaire inférieur est pour sa part concentré dans l'industrie manufacturière lourde, les transports et la construction. Enfin le primaire supérieur est dominant dans l'administration publique, les services à la collectivité, les services récréatifs, et la finance.

Mais, comme le reconnaît lui-même R. Meng, l'exclusion de cette étude des jeunes travailleurs (moins de 18 ans) et surtout des travailleuses, réduit la taille et l'importance du secondaire par rapport à la réalité. Il est incontestable que cette "exclusion" invalide considérablement la portée des résultats, et cela d'autant plus que les données utilisées par R. Meng datent de... 1972, et que depuis la situation de l'emploi s'est énormément modifiée, notamment pour ce qui est du développement des formes d'emploi précaire qui touchent en grande partie... les femmes et les jeunes.

Par ailleurs, d'autres résultats de l'étude de R. Meng vont dans le sens de la démonstration, apportée par une "preuve empirique" claire, que la théorie néo-classique du capital humain s'avère être en grande partie erronée(41), ce qui vient s'ajouter à la critique de l'incohérence interne de cette théorie(42).

De plus, R. Meng conclu que la segmentation du marché du travail au Canada existe et s'étend bien au-delà des barrières d'âge et de sexe, ce qui va, là encore, à l'encontre de la pertinence de la théorie néo-classique de la discrimination(43).

Face à ce constat de l'existence réelle de la segmentation du marché du travail au Canada et de l'insuffisance de la théorie orthodoxe à l'expliquer, l'étude canadienne la plus intéressante nous semble être celles de C.F. Aw(44). Non pas tant à cause des données traitées, C.F. Aw réduit son analyse aux seules industries manufacturières alors que l'on sait que celles-ci ne représentent pas plus d'une vingtaine

de pour cent de l'emploi, ni à cause de l'actualité des données ou de la méthodologie utilisée, les données datent de 1976 et la méthodologie est assez classique, mais surtout parce que C.F. Aw développe une problématique de la recherche des origines de la segmentation dépassant les caractéristiques des travailleurs, c'est-à-dire l'offre de travail, pour s'attacher aux caractéristiques structurelles de l'activité économique, c'est-à-dire des déterminants de la demande de travail.

C.F. Aw identifie, en s'assurant du caractère significatif de sa variable discriminante, d'une part un secteur secondaire où les gains horaires moyens sont de 80% ou moins de ceux globalement du secteur manufacturier, et d'autre part, un secteur primaire supérieur où les gains horaires moyens sont de 120% ou plus de ceux globalement du secteur manufacturier; le reste constituant le secteur primaire inférieur non étudié par Aw. Sur cette base, l'identification des industries étudiées est la suivante:

Industries manufacturières

Secteur secondaire	Secteur primaire supérieur
Industrie du poisson	Brasseries
Conserverie fruits et légumes	Pneus et chambres à air
Biscuiterie	Pâtes et papier
Confiserie	Imprimerie et édition
Chaussures en caoutchouc	Industrie du fer et de l'acier
Chaussures non en caoutchouc	Fonte et affinage
Valises et menus objets en cuir	Fabrication d'éléments de charpente métallique
Filature et tissage du coton	Instruments aratoires
Filature et tissage de la laine	Machines pour le bureau et le commerce
Textiles divers	Véhicules automobiles (montage)
Bas et chaussettes	Véhicules automobiles (pièces et accessoires)
Autre bonneterie	Raffinerie de pétrole
Vêtements pour hommes	Savons et produits de nettoyage
Vêtements pour dames	Produits chimiques
Vêtements pour enfants	

(suite)

Fabrication de châssis, portes et bois ouvré	industriels
Meubles de maison	Distilleries
Articles de sport et jouets	Chaudières et plaques
Fabrication d'articles en matière plastique	Construction et réparation d'embarcations
Récepteurs (radios et téléviseurs) ménagers	Produits du tabac
Articles électriques divers	

Source: C.F. Aw (1980), pp. 14-15.

Ces industries ainsi identifiées, Aw, grâce à un test économétrique de recherche de variables discriminantes entre ces deux groupes d'industries, arrive au résultat que seules les variables telles la productivité, les économies d'échelle et la part du marché sont significatives, alors que les variables telles la profitabilité et les conditions de travail ne le sont pas et ne permettent pas de différencier le secteur primaire du secteur secondaire. De plus, Aw constate "que l'écart salarial entre les deux secteurs est attribuable non seulement à des différences de productivité entre les deux secteurs, mais aussi à la dualité réelle du marché"(45).

Ceci conduit l'auteur à approfondir l'analyse comparative des caractéristiques industrielles et professionnelles des deux secteurs (primaire supérieur et secondaire). Les résultats obtenus sont alors les suivants:

Caractéristiques	Différence entre les 2 secteurs
Performance	
- valeur ajoutée par heure-personne	grande
- bénéfice net en pourcentage du capital total	petite
Taille	
- nombre d'établissements	grande
- terrain, usine et matériel par travailleur	grande
Part (concentration) du marché	
- livraison de l'industrie en pourcentage du total des livraisons des industries manufacturières	grande
Travail	
- gains horaires moyens	moyenne
- durée hebdomadaire moyenne du travail (réellement travaillée)	petite
- travailleuse de la production en pourcentage du nombre total des travailleurs de la production	grande
- paiement de la main-d'oeuvre en pourcentage de la valeur ajoutée	moyenne
- syndicalisation	petite
Conditions de travail	
Employés de bureau	
- heures normales de travail	petite
- congés	petite
Employés hors bureau	
- heures normales de travail	petite
- congés	petite
Professions	
- compétence professionnelle	grande
- salaires pour le même genre de travail	petite

Source: C.F. Aw (1980), pp. 43-44.

Au regard de ces résultats, C.F. Aw souligne que "la principale conclusion qui se dégage de cette étude, c'est que les caractéristiques des employeurs pour le secteur primaire diffèrent de façon significative de celle du secteur secondaire, de sorte que les structures du marché ne sont pas les mêmes"(46).

Cette conclusion est importante puisqu'elle met en lumière de façon non équivoque qu'au Canada, l'analyse du soi-disant "marché du travail" n'a pas grande pertinence dès lors qu'elle ne considère pas les structures différenciées et hiérarchisées du système productif comme la variable déterminante de l'existence réelle de la structure segmentée du système d'emploi.

Au Québec, même si certains auteurs se sont intéressés à la théorie de la segmentation du marché du travail(47), il n'existe pas actuellement, à notre connaissance, d'étude empirique qui recherche à identifier quels pourraient être spécifiquement les "segments" du système d'emploi québécois.

2. Premier aperçu de la segmentation du système d'emploi au Québec

Nous présentons ici les premiers résultats d'une étude que nous avons entreprise sur la segmentation d'emploi au Québec. Toutefois deux précisions s'imposent immédiatement. Premièrement le terme de "segmentation" que nous utilisons s'écarte un peu de la façon dont il est utilisé par la quasi totalité des auteurs. Généralement, les auteurs utilisent le terme de segmentation et celui de dualisme dans un sens assez voisin comme s'il était évident méthodologiquement qu'il faille dichotomiser en deux segments (pour à nouveau diviser chacun d'eux en deux segments, etc...) le système d'emploi. Cette évidence ne nous semble pas particulièrement fondée, sinon par un habitus propre à la pensée occidentale de vouloir toujours dichotomiser toute forme d'appréhension du monde(48), ou par, ce qui nous paraît plus graves encore, la volonté de rechercher à tout prix à opposer deux "catégories" d'emplois et consécutivement de travailleurs. Il nous semble, et nous verrons que cette autre hypothèse peut s'avérer

fondée, que concernant le système d'emploi au Québec, la réalité relève plus de phénomènes de différenciation et de hiérarchisation graduelle que d'une opposition marquée entre deux "segments".

Deuxièmement le choix d'utiliser le terme "système d'emploi" place d'emblée notre problématique dans une optique qui privilégie, comme déterminant premier de la segmentation, la régulation du système productif. Plutôt que du côté de l'étude d'éventuels "mécanismes" d'un hypothétique "marché du travail", c'est du côté de l'analyse des structures productives, et pour ainsi dire de la "demande" de travail, que nous rechercherons les variables pertinentes pour comprendre les phénomènes de segmentation.

Ceci étant précisé, il faut encore ajouter que nous avons mis l'accent sur l'analyse de la segmentation de l'emploi, plutôt que sur l'analyse de la segmentation des travailleurs, pour la raison simple que cette dernière commence à être relativement bien connue au Québec, notamment grâce aux travaux de l'IRAT. Mais cela ne signifie pas pour autant qu'une étude complète de la segmentation pourraît se passer de la nécessité de concilier méthodologiquement ces deux versants du problème de la segmentation.

Pour identifier les différences au sein du système d'emploi au Québec, nous avons procédé à une décomposition de l'ensemble de l'activité économique québécoise en quarante-trois (43) secteurs, en excluant l'agriculture, la chasse et la pêche. Cette exclusion réside essentiellement dans la difficulté d'obtenir des données statistiques homogènes sur ces secteurs par rapport aux autres secteurs. Les données que nous avons utilisées portent sur l'année 1984, dans la mesure où elles étaient disponibles.

Dans la première partie de notre étude, que nous présentons dans cet article, nous nous sommes uniquement intéressé aux variables de statut d'emploi. Nous avons séparé celles-ci en trois catégories:

- Les variables de rémunération hebdomadaire et horaire moyennes, que nous avons différenciées selon qu'elles s'appliquent aux employés ou aux salariés rémunérés à l'heure.

- Les variables de temps de travail hebdomadaire moyen et supplémentaire des travailleurs rémunérés à l'heure.

- Les variables de conflits de travail et de syndicalisation.

Nous avons choisi les rémunérations, et au premier titre de celles-ci, parce qu'elle nous semble plus représentative du statut d'emploi, la rémunération hebdomadaire moyenne plutôt que la rémunération horaire moyenne, comme critère premier de hiérarchisation des secteurs d'activité.

Comme le montre le Tableau I, les écarts par rapport à la moyenne du Québec sont considérables entre les secteurs d'activité.

Si de plus on différencie entre la rémunération des employés et celle des travailleurs rémunérés à l'heure, il apparaît que dans cette dernière catégorie les écarts entre secteurs sont encore plus importants. À l'exception de l'industrie du pétrole et du charbon, et des transports, pour ce qui est de la rémunération hebdomadaire, et de la construction dans tous les cas, les rémunérations des salariés rémunérés à l'heure sont nettement inférieures à celles des employés. À une différence de rémunération importante entre secteurs d'activité vient donc s'ajouter une autre différence importante de rémunération au sein de chaque secteur entre employés et salariés rémunérés à l'heure. Et cette seconde différence est généralement d'autant plus grande que la proportion de travailleurs rémunérés à l'heure est grande dans le secteur.

En cumulant l'ensemble de ces caractéristiques sectorielles de rémunération, il nous semble alors possible d'avancer un premier découpage du système d'emploi au Québec en cinq segments. En allant du plus élevé au plus faible nous avons:

Tableau I

Rémunération salariale au Québec selon les activités en 1984
(Indice 100: moyenne du total des activités)

Activités	Rémunération hebdomadaire moyenne Total salariés	Rémunération hebdomadaire moyenne des employés	Rémunération hebdomadaire moyenne des salariés rémunérés à l'heure
Électricité, gaz et eau	162,6	149,0	175,7
Tabac	150,3	150,4	161,5
Première transformation des métaux	153,5	146,0	176,0
Produit du pétrole et du charbon	163,8	139,8	200,7
Mines métalliques	146,1	139,5	166,8
Mines non métalliques	144,3	141,8	166,0
Papier	142,3	138,4	163,9
Communication	140,6	122,8	147,5
Enseignement et services connexes	134,6	n.d.	n.d.
Administration publique	131,0	115,3	n.d.
Services miniers	131,5	114,2	155,9
Fabrication d'équipement de transport	128,0	125,3	139,9
Transport	125,1	112,2	143,2
Carrières et sablières	125,4	103,0	151,7
Produits chimiques	124,9	118,8	132,1
Construction	123,5	86,1	165,3
Fabrication de produits électriques	122,6	129,5	124,7
Fabrication de produits min. non métal.	122,9	115,2	142,1
Forêt	113,8	106,5	139,7
Combustibles minéraux	122,2	116,3	79,4
Fabrication de machines	113,3	111,2	121,5
Imprimerie et édition	109,0	122,4	129,6
Entreposage	109,0	98,3	126,3
Fabrication de produits en métal	107,6	103,7	122,2
Aliments et boissons	107,6	104,0	120,4
Bois	92,8	96,1	105,5
Institutions financières	103,3	91,7	83,2
Assurances et affaires immobilières	101,2	86,0	72,7
Commerce en gros	92,5	87,1	91,4
Caoutchouc et matière plastique	89,0	105,9	95,6
Services fournis aux entreprises	91,8	84,7	96,6
Divers manufactures	88,1	91,4	92,7
Textile	89,3	103,9	92,6
Services médicaux et sociaux	84,6	76,1	99,4
Meubles	83,7	92,3	92,7
Services divers	81,4	81,7	85,0
Cuir	72,4	94,0	74,9
Bonneterie	71,9	85,4	78,8
Habillement	66,7	85,3	72,5
Divertissements et loisirs	64,5	79,2	56,7
Commerce au détail	62,5	69,1	64,8
Services personnels	50,9	54,0	49,4
Hébergement et restauration	44,8	63,0	45,1
Total activité (moyenne)	100	100	100

Source: Statistique Canada, Cat. 72 002.

Tableau I (suite)

Rémunération salariale au Québec selon les activités en 1984
(Indice 100: moyenne du total des activités)

Rémunération horaire (incluant surtemps) moyenne des employés	Rémunération horaire (incluant surtemps) moyenne des salariés rémunérés à l'heure	Ratio nombre de salariés rémunérés à l'heure sur nombre d'employés	Ratio rémunération hebdomadaire moyenne des salariés rémunérés à l'heure sur celle des employés	Ratio rémunération horaire moyenne des salariés rémunérés à l'heure sur celle des employés
153,0	148,6	0,62	85,1	74,5
152,0	160,5	1,63	77,4	81,6
137,8	146,7	2,14	86,9	81,7
133,1	158,5	0,94	103,5	91,9
130,1	146,1	2,57	86,3	86,7
139,3	136,1	3,10	84,4	75,4
136,8	138,5	3,31	85,4	78,2
114,9	141,6	0,09	86,6	95,2
115,1	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
111,3	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
109,5	132,5	1,11	98,4	93,4
116,7	121,5	1,61	80,5	80,4
106,6	124,5	0,90	92,1	90,2
96,8	117,8	2,75	106,3	94,0
115,1	116,7	0,83	80,2	78,3
80,3	145,7	1,75	138,5	140,2
123,6	109,8	1,47	69,4	68,6
110,5	115,2	2,55	88,9	80,5
100,7	121,6	0,70	94,5	93,2
109,3	106,5	0,25	49,2	72,2
104,5	103,8	1,20	78,8	76,7
109,1	126,9	1,71	86,4	89,8
93,6	110,0	1,03	92,6	90,7
98,9	106,1	2,35	85,0	82,8
101,2	105,6	1,95	83,5	80,5
87,8	85,3	5,38	79,1	75,0
87,2	91,0	0,12	65,4	80,5
87,3	80,7	0,17	61,0	71,4
81,9	83,4	0,56	75,6	78,6
99,8	91,4	3,47	65,1	70,7
83,0	100,9	0,50	82,3	93,8
111,8	109,8	1,65	73,1	82,7
100,2	82,4	2,57	64,3	63,5
84,1	116,3	1,80	94,3	106,8
87,0	78,5	3,73	72,4	69,7
80,6	92,7	1,12	75,6	88,7
88,8	72,0	4,00	57,5	62,3
110,4	69,4	2,86	67,5	48,5
83,2	67,6	3,74	61,2	62,7
77,0	69,4	1,38	51,6	69,5
64,8	72,4	2,12	67,5	86,3
52,5	56,9	1,11	66,0	83,6
59,5	54,1	3,71	51,6	70,3
100	100	0,90	72,1	77,2

Segment 1
- Électricité, gaz et eau
- Tabac
- Première transformation des métaux
- Produits du pétrole et du charbon
- Mines métalliques
- Mines non métalliques
- Papier
- Communication

Segment 2
- Enseignement et services connexes
- Administration publique
- Services miniers
- Fabrication d'équipement de transport
- Transport
- Carrières et sablières
- Construction
- Fabrication de produits électriques
- Fabrication de produits minéraux non métalliques

Segment 3
- Forêt
- Combustibles minéraux
- Fabrication de machines
- Imprimerie et édition
- Entreposage
- Fabrication de produits en métal
- Aliments et boissons
- Bois

Segment 4
- Institutions financières
- Assurances et affaires immobilières
- Commerce en gros
- Caoutchouc et matière plastique
- Services fournis aux entreprises
- Divers manufactures
- Textile

Segment 5
- Services médicaux et sociaux
- Meuble
- Services divers
- Cuir
- Bonneterie
- Habillement
- Divertissement et loisirs
- Commerce au détail
- Services personnels
- Hébergement et restauration

Ce découpage, fondé sur la rémunération, se trouve par ailleurs confirmer les chiffres déjà anciens (1981) concernant les travailleurs payés au salaire minimum au Québec. Comme le montrent les données ci-dessous, nous retrouvons les secteurs d'activités qui employent le plus de travailleurs au salaire minimum parmi les segments les plus bas du système d'emploi.

Salariés payés au salaire minimum par secteur d'activité au Québec en 1981

Secteurs d'activité	Nombre de salariés rémunérés au taux au salaire minimum	Répartition en % des salariés payés au taux du salaire minimum
Agriculture	1 284	0,66
Forêt	781	0,40
Chasse et pêche	49	0,03
Mines	1 787	0,92
Aliments et boissons	2 981	1,53
Cuir	781	0,39
Textile	4 329	2,22
Bonneterie	672	0,34
Vêtement	5 077	2,61
Produits en bois	1 677	0,86
Meuble	791	0,41
Autres industries manufacturières	24 803	12,73
Bâtiment et travaux publics	4 319	2,22
Transport, communication, énergie	3 249	1,67
Commerce en gros	7 446	3,82
Commerce au détail	45 124	23,17
Finances, assurances et affaires immobilières	11 961	6,14
Buanderie	1 098	0,56
Hébergement et restauration	45 811	23,52
Autres services	30 728	15,78
Administration publique	42	0,02
Total	194 770	100,00

Source: Rapport du Groupe de Travail sur la révision du salaire minimum, Commission des Normes du Travail, 1984.

Si nous prenons maintenant en considération le temps de travail, ce premier découpage semble ce confirmer. En effet, comme le montre le Tableau II, alors que le temps de travail hebdomadaire est relativement long et les heures supplémentaires d'une certaine importance dans les segments élevés, par contre, dans les segments inférieurs, sans doute à cause du développement du travail à temps partiel dans les secteurs qui les composent, le temps de travail hebdomadaire est plus court et les heures supplémentaires plus rares. Les exceptions telles le faible temps hebdomadaire de travail et le peu d'heures supplémentaires dans les secteurs de l'enseignement et de l'administration publique, ou dans le cas inverse pour les industries du meuble et de la bonneterie, pourraient s'expliquer par les conditions propres à ces secteurs.

Enfin, l'examen des variables relatives aux conflits de travail et à la syndicalisation, peut aussi fournir un appui au premier découpage que nous avons proposé. En effet, comme le montre le Tableau III, par-delà les conflits de travail qui peuvent aussi bien être le résultat de difficultés sectorielles que l'indice de la combativité des travailleurs, il est particulièrement clair, comme le montrent les taux respectifs de présence syndicale dans les secteurs primaires, des communications et certains secteurs manufacturiers d'une part, et dans les secteurs des services privés d'autre part, que la présence syndicale est fortement corrélée avec des conditions salariales favorables.

Ces premières remarques, orientées vers la recherche de caractéristiques sectorielles de l'emploi, sont bien entendu encore insuffisantes pour fournir une représentation exacte de la segmentation du système d'emploi au Québec, mais, et c'était l'objet de ce propos, elles montrent tout de même l'existence réelle d'une différenciation et hiérarchisation entre les segments d'emplois. L'étude que nous nous proposons de poursuivre devra alors, tout en approfondissant l'analyse des caractéristiques sectorielles de l'emploi, rechercher quels sont les déterminants de l'activité économique qui structurent la segmentation du système d'emploi au Québec.(49)

Tableau II

Temps de travail hebdomadaire et supplémentaire des salariés rémunérés à l'heure au Québec
(juillet 1983 à juin 1984)

Activités	Nombre d'heures hebdomadaires moyennes	Nombre d'heures supplémentaires hebdomadaires moyennes	Ratio Nombre d'heures hebdomadaires supplémentaires moyennes sur nombre d'heures hebdomadaires moyennes
Électricité, gaz et eau	39,88	2,53	6,3
Tabac	35,55	1,20	3,4
Première transformation des métaux	40,27	1,51	3,8
Produit du pétrole et du charbon	42,49	1,46	3,4
Mines métalliques	37,24	0,96	2,6
Mines non métalliques	37,53	0,93	2,5
Papier	39,72	2,53	6,4
Communication	35,03	0,87	2,5
Enseignement et services connexes	26,79	0,02	0,1
Administration publique	32,33	0,57	1,8
Services miniers	42,71	4,63	10,8
Fabrication d'équipement de transport	40,33	1,97	4,9
Transport	38,32	1,17	3,1
Carrières et sablières	42,23	1,90	4,5
Produits chimiques	40,04	1,95	4,9
Construction	37,96	0,89	2,3
Fabrication de produits électriques	40,34	1,96	4,9
Fabrication de produits min. non métal.	40,78	1,97	4,8
Forêt	42,64	2,02	4,7
Combustibles minéraux	33,72	2,49	7,4
Fabrication de machines	39,70	1,79	4,5
Imprimerie et édition	35,13	1,82	5,2
Entreposage	38,38	1,63	4,2
Fabrication de produits en métal	39,42	1,47	3,7
Aliments et boissons	37,98	1,93	5,1
Bois	41,19	1,30	3,2
Institutions financières	28,27	0,42	1,5
Assurances et affaires immobilières	32,19	0,88	2,7
Commerce en gros	37,87	1,47	3,9
Caoutchouc et matière plastique	38,65	1,70	4,4
Services fournis aux entreprises	31,15	0,64	2,1
Divers manufactures	38,43	0,93	2,4
Textile	39,39	1,58	4,0
Services médicaux et sociaux	28,11	0,20	0,7
Meubles	39,27	0,92	2,3
Services divers	29,42	0,45	1,5
Cuir	37,46	0,59	1,6
Bonneterie	40,09	1,82	4,5
Habillement	35,79	0,67	1,9
Divertissements et loisirs	24,67	0,23	0,9
Commerce au détail	29,35	0,34	1,2
Services personnels	29,82	0,18	0,6
Hébergement et restauration	27,45	0,22	0,8
Total activité (moyenne)	29,42	0,90	2,7

Source: Le marché du travail, juillet 1985.

Tableau III

Conflits de travail et syndicalisation au Québec

Activités	Conflits de travail en 1984		
	Nombre de conflits	Nombre de travailleurs touchés	Jours personnes perdus en arrêts de travail
Électricité, gaz et eau	n.d.	n.d.	n.d.
Tabac	0	0	0
Première transformation des métaux	11	1 650	34 988
Produit du pétrole et du charbon	1	255	113
Mines, carrières et puits de pétrole	2	483	5 819
Papier	7	1 867	157 019
Communication	8	1 544	11 532
Enseignement et services connexes	11	2 420	18 540
Administration publique	20	1 081	21 331
Fabrication d'équipement de transport	7	5 432	143 563
Transport et entreposage	12	5 286	66 017
Produits chimiques	3	346	12 791
Construction	3	87	554
Fabrication de produits électriques	6	700	28 830
Fabrication de produits min. non métal.	10	1 788	115 970
Forêt	4	218	7 898
Fabrication de machines	6	915	40 439
Imprimerie et édition	4	306	1 976
Fabrication de produits en métal	12	1 652	27 409
Aliments et boissons	28	2 306	95 268
Bois	17	1 624	74 935
Institutions financières	19	170	15 572
Assurances et affaires immobilières	1	344	15 470
Commerce en gros	15	249	10 449
Caoutchouc et matière plastique	2	52	1 486
Services fournis aux entreprises	5	187	9 721
Divers manufactures	6	1 025	18 576
Textile	3	514	1 957
Services médicaux et sociaux	8	2 064	31 834
Meubles	11	679	17 302
Services divers	8	148	4 275
Cuir	1	165	5 280
Bonneterie	1	29	2 592
Habillement	6	881	13 127
Divertissements et loisirs	2	41	5 353
Commerce au détail	49	2 465	86 302
Services personnels	1	14	518
Hébergement et restauration	13	2 110	35 375
Total activité (moyenne ou total)	323	41 067	1 140 161

Source: Le marché du travail, mai 1985 et décembre 1985.

Tableau III (suite)

Conflits de travail et syndicalisation au Québec

Ratio Jours personnes perdus en arrêts de travail sur nombre de salariés	Syndicalisation (juin 1984 - mai 1985) Emploi (sup. des mois considérés)	Nombre de salariés régis par une convention collective	Taux de présence syndicale
n.d.	29 452	19 047	64,7
0	4 287	2 784	64,9
1,38	28 405	20 088	76,1
0,04	3 422	1 636	47,8
0,32	38 911	14 428	72,1
3,70	44 366	34 412	77,6
0,21	56 088	45 418	80,6
0,10	211 105	130 335	61,7
0,13	167 792	132 015	78,7
4,60	33 283	20 332	61,1
0,60	116 534	35 544	30,5
0,50	26 456	9 351	35,3
0,01	94 439	77 694	82,3
1,07	28 361	15 288	53,9
10,90	12 436	12 290	98,8
0,63	18 910	10 921	57,8
2,34	18 183	7 048	38,8
0,07	29 120	10 451	35,9
0,94	30 205	15 494	51,3
1,86	55 206	32 197	58,3
3,28	24 445	15 095	61,8
0,22	133 503	9 835	7,4
0,27			
0,09	119 817	12 592	10,5
0,10	16 382	8 319	50,8
0,10	112 347	11 474	10,2
1,00	19 060	7 136	37,4
0,07	31 219	18 343	58,8
0,14	237 220	133 026	56,1
1,18	16 914	8 150	48,2
0,09	54 472	11 077	20,3
0,69	10 354	4 207	40,6
0,26	10 957	2 012	18,4
0,29	47 985	23 465	48,9
0,19	33 271	3 615	10,9
0,32	298 697	44 047	14,7
0,02	152 385	23 483	15,4
0,32			
0,53	2 233 196	982 469	44,0

NOTES

1. L'emphase est alors surtout mise sur le comportement anormal des demandeurs de travail et donne lieu à des "théories de la discrimination" sexuelle, sociale, ... Pour G.S. BECKER ("The Economics of Discrimination, Chicago: University of Chicago Press, 2nd. ed., 1971) la discrimination résulte du comportement irrationnel d'un employeur qui maximise ses préférences discriminatoires pour satisfaire ses préjugés. Pour J.E. STIGLITZ ("Approaches to the Economics of Discrimination", American Economic Review, vol. 63, no. 2, May 1973, pp. 287-295) c'est le manque d'information des employeurs sur le personnel embauché qui incite ces premiers à adopter une attitude discriminatoire pour minimiser le risque d'erreur.

2. Sur la théorie du capital humain voir G.S. BECKER, Human Capital, New York: Columbia University Press, 1964, et T.S. SCHULTZ, Investment in Human Capital, Toronto: Collier-MacMillan, 1971.

3. Sur la "théorie de la prospection de l'emploi" voir S.A. LIPPMAN & J.J. MAC CALL "The Economics of Job Search: A Survey", Economic Inquiry, Part I, vol. 14, June 1976, pp. 155-189; Part II, vol. 14, Sept. 1976, pp. 347-368.

4. Pour un résumé et une excellente critique de cette "nouvelle" approche du chômage, voir O. FAVEREAU "Le chômage est-il volontaire?", La nouvelle économie libérale, Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1983, pp. 45-75.

5. Statistiques Canada, La population active, cat. 71 001, déc. 1984.

6. Voir notamment une étude récente de A. HASSAN et P. BROUKER, Chomâge et dynamique du marché du travail, Conseil Économique du Canada, Ottawa, 1985.

7. Voir notre article: "Travail: mode d'emploi. Réflexions sur les fondements laborieux du salariat", Conjoncture politique au Québec, à paraître.

8. Voir notre article: "Diviser pour régner. Analyse des différentes théories du marché du travail", Interventions critiques en économie politique, no. 6, hiver 1981, pp. 127-169.

9. L'obsolescence rapide de ces théories est d'ailleurs souvent concomitante à la redécouverte cyclique, aussi vite oubliées, de "grandes évidences économiques". Par exemple, R.M. SOLOW redécouvrait dernièrement, suite à une relecture de A.C. PIGOU, que le marché du travail

n'est pas "un" marché où il y aurait un "thorough-going-competition": "On theories of Unemployment", American Economic Review, vol. 70, no. 1, March 1980, pp. 1-11.

10. Sur la "théorie des contrats implicites", voir C. AZARIADIS "Implicit Contracts and Underemployment Equilibria", Journal of Political Economy, vol. 83, no. 6, Dec. 1975, pp. 1183-1202; et S. ROSEN "Implicit Contracts: A Survey", Journal of Economic Literature, vol. 23, Sept. 1985, pp. 1144-1175.

11. L. von MISES, L'action humaine (1966), Paris: PUF, 1985, p. 3. "Nulle étude de problèmes proprement économique ne peut se dispenser de partir d'actes de choix; l'économie devient une partie - encore que la mieux élaborée jusqu'à présent - d'une science universelle, la praxéologie", p. 4.

12. Voir J.E. STIGLITZ, "Equilibrium Wage Distribution", Economic Journal, vol. 95, Sept. 1985, pp. 595-618.

13. Pour le manifeste de la méthodologie instrumentaliste en économie, voir M. FRIEDMAN, "The Methodology of Positive Economics", Essays in Positive Economics, Chicago: Chicago University Press, 1953, pp. 3-43.

14. C'est la position méthodologique finalement adoptée par P.A. SAMUELSON, voir à ce sujet S. WONG, "The F. Twist and the Methodology of Paul Samuelson", American Economic Review, June 1973.

15. Sur l'analyse du "marché interne" et les spécificités des types de gestion de la main-d'oeuvre, voir: P.B. DOERINGER & M.J. PIORE, Internal Labor Market and Manpower Analysis, Heath Lexington Books, 1971; J.P. DAUBIGNEY, "Le marché du travail interne à l'entreprise", Revue d'Économie Politique, no. 5, sept.-oct. 1979, pp. 594-605; C. ALLEGRE, "Quelques problèmes soulevés par la relation emploi-utilisation de la force de travail", Économies et Sociétés, ISMEA, série AB, no. 11, jan. 1980, pp. 209-243; D. BAROIN, "Transformation des politiques internes de gestion de la main-d'oeuvre et segmentation de marché du travail" in Colloque de Dourdan, L'emploi, Paris: Maspéro, 1982, pp. 34-43; M.J. CARTER, "Competition and Segmentation in Internal Labor Markets", Journal of Economics Issues, vol. XVI, no. 4, Dec. 1982, pp. 1063-1077.

16. La référence sur l'analyse des "filières de carrières" est S. SPILERMAN, "Careers, Labor Market Structure, and Socioeconomic Achievement", American Journal of Sociology, vol. 83, no. 3, Nov. 1977, pp. 551-593; voir aussi I. BERTAUX-WIAME, "Récits de vie, itinéraires professionnels, trajectoires structurelles: la boulangerie artisanale" in Colloque de Dourdan, L'emploi, Paris: Maspéro, 1982, pp. 285-296; J. LAUFER, "Itinéraires professionnels des femmes cadres" in Colloque de Dourdan, op. cit., pp. 313-330; P. RIVARD, "Carrières

des cadres: maintien de l'ordre et évolution d'échelle", Ibid., pp. 342-355; pour une articulation de ce type d'analyse avec la théorie de la segmentation du marché du travail, voir aussi G. SOLINAS, "Labour Market Segmentation and Workers Careers: The Case of Italian Knitwear Industry", Cambridge Journal of Economics, vol. 6, no. 4, Dec. 1982, pp. 331-352; et M. ANSELMEN-N. SULTAN-H. TANDJAOUI-R. WEISZ, "La segmentation du marché du travail: éléments pour une reformulation des critères d'analyse" in Salaire-Travail-Emploi, Lyon: PUL-AEH économiques, nov. 1979, no. 18, pp. 103-132.

17. Voir L.C. THUROW, "Education and Economic Equality", The Public Interest, no. 28, summer 1972, pp. 66-81; et Generating Inequality, Basic Book Inc., Mac Millan Press, 1975.

18. L'approche du marché du travail comme marché "balkanisé" date des années 50, voir: C. KERR, "The Balkanisation of Labor Market" in Labor Mobility and Economic Opportunity, E.W. BAKKE AND alii (ed), New York, Willy; Cambridge: Mass. Technology Press of MIT, 1954, pp. 92-110. Mais c'est surtout depuis le début des années 70 que cette approche a été systématiquement exploitée. Pour une présentation des différentes théories actuelles de la segmentation du marché du travail, voir: G.C. CAIN, "The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey", Journal of Economic Literature, Dec. 1976, pp. 1215-1257; et P. CHASKIEL et H. LHOTEL, "Notes sur segmentation, travail salarié, exploitation" in Réexamens de la théorie du salariat, Lyon, PUL-AEH économiques, 1981, pp. 41-66.

19. C'est à M.J. PIORE que l'on doit l'origine de cette approche: "Notes for a Theory of Labor Market Stratification", MIT, working paper no. 95, oct. 1972, repris in R.C. EDWARDS-M. REICH-D. M. GORDON (eds), Labor Market Segmentation, D.C. Heath, 1975, pp. 125-150. Cette approche dichotomique en terme de dualisme peut être affinée en différenciant, par exemple, travailleurs-emplois primaire supérieur et primaire inférieur, etc...

20. M.J. PIORE, "On the Technological Foundation of Economics Dualism", MIT, working paper no. 110, May 1973; "The Technological Foundation of Dualism and Discontinuity in M.J. PIORE & S. BERGER (eds), Dualism and Discontinuity in Industrial Societies, Cambridge University Press, 1980, pp. 55-81.

21. M.J. PIORE, "Dualism in the Labor Market. A Response to Uncertainty and Flux. The Case of France", Revue Économique, no. 1, jan. 1978, pp. 26-48; "Dualism as a Response to Flux and Uncertainty" in M.J. PIORE & S. BERGER (eds), op. cit., pp. 23-54.

22. Voir à cet égard l'excellente analyse de A. AZOUVI, "Théorie et pseudo-théorie: le dualisme du marché du travail", Critiques de l'économie politique, nos. 15-16, avril-juin 1981, pp. 3-52.

23. M. REICH-D. M. GORDON-R. C. EDWARDS, "A Theory of Labor Market Segmentation", American Economic Review, vol. 63, no. 2, May 1973, pp. 359-365; voir aussi l'ensemble des articles in R.C. EDWARDS-M. REICH-D. M. GORDON (eds), Labor Market Segmentation, Lexington: Mass Heath, 1975.

24. Pour une représentation générale de la théorie de la "régulation", voir M. AGLIETTA, Régulation et crises du capitalisme, Paris: Calmann-Lévy, 1976; R. BOYER et J. MISTRAL, Accumulation, inflation et crise, Paris: PUF, 1978, réédition augmentée, 1983.

25. M. AGLIETTA, "Panorama sur les théories de l'emploi", Revue économique, no. 1, juin 1978, pp. 80-119.

26. Ibidem., p. 116.

27. Ibidem., p. 117.

28. L'exemple que cite M. AGLIETTA est d'ailleurs particulièrement pertinent pour appuyer cette thèse: "Un des exemples les plus évidents est fourni par l'industrie du bâtiment qui est aux E.-U. un domaine par excellence d'emplois protégés et défendus par des syndicats corporatifs puissants, et en France le terrain privilégié pour le recrutement d'un sous-prolétariat immigré et d'une population chassée de l'agriculture", Ibidem., p. 117.

29. B. CORIAT, "Différenciation et segmentation de la force de travail dans les industries de process", Colloque de Dourdan, La division du travail, Paris: Galilée, 1978, pp. 109-124; "Ouvriers et automates. Procès de travail, économie du temps et théorie de la segmentation de la force de travail" in Usines et ouvriers. Figures du nouvel ordre productif, Paris: Maspéro, 1980, pp. 41-76.

30. B. CORIAT (1980), loc. cit., p. 69.

31. Ibidem., p. 71.

32. F. MICHON, "Sur le dualisme du marché du travail français: stratégie des entreprises, Formes Particulières d'Emploi et emplois secondaires" in H. BARTOLI (ed), Population, travail, chômage, Paris: Economica, 1982, pp. 85-103.

33. J.F. GERME, "Instabilité, précarité et transformations de l'emploi", Critiques de l'économie politique, nos. 15-16, avril-juin 1981, pp. 53-91.

34. J.F. GERME, Emploi et Main-d'oeuvre au XIXè siècle en France, Séminaire d'économie du travail, Université ParisI: Panthéon-Sorbonne, 1978.

35. R. BOYER, "Rapport salarial et analyses en terme de régulation. Une mise en rapport avec les théories de la segmentation du marché du travail, Cahier du CEPREMAP, no. 8017, juin 1980, pp. 18-19.

36. Sur ce que nous entendons par "système salarial" voir notre article "Travail: mode d'emploi. Réflexions sur les fondements laborieux du salariat", Conjoncture, à paraître.

37. Dans la direction de ce programme de recherche voir notre article "Diviser pour régner, Analyses des différentes théories du marché du travail", Interventions critiques en économie politique, no. 6, hiver 1981, pp. 127-169, notamment la partie "Pour une théorie générale de la segmentation de l'emploi", pp. 154-164. Voir aussi, par ailleurs, la tentative fort intéressante de reformulation de la problématique du salariat de M. AGLIETTA et A. BRENDER, Les métamorphoses de la société salariale, Paris: Calmann-Lévy, 1984.

38. W.T. DICKENS and K. LANG, "A Test of Dual Labor Market Theory", The American Economic Review, vol. 75, no. 4, Sept. 1985, pp. 792-805.

39. "We have shown that the market hypothesis can be derived and supported from standard data and statistical techniques", ibidem., p. 801.

40. A. DONNER and F. LAZAR, "An Econometric Study of Segmented Labour Markets and the Structures of Unemployment: The Canadian Experience", International Economic Review, vol. 14, no. 2, June 1973, pp. 312-327; M. ROBERTSON et S. BERTRAND, "Some Evidence of Labour Market Segmentation in Canada", Ottawa, Ontario: Department of Manpower and Immigration, 1975; M. BOYD and E. HUMPHRIES, "Sex Differences in Canada: Incomes and Labour Markets" in Economic Council of Canada (ed), Reflection on Canadian Incomes, Ottawa, Ontario, Supply and Service, 1980, pp. 401-420; W.J. MERRILEES, "Labour Market Segmentation in Canada: an Econometric Approach", Revue Canadienne d'Économique, vol. XV, no. 3, août 1982, pp. 458-473; R. MENG, "An Empirical Test for Labor Market Segmentation of Males in Canada", Industrial Relations, vol. 24, no. 2, Spring 1985, pp. 280-287.

41. Par exemple, R. MENG constate, entre autres contradictions par rapport à la théorie du capital humain que "secondary workers have more experience than the workers in the other two markets", loc. cit., p. 285. Et R. MENG de conclure: "The neoclassical model would predict that the equilibrium rates of return for the human capital variables should be constant accross the three markets. This is not the case with the sample used here. Significant differences exist in the human capital coefficients which cannot be readily explained by the neoclassical paradign", loc. cit., p. 286.

42. Pour une critique systématique de l'incohérence interne de la théorie néoclassique du capital humain, voir: B. LAUTIER et TORTAJADA, École, force de travail et salariat, Grenoble, Paris: PUG-Maspéro, 1978; et J.L. CAYATTE, Qualifications et hiérarchies des salaires, Paris: Economica, 1983.

43. Pour une critique empirique générale des théories néoclassiques du capital humain et de la discrimination, voir: J.-J. SILVESTRE, Les inégalités de salaires, Paris: PUF, 1978.

44. C.F. Aw, Une analyse du double marché du travail. Étude des industries manufacturières canadiennes. Ottawa: Travail Canada, Direction de l'analyse économique, Services centraux d'analyse, déc. 1980, 67 p.

45. Ibidem., p. 22 (souligné par nous).

46. Ibidem., p. 44 (souligné par nous).

47. Voir notamment L. FAVREAU, "Marché dualiste du travail", Montréal: Université du Québec à Montréal, LABREV, 1979, 35 p.; J. BARIL, "Le fonctionnement du marché du travail", Le marché du travail, vol. 4, no. 12, déc. 1983, pp. 67-75.

48. Voir: G. DELEUZE et F. GUATTARI, Mille plateaux, Paris: Minuit, 1980.

49. Nous présenterons les résultats d'une étude plus approfondie sur la segmentation du système d'emploi au Québec dans un numéro spécial sur le Travail précaire dans la revue Interventions économiques, no. 18, automne 1986, à paraître.

LA QUESTION DU SALAIRE MINIMUM

THÉORIE ET POLITIQUE

Gilles Dostaler*

I - INTRODUCTION

La question du salaire minimum soulève de nouveau de vives polémiques, comme cela se produit périodiquement. Le salaire minimum a été fixé à $4.00 l'heure au Québec en octobre 1981. Depuis cette date, il n'a pas évolué. Cela signifie que, compte tenu de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, le salaire minimum a perdu le quart de son pouvoir d'achat(1). Soulignons que le salaire minimum est de $3.54 pour les moins de dix-huit ans. Pour les travailleurs à pourboire, les chiffres sont de $3.28 et de $2.95 selon que l'on est âgé de plus ou de mons de dix-huit ans.

Ce gel du salaire minimum avait été proposé, entre autres, par le professeur Pierre Fortin au terme d'une étude réalisée en 1978, étude qui attribuait à l'écart entre les salaires minima ontarien et québécois une influence significative sur le chômage au Québec (Fortin, 1978). En 1975, la Commission Castonguay, dont le rapport a contribué à la préparation de la Loi sur les normes du travail, avait proposé au contraire une indexation du salaire minimum (Castonguay et alii, 1975). En 1975, le salaire minimum en pourcentage de la rénumération hebdomadaire moyenne se situait à 56,2%, son plus haut niveau historique. Il est aujourd'hui de 35,6%(2).

En 1983, un groupe de travail sur la revision du salaire minimum était mis sur pied. Il obtenait du professeur Fortin une mise à jour de son étude de 1978. L'auteur concluait "qu'il est raisonnable d'affirmer que chaque augmentation de

---

* Professeur agrégé au Département de Sciences économiques de l'Université du Québec à Montréal.

Ce texte reprend certains éléments d'une recherche effectuée pour la Commission consultative sur le travail (Couillard et Dostaler, 1986).

1% du salaire minimum entraîne directement ou indirectement une perte minimale de 1 400 emplois équivalents" (Fortin, 1983, p. 12). Le groupe en concluait qu'un gel du salaire minimum à son niveau actuel aurait pour effet de permettre la création d'environ 7 000 emplois au Québec" (Québec, 1983, p. 32). Sans faire de recommandation précise, le Groupe de travail proposait d'examiner l'hypothèse de l'utilisation de programmes de sécurité du revenu. Il y a tout lieu de croire que ce rapport a joué un rôle important dans la décision de facto de maintenir le gel du salaire minimum. Il est important de noter qu'en "inversant" les conclusions du rapport de Monsieur Fortin, le Groupe attribue au gel du salaire minimum un pouvoir de création d'emploi.

Au mois de mai 1985, un Front de défense des non syndiqués, regroupant l'Association des travailleuses et des travailleurs immigrants et québécois, le Comité d'action des non organisés de Trois-Rivières et au bas de l'échelle, réclamait une augmentation de $4.00 à $4.50 du salaire minimum. Cette réclamation, déposée au bureau de Madame Pauline Marois, alors ministre de la Main d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, s'appuyait sur une étude critique des divers arguments mis de l'avant par les opposants à la hausse du salaire minimum (Carrier et Comeau, 1985). Le Conseil du patronat présentait à son tour une analyse du dossier du salaire minimum à Madame Marois en juin 1985. S'appuyant sur l'étude réalisée par Monsieur Pierre Fortin en 1983, ce document concluait qu'une hausse de $4.00 à $4.50 du salaire minimum entraînerait une perte de 17 500 emplois (Conseil du patronat, 1985). Le Front de défense des non syndiqués indiquait de son côté qu'une telle hausse aurait un effet minime sur les prix, les faisant augmenter au plus de 1%, dans le secteur de l'hébergement et de la restauration.

En juin 1985, le Conseil des ministres a accepté le principe du "dégel" du salaire minimum, et soumis à la discussion les modalités de la hausse. Les mois qui ont suivi ont vu, semble-t-il, la circulation de plusieurs mémos et de vifs débats entre adversaires et partisans de la hausse du salaire minimum, dans les coulisses de l'appareil d'État. Entre-temps, la course au leadership du Parti québécois, puis à la campagne électorale, ont transformé le "dégel" de principe en gel effectif.

Le débat, lui, s'est dégelé avec la parution du rapport de la Commission Beaudry en janvier 1986. Dans le chapitre consacré aux conditions minimales de travail, ce rapport recommande en effet "que le gouvernement révise, au cours de l'année 1986, le taux du salaire minimum québécois et qu'il arrête une politique à l'effet de réviser annuellement ce taux". (Recommandation V-12, Commission consultative sur le travail, p. 145). La recommandantion V-13 se lit, quant à elle, comme suit: "Que le salaire minimum pour les travailleurs de moins de 18 ans soit augmenté pour le rendre semblable à celui des autres salariés de la catégorie générale et des catégories particulières où cette distinction existe" (Ibid., p. 146). La réaction des associations patronales, comme du reste celle de certains éditorialistes, à ces recommandations, a été très vive. On a de nouveau fait référence au professeur Fortin pour souligner les conséquences catastrophiques de la mise en oeuvre de cette mesure. On n'a pas hésité, dans certains cas, à falsifier la recommandation, en lui faisant dire par exemple, sous la plume de Monsieur Roger J. Bédard, que "La Commission Beaudry recommande d'augmenter substantiellement le salaire minimum" (La Presse, 7 février 1986). Or le rapport ne parle que de "révision", et rien n'interdit théoriquement de réviser à la baisse!

La réaction patronale a été suivie d'une réaction ministérielle d'autant plus étonnante qu'elle n'émanait pas du ministre responsable du dossier. C'est en effet Monsieur Daniel Johnson, ministre de l'Industrie du commerce et du tourisme, qui déclarait, le 28 janvier, à la suite d'une rencontre avec les dirigeants d'une trentaine d'entreprises, sous l'égide du Conseil du patronat du Québec: "Je ne vois pas en vertu de quel principe économique le Québec pourrait se payer le luxe d'augmenter le salaire minimum" (La Presse, 29 janvier 1986). Le ministre en concluait qu'il ne voyait pas "comment le gouvernement peut donner suite aux recommandations du rapport Beaudry sur ce point-là" (Le Devoir, 29 janvier 1986). Le lendemain, le ministre responsable du dossier, Monsieur Paradis, indiquait "qu'on étudie le dossier au ministère". Il déclarait alors qu'il n'avait jamais promis absolument une hausse du salaire minimum, alors que Monsieur Johnson affirmait qu'il ne s'est pas prononcé absolument contre une hausse du salaire minimum! Bref, selon M. Paradis c'est le conseil des ministres qui a le dernier mot dans cette affaire-là" (La Presse, 30 janvier 1986). Par la suite, c'est le ministre délégué aux petites et moyennes entreprises du Québec, M. André Vallerand, qui déclarait que les recommandations de la Commission Beaudry devraient recevoir un accueil plutôt froid du gouvernement (Le Devoir, 11

février 1986). Il serait désormais intéressant de connaître l'avis du premier ministre sur cette question. En effet, à l'occasion du débat électoral radiophonique entre Messieurs Bourassa et Johnson (Pierre-Marc cette fois), un consensus a paru se dégager entre les deux adversaires sur la nécessité de hausser le salaire minimum. Monsieur Bourassa a même évoqué la possibilité d'indexer ce salaire.

La question peut paraître, pour le commun des mortels, d'autant plus confuse et complexe que les "décideurs" s'appuient sur des argumentations, des démonstrations, des preuves qui sont présentées comme irréfutables parce que fondées sur la science économique. C'est à ce niveau que nous voulons examiner le débat. Y a-t-il des démonstrations théoriques convaincantes des effets du salaire minimum? Ces démonstrations sont-elles étayées empiriquement? Nous passerons d'abord en revue la littérature théorique sur cette question, en distinguant diverses écoles, avant d'examiner les recherches empiriques, classées cette fois par pays. Nous reviendrons, en conclusion, à des considérations politiques, en nous interrogeant en particulier sur la véritable signification de la résurgence actuelle du débat.

II - LES FONDEMENTS THÉORIQUES DU DÉBAT

Le débat sur les effets économiques du salaire minimum et, plus généralement, des normes minimales du travail, est ancien, aussi ancien que la mise en oeuvre de ces mesures. Ce débat a toujours été passionné; il met en jeu, en effet, des considérations de justice sociale et d'efficacité économique. Derrière les divergences théoriques s'opposent des conceptions différentes de la société.

Historiquement, la réglementation sur les heures de travail a précédé celle des salaires. Au dix-neuvième siècle, en Angleterre, les Factory Acts fixaient l'âge minimum d'embauche, le nombre maximum d'heures de travail pour les enfants et les femmes et les conditions d'hygiène et de sécurité dans les manufactures. En 1837, un économiste anglais, célèbre de son temps, Nassau Senior, avait écrit dans Letters on the Factory Act as it Affects the Cotton Manufactures

(Londres, 1837) que la réduction d'une heure (à 11 1/2 heures par jours) de la journée de travail des personnes de moins de dix-huit ans allait faire disparaître le profit net des entreprises et donc les forcer à fermer leurs portes.

1. La théorie néo-classique(3)

Les premières lois sur la fixation du salaires minimum ont été adoptées en Nouvelle Zélande en 1894 et dans l'état australien de Victoria en 1896. Dans ce dernier cas, on a institué des conseils de salaire pour les secteurs suivants: la chaussure, la boulangerie, le vêtement et le meuble. Voici comment l'économiste Sidney Webb rendit compte du débat que déclencha l'adoption de ces lois:

> "En 1896, on a décidé d'appliquer un salaire minimum légal dans cinq industries caractérisées par des conditions de salaire et de travail particulièrement mauvaises. Ces mesures furent provoquées en grande partie par des sentiments humanitaires. Naturellement, on s'est opposé à ces mesures avec tous les arguments familiers - que cela était "contre les lois de l'Économie politique", que cela forcerait les entreprises les plus durement touchées à fermer leurs portes, que cela réduirait l'emploi, que cela chasserait le Capital, que cela serait cruel pour le travailleur âgé et la pauvre veuve, que cela ne pourrait être respecté en pratique, ainsi de suite" (S. Webb, 1912, p. 973)

Bref, il n'y a rien de nouveau sous le soleil! Quelles sont donc ces "lois de l'économie" que transgresse l'établissement d'un salaire minimum légal. Elles furent élaborées à la fin du dix-neuvième siècle, sur la base d'axiômes, de postulats, d'hypothèses particulières et dans le cadre d'une "vision du monde" qui est l'une des nombreuses à se disputer le terrain dans le champ de l'économie politique. Selon l'une de ces hypothèses, le salaire réel est le fruit de l'interaction de l'offre et de la demande sur un marché dit du travail, marché qui détermine simultanément l'emploi. À l'équilibre, le salaire réel est égal à la productivité marginale du travail et l'emploi est au niveau désiré. Il est facile de montrer que la fixation légale, exogène, d'un salaire supérieur à ce salaire d'équilibre doit entraîner une

baisse de l'emploi et la création de chômage. Cela a été fait dès 1913 par John Bates Clark, l'un des fondateurs de la théorie néo-classique des prix et de la répartition. Clark était toutefois moins péremptoire que les théoriciens néo-classiques actuels dans ses affirmations et reconnaissait que la réalité pouvait, à certains égards, se distinguer de son modèle théorique et nécessiter une intervention étatique. Ainsi l'absence de syndicats pouvait-elle inciter des employeurs à payer les travailleurs au-dessous de leur productivité marginale (Clark, 1913, p. 292).

À la suite de Clark, plusieurs auteurs ont raffiné la démonstration théorique liant salaire minimum et chômage. Notons, parmi les étapes importantes, celle franchie par Hicks, en 1932, dans un manuel de référence pour la théorie néo-classique de l'emploi (Hicks, 1963). Examinant la situation où la loi du salaire minimum ne s'applique qu'à un secteur de l'économie, Hicks montre que dans ce cas, l'emploi diminuera dans le secteur couvert et que les travailleurs chercheront de l'emploi dans les secteurs non couverts. Hicks introduit aussi l'utilisation des élasticités pour évaluer les effets du salaire minimum.(4) En 1946, George Stigler publie un article célèbre sur la politique du salaire minimum qui est considéré comme un classique en la matière, auquel se réfèrent la plupart des auteurs actuels. Comme toujours, Stigler se fonde sur l'hypothèse que "chaque travailleur reçoit la valeur de son produit marginal en situation de concurrence" (Stigler, 1946, p. 358). Il déduit que "les effets nets du salaire minimum sur l'emploi total sont négatifs" (Ibid, p. 361) et en conclut que le salaire minimum n'est pas le bon moyen pour lutter contre la pauvreté. Il suggère plutôt un impôt sur le revenu négatif. Harry Johnson, dans un article publié en 1969, démontre que l'analyse traditionnelle, fondée sur les méthodes de l'équilibre partiel, peut être traitée par les méthodes de l'équilibre général qui permettent de démontrer plus rigoureusement les résultats néo-classiques habituels:

> "C'est une notion familière pour les économistes, bien qu'elle soit étrangement non familière pour le grand public que les lois sur le salaire minimum, bien qu'elles bénéficient à ces travailleurs qui réussissent à obtenir de l'emploi dans les industries qui y sont assujetties, tendent à créer du chômage ou autrement à déplacer des travailleurs dans l'équivalent du "secteur de subsistance" de l'économie" (Johnson, 1969, p. 598).

Tel est le fondement théorique de l'opposition au salaire minimum, ou, du moins, à des hausses trop considérables de ce salaire. Lorsque, dans son rapport de juin 1985, le Conseil du patronat indique que le but visé par le législateur doit être de "fixer un niveau de salaire minimum qui reflète la valeur économique attachée à la prestation de travail" (Conseil du patronat du Québec, 1985, p. 2), il refère sans doute à la théorie de la productivité marginale, d'autant plus que l'étude dont s'inspire son rapport indique, à propos de son modèle théorique sous-jacent:

> "Si la fonction de production Q possède la propriété habituelle de concavité, l'optimum dans la production est atteint lorsque les rapports des prix des intrants sont égaux aux rapports de leurs productivités marginales respectives" (Fortin, 1983, p. 3).

Sans nécessairement quitter le cadre d'analyse néo-classique, diverses certitudes ont dû néanmoins être très tôt amendées. Dès 1913, Clark avait pressenti l'analyse développée en 1933 par Joan Robinson à propos des monopsones, analyse centrée sur l'entreprise plutôt que sur l'industrie. Robinson expose géométriquement le cas dans lequel une hausse du salaire, dans une situation de monopsone, peut accroître l'emploi (Robinson, 1933, p. 292-295). Par ailleurs, d'autres auteurs, dont Sidney Webb (1912) est l'un des premiers, ont mis l'accent sur l'accroissement de productivité que peut susciter une hausse de salaire minimum. Certains utilisent l'expression "d'effet de choc". Comme, avant lui, McCulloch, Marshall et plusieurs autres économistes, Webb explique comment l'amélioration des conditions de travail et la hausse des salaires ne peuvent qu'accroître la productivité de tous les facteurs de l'entreprise ainsi que l'efficacité de la gestion, tout en étant essentielles pour prévenir ce qu'il appelle la "dégradation nationale".

2. Des théories alternatives

La théorie néo-classique n'est qu'une vision, parmi d'autres des rapports économiques, et en particulier du processus de détermination des revenus et des salaires. Avant autant qu'après l'émergence de ce paradigme - ou de ce que d'autres appellent ce programme de recherches - d'autres

visions ont existé et existent. Pour les classiques, le salaire est déterminé par les conditions de reproduction des travailleurs. Pour Marx, il représente la valeur de la force de travail.(5) Pour les institutionnalistes(6) ou pour les post-keynésiens,(7) il est déterminé par un rapport de forces entre les groupes sociaux. Keynes, de son côté, a fait voler en éclat, dans les premières pages de la Théorie générale, la thèse selon laquelle le marché du travail détermine simultanément l'emploi et le salaire réel. La négociation entre employeurs et travailleurs fixe le salaire monétaire. Le niveau de l'emploi est déterminé par de tout autres forces. C'est la demande effective, fondée sur les prévisions de dépenses de consommation et d'investissement, qui détermine le niveau de la production et celui de l'emploi. Il peut donc très bien se trouver, dans cette perspective, qu'une hausse de salaire stimule l'emploi à travers son effet sur la demande de consommation. Et la propension marginale à consommer est d'autant plus élevée que le niveau de revenu est plus bas. Bien avant la publication de la Théorie générale, Keynes avait déjà indiqué, contre l'avis des économistes les plus en vue, tels Hicks et Pigou, qu'il était illusoire et dangeureux de penser qu'une baisse des salaires réels allait stimuler l'emploi en temps de dépression. C'est encore aujourd'hui un remède souvent proposé pour mettre fin à la stagnation. Pour Keynes, la flexibilité des salaires essentielle au fonctionnement du modèle néo-classique est un leurre:

> "C'est une contre vérité qu'une politique de salaires souple soit un attribut logique et spécifique d'un système fondé dans son ensemble sur le principe du laissez-faire. Une telle politique ne pourrait réussir que dans une société soumise à une forte autorité, capable d'imposer des réductions de salaires soudaines, profondes et générales. Sa mise en oeuvre pourrait se concevoir en Italie, en Allemagne ou en Russie, mais non en France, aux États-Unis ou en Grande-Bretagne" (Keynes, 1976, p. 272-273).

L'application de la problématique keynésienne à la question du salaire minimum donne évidemment des résultats tout à fait différents. Ainsi W. Brown explique-t-il que l'élévation du salaire minimum a pour effet de modifier la répartition des revenus dans la société, en faveur des plus bas salariés. Cela accroît le niveau de consommation dans l'économie et donc le niveau de l'emploi nécessaire pour satisfaire

la demande accrue. Il faut, toutefois, se garder de conclusions trop affirmtives, compte tenu de la multitude des facteurs en jeu (W.M. Brown, 1940, p. 107; voir aussi Bronfenbrenner, 1943).

Dans la perspective développée par l'école post-keynésienne, il ne saurait être question d'envisager une chaîne de causalité menant de la hausse du salaire minimum réel à la baisse de l'emploi. Le marché du travail n'est pas un véritable marché; ni la demande ni l'offre de travail ne sont des fonctions du salaire réel. Le salaire réel dépend du taux de l'investissement et du rythme de croissance économique. Il n'évolue pas nécessairement de la même manière que le salaire nominal. Il n'agit pas de manière à équilibrer un marché. La demande de travail par les entreprises dépend en dernière analyse de la demande effective anticipée pour la production. L'offre de travail découle de facteurs démographiques et socio-culturels (Appelbaum, 1979).

L'analyse post-keynésienne peut être combinée avec certaines hypothèses relatives au marché du travail; elles sont avancées par des économistes néo-institutionnalistes,(8) et permettent de jeter un éclairage nouveau sur la question de salaire minimum. Il s'agit de la théorie de la segmentation du marché du travail, selon laquelle il existe en fait deux marchés du travail; un marché primaire caractérisé par des salaires élevés et une productivité élevée des entreprises et un marché secondaire caractérisé par de bas salaires, de mauvaises conditions de travail, une productivité peu élevée des entreprises et un fort taux de roulement des travailleurs. Dans un article consacré au rôle de la législation du salaire minimum, Piore souligne qu'on connaît peu de choses sur la détermination des salaires dans le secteur secondaire. Il semble possible de conclure, à partir d'études empiriques, qu'une partie des salaires du marché secondaire est déterminée de la même manière que ceux du dernier tier du marché primaire, les syndicats servant de canal de transmission. Les autres salaires semblent être caractérisés par la stagnation. Ils changent peu malgré les variations dans les conditions du marché du travail et lorsqu'ils changent, c'est précisément sous l'impulsion des changements dans la législation du salaire minimum. Ni les travailleurs ni les firmes ne se sentent liés dans ce marché. Les mécanismes par lesquels le salaire minimum agit, dans l'un comme dans l'autre marché, apparaissent toutefois comme assez obscurs. Dans ses enquêtes, Piore a observé que, dans certaines régions, semble

s'imposer comme salaire minimum effectif un minimum social plutôt que statutaire, établi sur la base de considérations morales. Ailleurs, le salaire minimum constitue une substitution du contrôle étatique à celui du patron. Tels sont, à son avis, les systèmes européens de salaire minimum, à l'exemple de ceux de France et d'Italie.

> Thus, our observations in the secondary labor market suggest that wage determination is somewhat less distinctive than it is in the primary sector. A considerable part of the secondary wage structure is tied into the primary sectory, largely through union organization. The floor for the structure is also set institutionally, through minimum wage legislation" (Piore, 1979, p. 205).

On peut, pour caractériser simplement ce "modèle mixte", dire que la demande de main-d'oeuvre est expliquée par la théorie keynésienne alors que l'offre est expliquée par la théorie de la segmentation. Le niveau de l'emploi dans l'économie est déterminé par la demande effective, dont l'élément moteur est la demande d'investissement, fondée sur les prévisions des entrepreneurs. Il n'y a pas de lien, à ce niveau, entre emploi et salaire. Tout au plus peut-il exister un lien opposé à celui que prévoit la théorie néo-classique. Un salaire nominal élevé est en effet susceptible de stimuler la demande effective. Un salaire minimum élevé est d'autant plus apte à assurer cet effet qu'il constitue le revenu de travailleurs pour lesquels la propension marginale à consommer est très élevée.

Cette analyse, il va de soi, est menée dans le cadre d'une économie fermée, comme du reste toutes celles dont nous avons fait état jusqu'à maintenant. Il faut signaler à ce sujet que le domaine des relations internationales est l'un de ceux qui est le moins développé dans la théorie post-keynésienne. On peut toutefois estimer, en première analyse, que les principales conclusions des modèles proposés ne sont pas radicalement modifiées par la prise en considération du commerce extérieur. Cela est d'autant plus exact, évidemment, que les secteurs régis par le salaire minimum sont moins exposés à la concurrence internationale.

L'hypothèse de la dualité ou de la segmentation du marché complète ce modèle en spécifiant les modalités institutionnelles de détermination du salaire nominal et de ses variations. Le marché primaire correspond aux hypothèses caractéristiques de la théorie post-keynésienne, qui se veut un modèle pour expliquer le fonctionnement d'économies à fortes composantes oligopolistiques. Le niveau des salaires y est déterminé par un rapport de forces, évoluant au gré de la conjoncture, dans lequel la puissance syndicale est un facteur important. La question du salaire minimum ne se pose pour ainsi dire pas dans ce marché. Elle se pose dans un marché qui en est séparé de manière étanche, le marché secondaire, dont on peut dire qu'il a une grande importance quant au nombre de personnes qu'il touche mais une importance économique plus limitée. C'est dans ce seul marché, et non à l'échelle de l'ensemble de l'économie, que doivent être étudiés les effets économiques du salaire minimum. C'est dans ce secteur, par exemple, que l'"effet du choc" peut avoir un sens. Dans ce marché caractérisé par un fort taux de roulement de la main-d'oeuvre, le salaire minimum peut être considéré comme jouant un rôle stabilisateur.

Outre les approches post-keynésiennes et néo-institutionnalistes, d'autres approches théoriques peuvent jeter un éclairage différent sur la question du salaire minimum. Pour la théorie marxiste en particulier, le chômage constitue un élément essentiel de régulation de la main-d'oeuvre. Le marché secondaire devient, dans cette théorie, le lieu de constitution de l'"armée de réserve industrielle". Marx n'a pas analysé la question du salaire minimum, mais il a proposé une étude de la législation pour limiter la journée de travail qu'on a appliquée au salaire minimum. Ces législations sont vues comme étant à la fois le résultat d'une pression victorieuse de la classe ouvrière et le moyen indispensable d'assurer la reproduction de cette classe. Il s'agit donc, pour ainsi dire, d'un élément positif pour la croissance du capitalisme obtenu contre le gré des capitalistes(9).

III - LES RECHERCHES EMPIRIQUES

1. Question de méthode

Les prédictions relatives aux effets du salaire minimum sont donc fondées sur des modèles théoriques qui contiennent déjà ces prédictions. Si le monde fonctionne comme dans les manuels de micro-économie néo-classique, on peut s'attendre à une diminution de l'emploi à la suite d'une hausse du salaire minimum. Si le modèle post-keynésien est davantage conforme à la réalité, alors une hausse de salaire minimum peut augmenter l'emploi. Selon que le salaire est considéré comme un prix réel déterminé sur un marché concurrentiel par les forces de l'offre et de la demande, ou selon qu'il est perçu comme une catégorie de la répartition et déterminé à l'échelle macro-économique, les relations entre salaire et emploi seront perçues de manière tout à fait différente.

Les difficultés ne sont pas levées si on se tourne vers les recherches empiriques, extrêmement nombreuses, qui ont été menées dans ce domaine. Elles le sont d'autant moins que les rapports entre la "théorie" et la "vérification empirique" sont beaucoup plus complexes que dans la représentation souvent naive que s'en font les économistes. C'est ainsi que la plupart d'entre eux imaginent que la méthode statistique est a-théorique. Or l'expérience n'a de sens, ne parle que parce qu'elle est le résultat d'une structuration. Ce qu'on appelle, en économie, la "recherche empirique" est théoriquement déterminée. Par exemple, dans un modèle de régression, poser le salaire comme variable indépendante et l'emploi comme variable dépendante, c'est déjà choisir la théorie néo-classique plutôt que la théorie keynésienne. Il n'est donc pas surprenant qu'on puisse souvent retrouver dans la "réalité" ce que la théorie avait postulé. Et nous ne disons pas un mot des problèmes complexes que pose la mesure en économie. Comment mesurer le capital, la productivité marginale d'un facteur, le taux de profit, etc.(10)? Bref, il faut redoubler de prudence quand on passe de la théorie du salaire minimum à l'interprétation des vérifications empiriques de ces théories.

Ces problèmes se posent pour les trois types de recherches appliquées à l'étude des effets économiques du salaire minimum. La première, la plus primitive, déjà utilisée par Le Rossignol en 1917, consiste à comparer chronologiquement des séries statistiques, telles celles du taux de chômage et du salaire minimum. Elle ne permet pas d'isoler l'effet de la fixation des minima d'autres influences. La deuxième méthode est celle des études spéciales menées généralement sous forme d'enquêtes auprès d'échantillons d'établissements et réalisées avant et après l'introduction du changement dans le salaire minimum. Ces enquêtes supposent que l'échantillon permet à l'enquêteur d'obtenir des résultats non biaisés des effets de la hausse du salaire minimum. De plus, on doit supposer que les autres facteurs susceptibles d'influencer les variables dépendantes sont constants et que les employeurs peuvent isoler l'effet de la hausse du salaire minimum sur leurs décisions.

Mais c'est une troisième méthode, la méthode économétrique, qui est désormais la plus largement utilisée, en particulier par les universitaires aux États-Unis et au Canada. Elle consiste à tester des modèles qui se présentent sous forme d'équations contenant un certain nombre de variables explicatives, supposées décrire les forces économiques en jeu et dont l'interaction détermine ou "explique" la valeur et les changements dans la valeur de la variable dépendante. Dans les études sur le salaire minimum, on suppose par exemple une relation entre le taux de chômage (ou l'emploi, ou la perte d'emploi, pour l'ensemble de l'économie ou un groupe particulier) et d'autres variables indépendantes et explicatives telles: le salaire minimum, un indice de l'activité économique, le taux de participation de la main-d'oeuvre, etc. Les variables sont dotées d'un paramètre et il s'agit, après avoir colligé les données statistiques diachroniques ou synchroniques, d'estimer les paramètres du modèle. Cette méthode est évidemment supérieure aux précédentes, mais elle est aussi soumise à de nombreuses limitations. L'analyse repose sur des hypothèses dont découle l'interprétation des données statistiques. Les mêmes sources donnent souvent, chez les chercheurs, des résultats différents, selon la forme des équations, les variables contenues dans le modèle et d'autres hypothèses qui se ramènent en définitive à la vision que l'on a des processus économiques. Le choix des variables dépendantes et indépendantes est ainsi déterminé théoriquement. Il est donc extrêmement hasardeux de faire des prédictions sur la base de ces recherches à l'aide de techniques de régression:

> "Econometric studies have enabled researchers to broaden their investigations on the impact of minimum wages and to weight and analyse the various tradeoffs involved. Nonetheless, the available tools still remain inadequate to measure the effects of minimum wages, and the conclusions reached depend as ever on doubtful assumptions and educates guesses. The numerous investigations... have yielded only very rough first approximations about the impact of minimum wages. Estimates about the impact of minimum wages vary so much that they are often of limited use to the policymaker" (S. Levitan et R. Belous, 1979b, p. 118).

Cela dit, on assiste depuis le début des années soixante à une multiplication étonnante de ces études économétrique. Des moyens considérables sont mis en oeuvre pour aboutir à des résultats en définitive peu significatifs, et cela même sans considérer les problèmes théoriques dont nous venons de faire état. Voici ce que conclut, par exemple, une étude de Bureau international du travail sur la fixation des salaires minima à travers le monde:

> "Force est de constater que, même dans un pays comme les États-Unis, où des études très nombreuses ont été effectuées et des études de toutes sortes, il ne se dégage pas d'accord général sur les conclusions à en tirer. Pour certains, les éléments réunis jusqu'ici ne permettent pas de dire que la fixation de salaires minimum entraîne une réduction sensible des possibilités d'emploi. Se fondant sur l'analyse économétrique des séries statistiques plutôt que sur des études spéciales, d'autres arrivent à une conclusion opposée. D'autres encore sont beaucoup plus nuancés. Malgré l'importance des recherches entreprises, il reste de vastes zones d'ombre et il n'est pas facile d'interpréter les résultats" (Starr, 1982, p. 177).

2. Les études américaines(11)

C'est en 1938 que le Congrès américain adoptait le Fair Labour Standard Act qui fixait le salaire minimum à 25 cents l'heure et la semaine de travail à 44 heures. Depuis cette

date, les révisions du salaire minimum se font par voie d'amendements à cette loi. En 1966, le United States Department of Labour concluait ainsi à propos des vingt-huit années d'application du Fair Labour Standard Act:

> "There is clearly no evidence in the 28 years of experience of unemployment resulting from statutory minimum wage rate increases. The strong - and only - indication from the record is that reasonable increases in the minimum rate have a retarding effect on an expanding economy and do not result in larger unemployment than there would have been in the absence of such increase" (U.S. Department of Labour, 1966, p. 6).

À partir des années 70, la plupart des études se penchent sur l'impact du salaire minimum sur les jeunes. Les conclusions générales sont les suivantes. Pour les jeunes de 16 à 19 ans, une augmentation de 10% du salaire minimum réduirait l'emploi de 1 à 3%, ce qui se traduirait par une hausse du taux de chômage de 0% à 0,75%. Les études, moins nombreuses, qui examinent les autres groupes d'âge avancent, pour les jeunes adultes de 20 à 24 ans, des pertes d'emploi inférieures à 1%. Pour les adultes de 25 ans et plus, on obtient autant des créations que des pertes d'emploi. On constate par ailleurs dans ces études que les effets d'une augmentation du salaire minimum sont d'autant plus faibles que les variables explicatives retenues dans le modèle sont nombreuses, ce qui confirme nos réserves sur cette méthode. Voici la conclusion que tirent Brown, Gilroy et Kohen de leur revue de cette littérature:

> "The effect of the minimum wage on young adult (20-24 years) employment is negative and smaller than that for teenagers. This conclusion rests on much less evidence than is available for those 16-19 years. The direction of the effect on adult employment is uncertain, as it is in the theory. While some adults are undoubtedly displaced by the minimum wage, others may be employed because the minimum wage protects them from teenage competition. Uncertainty about the effects on adults is a serious gap in the literature, since half of all minimum wage workers (and, of course, a larger fraction of all workers) are adults" (Brown, Gilroy et Kohen, 1982, p. 524).

Les auteurs ajoutent d'autre part que l'on a très peu d'études relatives à l'impact du salaire minimum par industrie ou par région. Et ces études ne sont guère concluantes(12).

3. Les études canadiennes(13)

Les mêmes remarques peuvent s'appliquer aux études canadiennes. Voici ce que conclut une des plus récentes revues de littérature sur le sujet:

> "Unfortunately, despite the quantity of empirical studies that have been conducted, the actuel employment and unemployment effects of the minimum wage remains unconclusive" (Turner, 1983, p. 13).

Plusieurs études spéciales ont été menées dans diverses provinces canadiennes, en particulier en Ontario, en Colombie-Britannique, au Manitoba et au Nouveau-Brunswick, à la suite de hausses du salaire minimum. Elles ne sont pas très concluantes. Plusieurs employeurs déclarent d'ailleurs avoir réagi aux hausses du salaire minimum en hassant leurs prix ou en réduisant leurs marges de profit.

À la suite des chercheurs américains, les chercheurs canadiens ont commencé à utiliser les méthodes économétriques pour analyser l'impact du salaire minimum. La plupart de ces études se concentrent sur l'emploi des adolescents. Les effets mesurés sont généralement très minimes. Par exemple, Swidinsky a cherché à mesurer l'impact du salaire minimum sur l'emploi des adolescents, en utilisant des données portant sur la période 1950-1975. Il estime que, durant cette période, la hausse du salaire minimum et l'extension de son application ont ajouté 1.54 points au taux de chômage des adolescents et .17 point à celui des adolescents soit 0.75 point au chômage global de tous les adolescents (Swidinsky, 1978, p. 83). Le taux de chômage élevé chez les adolescents qui s'est développé dans les années soixante-dix est dû, selon lui, à la conjoncture économique et à l'affaiblissement général du marché du travail. Cette remarque n'apparaît pas souvent dans les travaux sur le salaire minimum effectués

depuis dix ans. Ceci est d'autant plus étonnant que les pays concernés traversent depuis ce temps la crise économique la plus profonde depuis les années trente, crise qui a notamment pour effet, de bouleverser le fonctionnement des marchés du travail. Il s'agit là sans doute de la "variable indépendante" la plus importante pour expliquer le chômage.

4. Les études québécoises(14)

Diverses études portant sur l'impact des hausses du salaire minimum sur les masses salariales et les coûts de production des secteurs où sont concentrés les bas salariés ainsi que sur l'ensemble de l'économie ont été entreprises au Québec. Ces études analysent l'impact de hausses effectives ou font des simulations relatives à des hausses hypothétiques. Les secteurs pris en considération sont généralement les suivants: aliment et boisson, cuir, bonneterie, vêtement, produits du bois, meuble et articles d'ameublement, commerce de détail, blanchissage, nettoyage et pressage, hôtels et restaurants. Quelles que soient les hypothèses retenues dans ces études d'impact, les effets d'une hausse du salaire minimum sur les masses salariales et les prix sont minimes. Par exemple, Jean et Lemieux (1978) ont étudié l'impact de la hausse du salaire minimum survenue en mai 1974 ($1.85 à $2.10) au moyen d'une enquête auprès de 785 entreprises des quatre secteurs suivants: chaussure, commerce de détail, buanderie, hôtellerie et restauration. Il ressort de leur enquête que les firmes réagissent à la hausse du salaire minimum par une augmentation des prix plutôt que par une baisse de l'emploi. La réduction des hommes - heures travaillées aurait été de 1,18%.

On a commencé, à la fin des années soixante-dix, à étudier l'impact du salaire minimum sur l'emploi et le chômage en s'inspirant des études économétriques américaines. Depuis lors, les recherches utilisant les techniques de régression se sont multipliées.

En 1977, dans le cadre d'une thèse de maîtrise présentée à l'Université Laval, Lucien Biron analyse l'incidence des

hausses du salaire minimum sur le chômage des jeunes travailleurs au Québec. Se référant à un cadre théorique néo-classique, Biron construit un modèle économétrique dans lequel la variable explicative relative au salaire minimum est le rapport du salaire minimum sur le gain horaire moyen du secteur de la fabrication. Les élasticités de chômage obtenues sont les suivantes: jeunes de 14-19 ans, 1.64; jeunes hommes 14-24 ans, 1.68; jeunes filles 14-24 ans, 1.28.

Dans une étude réalisée en 1978, dans laquelle il reprend certaines équations de Biron, Fortin calcule qu'une hausse de 10% du salaire minimum par rapport au salaire moyen augmente chez les jeunes de 14 à 24 ans de 15 700 à 25 300 et chez les femmes de plus de 24 ans de 2 400 à 5 000 le nombre de chômeurs(ses), ce qui représente pour l'année 1977 un taux de chômage plus élevé de 0,65% à 0,09%. Ces résultats sont plus élevés que les résultats observés aux États-Unis. Cela s'expliquerait par le niveau initialement plus élevé du salaire minimum et aussi par le fait que le degré d'assujettissement à la loi sur le salaire minimum est plus élevé au Québec. Fortin évalue d'ailleurs à un chiffre situé entre 25 000 et 42 000, soit l'équivalent de 0,9% à 1,5% du taux de chômage, le nombre additionnel de chômeurs que provoque l'écart de 23% entre le salaire minimum en vigueur au Québec et celui du Canada et de l'Ontario. L'étude de Fortin a eu beaucoup d'impact, compte tenu du fait que l'auteur y suggérait de ramener graduellement le niveau du salaire minimum du Québec à celui de l'Ontario et des États-Unis(15).

Fortin a effectué, en 1982, une mise à jour de son étude portant sur les effets des variations du salaire minimum dans sept secteurs industriels du Québec, de 1966 à 1982. En appliquant ses résultats à l'ensemble de l'économie du Québec, l'auteur conclut cette fois qu'une hausse de 10% du salaire minimum relatif entraînerait une réduction de 14 455 emplois équivalents à temps complet au Québec, dont 40% en pertes d'emplois réels et 60% en pertes d'heures hedbomadaires de travail.

Parmi les autres études empiriques sur le salaire minimum, on peut mentionner celles de Jean-Michel Cousineau (1979, 1980). Dans une étude sur le chômage des jeunes et des femmes au Québec, utilisant les modèles économétriques

traditionnels, Cousineau estime que l'élasticité du taux de chômage par rapport au salaire minimum est de 1.16 pour les jeunes et de 1.21 pour les femmes.

Une autre étude sur la situation des jeunes et des femmes a été réalisée par Denis Guindon (Guindon, 1981, 1982), qui a introduit deux variables nouvelles dans les équations: le nombre de femmes actives en proportion de la population en âge de travailler et la rémunération relative dans le secteur public et parapublic québécois. Les observations de Guindon portent sur la période 1962-1978. Il constate un effet de hausse du salaire minimum relatif sur le taux de chômage de 1% pour la période 1970-1976. Cette hausse aurait aussi fait augmenter le chômage structurel de 1/2%. C'est ce type de chômage, qui persiste même lorsqu'il y a suffisamment d'emplois, qui aurait détérioré la position relative des jeunes et des femmes. Toutefois, Guindon estime que 40% de cet effet aurait été annulé entre 1976 et 1978.

Jacques Mercier a récemment consacré une thèse de doctorat aux effets du salaire minimum sur l'emploi et le taux de participation de la main-d'oeuvre, portant sur huit groupes d'âge et de sexe différents, pour la période 1966-1981. Il tient compte de l'interaction entre le salaire minimum, l'assurance-chômage et bien-être social. Mercier n'obtient de résultats significatifs que pour le groupe de jeunes garçons de 14 à 19 ans chez qui une hausse de salaire minimum peut augmenter le taux de chômage de 0,4% à 1,2%.

Bref, la plupart des études dont nous venons de faire état donnent des résultats très peu significatifs. Il est d'ailleurs remarquable de constater qu'aucun modèle économétrique n'intègre le nombre ou la proportion de salariés touchés, alors que personne ne nie l'importance déterminante de ce facteur. Comme nous l'avons indiqué, le cadre théorique de ces études pose un problème, comme du reste le mode de vérification empirique. Il établit au départ un lien de causalité et le consigne dans une équation dont la forme détermine, jusqu'à un certain point, la nature des résultats. Les causes de la hausse du chômage sont multiples, complexes et agissent selon des délais très divers. Il faut noter, en particulier, que la plus grande partie de ces études ont été réalisées dans les années où on observait le développement d'une crise structurelle des économies industrielles dont on

peut voir les premiers symptômes apparaître dès la fin des années soixante. Et on est loin de s'entendre sur les causes de cette crise qui, sans aucun doute, constitue le facteur déterminant de l'aggravation du chômage constatée partout dans le monde et qui a frappé particulièrement durement le Québec. Il semble à toute fin pratique impossible, dans le cadre d'économies modernes complexes, soumises à l'évolution de la conjoncture internationale, d'isoler l'effet d'une modification du salaire minimum sur l'emploi et le chômage.

IV - CONCLUSION

La théorie économique ne nous offre donc pas un terrain solide sur lequel appuyer une politique du salaire minimum. Le terrain est d'autant plus glissant que plusieurs couches s'y superposent et que des crevasses balisent le champ des diverses visions qui s'opposent dans ce que Keynes appelait une "science morale". L'économie politique, en effet, n'est pas une science exacte et homogène. Dans les "sciences humaines", c'est sans doute celle qui est, depuis l'origine, l'objet des plus vives controverses, d'autant plus acerbes que des affaires vénales sont en jeu. Comme on sait, les questions d'argent comme celles de sexe, sont traitées, dans les sociétés dites civilisées, avec duplicité, pruderie et hypocrisie.

Le grand rêve d'"arithmétique politique" qui remonte au moins à William Petty et meuble l'inconscient de plus d'un économètre contemporain relève d'un désir impossible de contrôle total de la dynamique sociale. Ceux qui ont inspiré les économistes, les physiciens, ont depuis belle lurette abandonné cette illusion que, pourtant, les autres sciences sociales, moins "dures", moins "mathématisées", envient aux économistes. Et avec quoi ces derniers impressionnent le bon peuple en peaufinant des modèles complexes qui se révèlent en même temps pain béni pour un patronat en quête de justification morale. L'argument le plus généralement servi par les représentants patronaux au Québec pour fonder leur opposition aux hausses du salaire minimum prend en effet la forme de: "Le professeur UNTEL a démontré que...". Argument d'autorité que l'on retrouve parfois sous la plume d'éditorialistes et même de journalistes économiques. Il n'y a pas en réalité,

d'argument économique convaincant dans ce domaine, et les économistes seraient mieux venus d'être moins péremptoires dans leurs propositions politiques:

> "Mais, surtout, n'exagérons pas l'importance du problème économique, ne sacrifions pas à ses nécessités supposées d'autres affaires d'une portée plus grande et plus permanente. Ce problème devrait rester une affaire de spécialistes, tout comme la dentisterie. Si les économistes pouvaient parvenir à se faie considérer comme des gens humbles et compétents, sur le même pied que les dentistes, ce serait merveilleux" (Keynes, 1972, p. 141).

Il ne s'ensuit pas qu'il n'y a rien à dire sur le salaire minimum. Il existe des données qui peuvent éclairer la prise de décision politique. Les recueillir relève du travail de "dentiste" dont parle Keynes. Or, curieusement, cela n'est pas fait, alors que tant de ressources sont consacrées à l'élaboration et à la vérification de modèles dont la pertinence est souvent problématique. Qui sont les travailleuses et travailleurs au salaire minimum? Quelles sont leurs caractéristiques socio-économiques? Où se trouvent-ils (elles)? Il est étonnant de constater que les moyens mis en oeuvre pour recueillir ces données stratégiques semblent bien insuffisants. La dernière enquête sur les caractéristiques des travailleurs au salaire minimum date de 1974 (Boutin, 1974). Quant aux derniers chiffres disponibles relativement au nombre et à la répartition industrielle de ces travailleurs, ils datent de 1981. À ce moment, il y avait 194 770 travailleurs concernés, soit 7,96% du nombre de travailleurs rénumérés. Le secteur de l'hébergement et de la restauration employaient 23,52% d'entre eux; le commerce de détail, 23,17% et les autres services commerciaux et personnels 15,78%. La proportion de travailleurs au salaire minimum par rapport à l'emploi total du secteur était dans l'hébergement et la restauration de 43,4%, dans la buanderie de 21,9% et dans le commerce de détail de 18,3%.

Au vu des données qui précèdent, on peut toutefois se poser la question suivante. D'où vient un tel acharnement contre l'augmentation d'un taux de salaire qui touche en définitive relativement peu de salariés, ne constituant une fraction significative à la main d'oeuvre que dans quelques secteurs. On ne peut prétendre sérieusement qu'une hausse de 10% ou 15% du salaire minimum aura un impact sur la totalité

de la structure salariale, bouleversera les équilibres micro et macro-économiques et provoquera un séisme économique au Québec. Le caractère passionné du débat s'explique par le fait qu'il déborde la stricte question du salaire minimum. Le problème n'est pas économique, mais politique et idéologique. Il se pose au niveau des principes, et s'explique par le contexte actuel de retour au libéralisme, de déréglementation, de privatisation. La question en jeu, c'est celle de rapport entre l'État et l'économie, qui renvoie à celle de la maîtrise collective de l'économie et des rapports de forces entre les groupes sociaux. Le salaire minimum est un lieu frappant d'intervention de l'État dans les mécanismes du marché. Voilà pourquoi il fascine à tel point les économistes qui croient au marché néo-classique du travail. Voilà pourquoi leurs arguments constituent un véritable prêt-à-porter pour un patronat qui ne jure désormais que par le retrait de l'État de l'économie.

Par la voix de son vice-président exécutif, la Chambre de commerce du Québec réclame d'ailleurs purement et simplement l'abolition du salaire minimum, liant cette politique à "la volonté politique de déréglementer l'économie... clairement manifestée dans le Discours inaugural":

> Plus encore, si le gouvernement est sérieux dans sa volonté de rendre à l'entreprise privée toute sa latitude pour initier la croissance économique, il devrait éliminer totalement la distorsion causée par le plancher imposé aux salaires et laisser ceux-ci se fixer d'eux-mêmes par les mécanismes du marché (J.P. Létourneau, Le Devoir, 5 mars 1986).

S'appuyant sur les études "bien documentées et rigoureuses" de Messieur Fortin, Cousineau et Mercier, démontrant que "l'établissement d'une relation économique négative entre le salaire minimum et l'emploi n'est plus à faire", M. Létourneau estime que l'abolition du salaire minimum, mesure qui ne coûte rien, créera de l'emploi et diminuera le déficit. Mais surtout, cette mesure "repose fondamentalement sur la liberté de marché."(16)

Il est toutefois peu probable que la campagne actuelle débouche sur une abolition du salaire minimum. Fondée en 1919, l'Organisation internationale du travail prévoit dans

sa constitution, parmi ses objectifs, la "garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenable". La convention no 26 de l'O.I.T., adoptée en 1926, propose la fixation de taux minima de salaires "pour les travailleurs employés dans des industries ou parties d'industrie... où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas". Ce texte reflète un objectif fondamental de toute politique de salaire minimum: fournir un mode de détermination des salaires pour les salarié(e)s non organisé(e)s. Un pays comme la Suède dont environ 90% de la main d'oeuvre est syndiquée n'a pas de salaire minimum légal. Il n'en a pas besoin. Au Québec, par contre, environ 40% (de 32 à 44% selon les estimations) de la main d'oeuvre est syndiquée. La politique du salaire minimum et de normes minimales y est donc essentielle, si l'on considère que les laissés-pour-compte de l'économie du marché doivent disposer d'un filet de sécurité. L'autre option est la loi de la jungle et la transformation du Québec en zône franche nord-américaine.

La question du salaire minimum relève donc d'un débat de société. Il est courant, dans cette discussion, d'opposer le social et l'économique, le premier terme renvoyant à des notions telles que la justice, l'égalité des revenus, le second à d'inéluctables lois liant salaire, emploi, productivité, concurrence. En réalité, l'"économique" ne constitue pas un monde clos soumis à des lois propres, indépendantes de l'organisation sociale. Ce n'est pas sur la théorie économique que peut et doit se fonder l'élaboration d'une politique de salaire minimum. En ce qui concerne, en particulier, le niveau du salaire minimum - comme des autres normes - il n'y a pas de critère économique qui permette d'en fixer rigoureusement le niveau. Les nombreuses études théoriques et empiriques à ce sujet menées depuis plus d'un demi-siècle ne sont pas concluantes. C'est une question de choix politique. Le niveau du salaire et des normes minimales reflète un choix social relatif aux conditions de vie d'une partie de la population. Une société ne peut tolérer qu'il se situe au-dessous d'un certain seuil que l'État a la responsabilité de fixer. Ce n'est pas, dans ce domaine, l'économie qui doit imposer ce qu'on appelle ses "lois". C'est à elle, plutôt, de s'adapter. Il ne s'agit pas de savoir ce qui doit primer, de l'économique ou du social. Il s'agit de savoir quelle forme d'organisation économique et sociale s'imposera au sortir de la dépression actuelle, et quels groupes sociaux verront leurs intérêts primer.

NOTES

1. Les chiffres utilisés ici sont les plus récents dont nous disposions au moment de la rédaction finale de ce texte, soit en février 1986. Notons que la mesure du pouvoir d'achat par l'IPC est bien imparfaite. Ainsi par exemple le prix du logement, qui compte sans doute pour une proportion plus importante des dépenses des ménages à faible revenu, a-t-il augmenté de manière plus importante que l'IPC depuis octobre 1981, soit 33%.

2. Voici les chiffres pour les autres provinces, pour l'année 1985.

Comparaison des salaires minimum entre les provinces canadiennes

	Taux en vigueur	Rapport entre le salaire minimum et la rénumération hebdomadaire moyenne[1] (%)
Québec	4,00	37,3
Alberta	3,80	31,8
Colombie-Britannique	3,65	30,3
Ile-du-Prince-Édouard	3,75	48,9
Manitoba	4,30	43,4
Nouveau-Brunswick[2]	3,80	38,6
Nouvelle-Écosse	4,00	43,4
Ontario	4,00	36,9
Saskatchewan[2]	4,25	41,1
Terre-Neuve[3]	4,00	39,7
Taux fédéral canadien[4]	3,50	31,8

1 La rénumération hebdomadaire moyenne a été pondérée par l'indice de raccordement fourni par Satistique Canada.
2 Pas de taux particuliers pour les moins de 18 ans.
3 Ce taux s'applique aux salariés âgés de plus de 16 ans.
4 Ce taux s'applique aux salariés âgés de plus de 17 ans.

Source: Pouliot, Blaise, Mise à jour du sommaire du rapport de groupe de travail sur la révision du salaire minimum. Direction du secrétariat et de la recherche. Commission des normes du travail, mai 1985.

3. Par école néo-classique, nous entendons ce courant de la pensée économique qui s'est développé à partir de ce qu'on appelle la "révolution marginaliste", associée aux travaux de Jevons (Théories de l'économie politique, 1871), Menger (Fondements de l'économie politique, 1871) et Walras (Éléments d'économie politique pure, 1874), et qui s'est graduellement imposé comme courant dominant dans la plupart des pays occidentaux, jusqu'à ce que certains de ses postulats fondamentaux soient mis en question par Keynes. Ce n'est pas un courant monolithique. Dès le départ, et plus que jamais aujourd'hui, il compte diverses tendances, allant des néo-classiques keynésiens aux monétaristes, économistes de l'offre, et autres courants appelés parfois "néo-libéraux".

4. Soit deux variables y et x, telles que $y = f(x)$. L'élasticité de y par rapport à x est donnée par $dy/y - dx/x$. L'élasticité est donc une mesure, par exemple, de l'effet d'une variation du salaire minimum sur celle du taux de chômage.

5. Il y a des nuances importantes entre les positions classiques - en particulier celles de Smith et Ricardo - pour qui le salaire "naturel" est un salaire de subsistance, et celle de Marx pour qui la valeur de la force de travail comporte un "élément moral et historique". Par ailleurs, plusieurs théoriciens se réclamant de Marx remettent aujourd'hui en question la thèse selon laquelle la force de travail serait une marchandise dotée d'une valeur. Le salaire serait alors vu plutôt comme une catégorie de la répartition, fruit d'un rapport de forces, comme dans les visions post-keynésienne, néo-ricardienne et institutionnaliste.

6. Le courant institutionnaliste s'est développé surtout aux États-Unis au début du vingtième siècle et est associé aux noms de T. Veblen, J.M. Clark, W.C. Mitchell. Des courants analogues se sont développés en Europe. On peut considérer J.K. Galbraith comme un disciple de Veblen

7. L'oeuvre de Keynes, dont le principal ouvrage, Théorie générale de l'emploi, et l'intérêt de la monnaie, date de 1936, a été diversement interprétée. Un courant dominant, avec Hicks et Samuelson, a tenté de l'intégrer à la théorie néo-classique. Un autre courant a mis l'accent, au contraire, sur la rupture avec l'approche néo-classique en tentant une synthèse entre le théorie keynésienne de la demande effective et une vision classique de la croissance et de la répartition. Le précurseur de cette approche est un économiste polonais qui a jeté les fondements de la théorie de la demande effective avant Keynes: Michael Kalocki. Les autres noms importants sont Harrod, Kaldor, Robinson, Eichner et Kregel. Une école "parente" est celle des néo-ricardiens, dont le chef de file est Sraffa. Dans un important ouvrage publié en 1960, Production de marchandises par des marchandises, Sraffa a, à notre avis, porté à la théorie néo-classique

de la valeur et de la répartion un coup fatal, de l'avis même de Samuelson. Mais au contraire de l'enseigner et de l'utiliser, entre autres pour prédire les effets du salaire minimum!

8. Voir par exemple Doeringer et Piore (1971) et Piore (1978).

9. Un courant de pensée se développe en France depuis quelques années, dont on peut dire qu'il est parent des approches institutionnaliste et post-keynésiennes, tout en s'inspirant explicitement du marxisme. Il s'agit de l'école dite de la "régulation", associée, entre autres, aux noms d'Aglietta, Boyer, Coriat, Mistral et Lipietz. Cette école a élaboré le concept de rapport salarial.

10. L'une des principales conclusions de Sraffa (voir note 7) est la suivante: on ne peut mesurer le capital sans connaître des prix et le taux de profit. Dès lors, il n'existe pas de "productivité marginale du capital" à laquelle s'égalise le profit. À partir de là, la théorie néo-classique de la répartition s'écroule.

11. On trouvera des compte-rendus de cette littérature dans Brown, Gilroy et Cohen (1982), Peterson et Stewart (1981), Pouliot (1985b) et West et McKee (1980).

12. On trouvera, en particulier dans le rapport Minimum Wage Study Commission (1981), des études sur divers autres effets du salaire minimum: taux d'activité, prix, répartition des revenus, inflation, productivité. Elles sont encore moins concluantes.

13. Voir les revues de Aykroyd (1976), Turner (1983) et West et McKee (1980).

14. On trouvera une revue de ces études dans Cournoyer (1980), Pouliot (1985b) et Tremblay (1985). La thèse de Cournoyer contient en outre une excellente revue critique de la littérature théorique comme la littérature empirique hors-Québec.

15. L'analyse de Fortin, et plus généralement les études empiriques d'impact sur l'emploi du salaire minimum, ont été l'objet d'une critique très minutieuse dans la thèse de maîtrise de Michel Cournoyer, consacrée à la loi québécoise du salaire minimum (Cournoyer, 1980). Cournoyer établit une longue liste des variables latentes dans les modèles d'analyse des effets du salaire minimum. L'auteur mentionne, en particulier, une série de variables affectant le taux d'activité dont il n'est pas tenu compte dans les études sur le salaire minimum. Le fait, aussi, qu'il y a tout lieu de croire que les effets du salaire minimum sont localisés rend problématiques les effets globaux prévus.

16. Soulignons que le texte de Monsieur Létourneau était publié à côté d'un texte signé par nous et intitulé par Le Devoir "Le problème est politique et idéologique". Coupé de plus de la moitié de son contenu

sans notre consultation, ce texte ne reflètait donc pas clairement, notre pensée. Par ailleurs, il convient de noter que nous l'avions écrit dans la foulée de la lecture d'un éditorial de Monsieur Jean Francoeur, publié le 11 février et intitulé "Le travail au minimum". Curieusement, acune allusion n'était faite, dans cet éditorial, au colloque de l'AEP et du GRETSE.

BIBLIOGRAPHIE

APPELBAUM, H. (1978), "The Labor Market in Post-Keynesain Theory", in M.J. Piore (ed.): Unemployment and Inflation, White Plains, N.Y., M.E. Sharpe.

AYKROYD, C. (1976), A Survey of Recent Canadian Minimum Wage Surveys, Vancouver, British Columbia Ministry of Labour, Research and Planning Branch.

BIRON, L. (1977), L'incidence des hausses du salaire minimum sur le chômage des jeunes travailleurs au Québec, Thèse de maîtrise, Université de Laval.

BOUTIN, J.G. (1974), Enquête sur les caractéristiques socio-économiques des travailleurs autour du salaire minimum, Ministère des affaires sociales, Québec.

BRONFENBRENNER, M. (1943), "Minimum Wages, Unemployability and Relief: A Theoretical Note", Southern Economic Journal, vol. 10(1), juillet, pp. 52-59.

BROWN, C., GILROY, C., KOHEN, A. (1982), "The Effects of the Minimum Wage on Employment and Unemployement", Journal of Economic Literature, 20, juin, pp. 487-528.

BROWN, W.M. (1940), "Some Effects of Minimum Wage upon the Economy as a Whole", American Economic Review, vol. 30(1), mars, pp. 96-107.

CARRIER, A. et COMEAU, A. (1985), Salaire minimum, publié par le Front de défense des non-syndiqué(es).

CASTONGUAY, C., BARIL, J., LABERGE, J.D., LEMIEUX, L.J. (1975), "Rapport du groupe de travail sur la politique de salaire et des conditions minima de travail", Travail Québec, vol. 11, no 3, mai.

CLARK, J.B. (1913), "The Minimum Wage", Atlantic monthly, vol. 112, 103, sept., p. 289-297.

COMMISSION CONSULTATIVE SUR LE TRAVAIL (1985), Le travail, une responsabilité collective, rapport final, Québec, Gouvernement du Québec.

CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC (1985), Le salaire minimum, une question d'abord économique, Analyse du dossier du salaire minimum remise à Madame Pauline Marois, ministre de la main d'oeuvre et de la sécurité du revenu.

COUILLARD, R. et DOSTALER, G. (1986), Les normes du travail, Commission consultative sur le travail.

COURNOYER, M. (1980), La loi québécoise du salaire minimum, Thèse de maîtrise, Université McGill, Montréal.

COUSINEAU, J.M. (1979), "L'impact du salaire minimum sur le chômage des jeunes et des femmes au Québec", Relations industrielles, vol. 34, no 3, pp. 403-416.

_____ (1980), Salaire minimum, chômage, emploi, population active et hommes-heures travaillés, Montréal, Dép. de sciences économiques de l'Université de Montréal et Centre de recherche en développement économique, cahier no 8048.

DOERINGER, P.B., PIORE, M.J. (1971), Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington, D.C., Heath et Co.

FORTIN, P. (1978), Une évaluation de l'effet de la politique québécoise du salaire minimum sur la production, l'emploi, les prix et la répartition des revenus, Ministère du travail et de la main-d'oeuvre, Québec.

_____ (1983), L'effet des variations du salaire minimum sur l'emploi et les heures hebdomadaires de travail dans sept secteurs industriels du Québec, 1966-1982, cahier de recherche no 8321, Centre de recherche en politique économique, Université Laval, septembre.

GUINDON, D. (1981), Les sources de la détérioration de la position relative des jeunes et des femmes sur le marché du travail au Québec, Thèse de maîtrise, Université Laval.

_____ (1982), "Les sources de la détérioration de la position relative des jeunes et des femmes sur le marché du travail au Québec", Actualité économique, vol. 58, no 4, décembre.

HICKS, J.R. (1963), The Theory of Wages, deuxième édition, Londres, MacMillan.

JEAN, D., LEMIEUX, L. (1978), "Les effets économiques du salaire minimum: quelques résultats d'une enquête", L'économiste, no 2.

JOHNSON, H.G. (1969), "Minimum Wage Laws: A General Equilibrium Analysis", Canadian Journal of Economics, vol. 2(4), novembre, pp. 599-604.

KEYNES, J.M. (1972), Essais sur la monnaie et l'économie, Paris, Payot.

_____ (1976), Theorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie, Paris, Payot.

LE ROSSIGNOL, J.E. (1917), "Some Phases of the Minimum Wage Question", American Economic Review, vol. 7, no 1, mars, pp. 251-281.

LEVITAN, S. et BELOUS, R.S. (1979), More than Subsistance: Minimum Wages of the Working Poor, Baltimore et Londres, John Hopkins University Press.

MERCIER, J. (1983), The Effect of Minimum Wage on Employment and Labor Force Participation in the Province of Quebec, Thèse de doctorat, Université d'Illinois.

MINIMUM WAGE STUDY COMMISSION 91981), Report, Washington D.C., U.S., GPO, 10 volumes.

NASSAU SENIOR (1837), Letters on the Factory Act as it Affects the Cotton Manufacture, Londres.

PETERSON, J. et STEWART, C. (1981), Minimum Wages: Measures and Industry Effects, Washington, D.C., American Enterprise Institute.

PIORE, M.J. (1979), Unemployment and Inflation, Institutionalist and Structuralist View, White Plains, N.Y., M.E. Sharpe.

POULIOT, B. (1985a), Revue des publications québécoises sur le salaire minimum, 1977 à 1983, Commission des normes du travail, janvier.

_____ (1985b), Revue des publications américaines sur le salaire minimum, Commission des normes du travail, Février.

QUÉBEC (1983), Rapport du groupe de travail concernant la révision du taux du salaire minimum.

ROBINSON, J. (1933), The Economics of Imperfect Competition, Londres, MacMillan.

STARR, G. (1982), La fixation des salaires minima: object, méthode et problèmes: une étude internationale, Genève, Bureau international du travail.

STIGLER, G.J. (1946), "The Economics of Minimum Wage Legislation", American Economic Review, vol. 36, no 3, juin, pp. 358-367.

SWIDINSKY, R. (1979), "Minimum Wage and Teenage Unemployment in Canada", Revue Canadienne d'Économique, vol. 13, pp. 158-171.

TREMBLAY, F. (1985), La politique du salaire minimum: revue de la littérature, travail effectué dans le cadre du protocole d'entente UQAM-CSN-FTQ, février.

TURNER, H. (1983), A Review of Minimum Wage Impact Studies, Research Branch, Ontario Ministry of Labour, Toronto.

U.S. DEPARTMENT OF LABOR (1966), Minimum Wages and Maximum Hours under the Fair Labor Standards Act - an Evaluation and Appraisal, U.S. Dept. of Labor, Washington, D.C.

WEBB, S. (1912), "The Economic Theory of a Legal Minimum Wage", Journal of Political Economy, vol. 20, no 10, décembre, pp. 973-998.

WEST, E.G., McKEE, M. (1980), Le salaire minimum. Nouveaux aspects théoriques, empiriques et politiques, Ottawa, Conseil économique du Canada.

POUR UNE APPROCHE ÉCONOMIQUE DIFFÉRENTE DU SALAIRE MINIMUM

Michel Cournoyer*

> "Nous avons voulu faire une loi qui établisse justice pour le salarié et pour le patron et qui soit la sauvegarde des salariés qui ne peuvent s'organiser"
>
> Maurice Duplessis, 1937.

La réglementation du salaire minimum a soulevé des controverses périodiques depuis sa naissance et particulièrement au cours des quinze dernières années. La progression soutenue du chômage et le resserrement du marché de l'emploi, notamment chez les jeunes, ont servi de prétexte à une sérieuse remise en question, si ce n'est de la nécessité même de l'intervention, du moins du niveau des bénéfices qu'elle concède.

La plupart des études empiriques ont identifié un impact négatif significatif du salaire minimum sur l'emploi des jeunes et plus précisément chez les adolescents et les adolescentes. Les résultats sont mitigés en ce qui concerne les autres groupes d'âge(1).

Ces études ont porté de nombreux analystes à croire qu'il s'agissait là d'une entrave importante au bon fonctionnement du marché du travail et, d'une façon globale, d'un obstacle à la compétitivité de l'industrie nationale. Ces conclusions sont cependant tirées d'une vision plutôt arrêtée

---

* L'auteur qui est économiste, a rédigé une thèse à l'Université McGill sur la question du salaire minimum en 1980. Il tient à remercier Madame Lise Poulin-Simon et Monsieur Sid Ingerman pour leurs commentaires. Toutefois, lui seul peut être tenu responsable du contenu du présent article. De plus, la forme masculine utilisé dans ce texte vaut, lorsqu'il y a lieu, pour les deux sexes.

du marché du travail par rapport au mécanisme normal de détermination des salaires dans une économie mixte où l'on constate l'existence d'un fort taux de chômage et d'accrocs nombreux à l'hypothèse des marchées parfaitement concurrentiels.

I - LE DÉBAT

L'essentiel du débat sur la nécessité de fixer des minima de salaire est évacué lorsqu'on pose la question dans le cadre d'une analyse où le "marché" est considéré comme le mécanisme normal de détermination des salaires. La nécessité d'une intervention de ce type réside précisément dans l'insuffisance du "marché" dans le domaine de la détermination des salaires et des conditions de travail. Du moment que l'on admet cette incapacité du "marché" et de sa "main invisible", l'analyse de l'intervention gouvernementale dans le domaine des conditions de travail se fait dans le cadre élargi de la réglementation de la concurrence et des relations de travail plutôt que dans celui plus étroit des mesures de sécurité du revenu comme c'est généralement le cas.

Il n'est pas surprenant que la plupart des études traitant de la question à l'aide du modèle néo-classique des marchées concurrentiels arrivent à la conclusion que la réglementation du salaire minimum nuit aux perspectives d'emploi des travailleurs à faible salaire et, par conséquent, qu'il s'agit là d'une mesure plutôt inefficace de garantir un revenu minimum décent. C'est, qu'en réalité, la raison d'être de cette intervention réside dans l'existence d'un déséquilibre flagrant entre les forces en présence dans certains segments du marché du travail, lequel trouve ses origines dans le niveau très élevé du chômage involontaire et dans l'isolement consécutif du salarié. Il n'y a de place pour des préoccupations de ce genre qu'à l'extérieur du monde idéalisé de la concurrence pure et parfaite.

L'intervention de l'État dans le domaine des conditions de travail a pris forme dans le contexte du laissez-faire du début du siècle, lequel coincidait avec la quasi-absence d'organisation ouvrière pouvant agir sur les conditions de

travail. Sous de telles conditions, les pratiques plutôt douteuses, voire honteuses et ayant été dénoncées de toute part étaient plus que nombreuses. Par exemple, plusieurs membres d'une même famille poinçonnaient la même carte de présence de façon à ce que le salaire hebdomadaire d'un seul travailleur ne soit versé; les journées de plus de dix heures étaient fréquentes mais les travailleurs n'avaient pas droit au surtemps et, dans bien des cas, n'étaient pas du tout rémunérés pour ces heures puisque le salaire était fixé pour une semaine de travail, sans égard au nombre d'heures travaillées; le droit des travailleurs aux congés payés n'était pas reconnu; l'embauche d'enfants à des salaires de pitance pour des longues heures de travail était monnaie courante; le congédiement sans préavis était assimilé au droit à la propriété et, surtout, l'embauche, sans restriction aucune, des travailleurs pour des sommes dérisoires était vue comme le résultat d'une entente entre les parties.

Il serait, sans contredit, économiquement et socialement coûteux de permettre la réapparition de telles pratiques crapuleuses datant de l'âge noir de l'industrialisation. Cela est, hors de tout doute, autant injustifiable aujourd'hui que ce l'était au début du siècle lorsqu'on a décidé de mettre un terme à ces pratiques en fixant des normes minimales de salaire. La réglementation de la concurrence sur le marché du travail sous la forme du salaire minimum a toujours sa raison d'être. La tâche qui actuellement incombe aux analystes est de permettre la définition de normes raisonnables selon des critères réalistes, par la mise en place d'un mécanisme qui puisse permettre l'articulation des points de vue des différents groupes concernés par le salaire minimum.

Ce nouveau mécanisme, bâti sur l'expérience des dernières quarante années, devrait permettre au salaire minimum d'agir plus conformément à l'intérêt public. La dernière partie de cet article portera sur cette question.

II - LE CONTEXTE ACTUEL

Dans le contexte actuel de pénurie d'emplois, des milliers de travailleurs et de travailleuses sont dépourvus de

pouvoir de négociation et sont cantonnés à l'intérieur de segments parfois délabrés du marché du travail. Ils sont ainsi isolés face à leurs employeurs qui, dans plusieurs cas, n'ont aucune raison de ne pas profiter de la situation. La concurrence agit alors strictement au niveau des salaires et des conditions de travail. À côté de ces entreprises, au sein des mêmes secteurs d'activité, coexistent des entreprises dynamiques où les relations de travail sont saines et les possibilités d'avancement et de perfectionnement plus nombreuses. C'est dans ce contexte de la segmentation actuelle du marché du travail que l'intervention de l'État prend toute sa signification. L'hypothèse de concurrence évacue cette réalité actuelle du marché du travail et, par conséquent, ne peut conduire qu'à des conclusions cul-de-sac en ce qui concerne la ligne de conduite que devrait adopter le gouvernement dans la fixation des minima et des normes de travail. Par exemple, un économiste québécois note qu'il existe une justification au maintien d'un salaire minimum laquelle repose sur le concept d'échange "inégal" alors que l'impact sur le chômage est qualifié de "sérieux" et que la fixation de minima de salaire est, selon cet auteur, "une manière très étrange et inefficace de mieux répartir le revenu"(2).

Autre exemple aussi révélateur: la totalité des modèles théoriques de concurrence traitant des impacts de l'introduction de minima de salaires sur l'emploi partent de l'hypothèse que les salaires sont égaux dans les différents segments du marché du travail, qu'ils soient régis ou non par ces minima. Cette hypothèse est absolument irréalistes puisque les minima furent justement introduits afin de réduire l'écart énorme qui existe entre les salaires pour une même tâche. En effet, au début du siècle, étant donné l'inexistence de contraintes légales, cette segmentation du marché du travail débouchait sur une forme aigue d'exploitation: le "sweating".

III - L'EXPÉRIENCE HISTORIQUE ET SES LEÇONS

La réglementation du salaire a débuté au Canada à la toute fin du siècle dernier par l'adoption du principe des

salaires équitables dans la réalisation des contrats gouvernementaux. Les législateurs opinèrent qu'il était socialement inacceptable que les contractants et les sous-contractants du gouvernement fédéral puissent exploiter des travailleurs. Des "règles du jeu" devaient être établies afin d'éliminer les "sweated shops" de cette ligne de commerce.

L'acceptation de ce principe s'est étendue par la suite à d'autres secteurs de l'activité gouvernementale puisqu'il n'y avait aucune raison à ce qu'il ne s'applique pas à tous les travailleurs. Cette mesure fut très bien accueillie et, dès 1919, la Commission royale d'enquête sur les relations industrielles (Commission Mathers) réclamait la promulgation de lois dans toutes les provinces et pour tous les travailleurs.

Des facteurs économiques ont aussi particulièrement joué en faveur de l'adoption de la Loi du salaire minimum. En fait, la réglementation proprement dite ne s'est généralisée en Amérique du Nord qu'après la fin de la première guerre mondiale. À cette époque, la participation féminine accrue sur le marché du travail combinée au relâchement des industries de guerre ont provoqué des pressions énormes à la baisse sur les salaires des travailleuses. Les lois du salaire minimum en place au Canada, qui ne s'appliquaient alors qu'aux femmes, visaient justement à stabiliser ce segment du marché et à faire en sorte que la vive concurrence engendrée par la fin de la guerre ne se transforme en une anarchie complète dans le domaine des conditions de travail. Elles avaient pour but d'empêcher que les conditions précaires des travailleuses ne se généralisent étant donné leur absence de pouvoir de négociation.

Le débat sur la loi du salaire minimum s'est vraiment animé pendant la grande dépression de 1930. On désirait ainsi prévenir l'effondrement de l'ensemble des salaires. La Loi du salaire minimum devenait un élément stabilisateur de la structure salariale et une façon de prévenir que l'anarchie dans le domaine des conditions de travail ne viennent envenimer la situation. Cette réglementation ne peut donc pas être vue comme un luxe que l'on sacrifie lorsque la situation économique est à son plus bas niveau. Elle est plutôt le fruit d'un consensus qui s'est installé à la suite de

crises qui ont anéanti le pouvoir de négociation des travailleurs et par conséquent, les acquis dans le domaine des conditions de travail.

Après la dépression, les ordonnances se multiplièrent lorsque les syndicats ouvriers commencèrent à réclamer l'élargissement des cadres de la loi aux hommes. La Confédération des travailleurs catholiques fit cette demande dès 1933. Celle-ci ne fut satisfaite qu'en 1937 lorsque le gouvernement de Maurice Duplessis, dans son art de prendre d'une main ce qu'il donnait de l'autre, adopta la "Loi des salaires raisonnables" un mois après la "Loi du Cadenas" et la même journée qu'une version renouvellée de la loi des décrets.

Cette loi qui permettait à M. Duplessis d'imposer lui-même une convention collective là où l'employeur refusait de négocier fut remplacée par la loi du salaire minimum dès 1940. Le préambule de cette dernière loi, qui constitue la base même de l'intervention gouvernementale dans le domaine encore aujourd'hui, est très clair sur les intentions du législateur:

> Considérant que s'il est préférable que la réglementation nécessaire soit faite par le moyen de conventions collectives rendues obligatoires il faut cependant, lorsque cette méthode n'est pas applicable, prévoir la fixation, par une corporation publique, des minima des salaires requis pour empêcher les abus.
> (4, Geo VI, ch. 39, p. 157)

L'uniformisation des taux et des hausses importantes des minima dans un contexte de croissance soutenue de l'économie ont limité fortement le nombre des interventions politiques sur la question. La montée du syndicalisme dans le secteur public et la forte inflation au cours des années 70 vont remettre le débat sur la place publique.

Le rôle de la Commission est alors remis en question, le gouvernement désirant assurer lui-même le leadership. Un important rapport est publié en 1975. Selon celui-ci, la façon de procéder à la C.S.M. était la suivante: "Dans le domaine

auquel elle (restreignait) ses interventions, c'est-à-dire la détermination du taux du salaire minimum, la Commission (répondait) essentiellement aux pressions. Lorsque celles-ci (devenaient) assez fortes, elle (ajustait) le salaire minimum. Elle (tentait) avec un embryon de service de recherche économique d'établir des taux de salaire. Mais, c'est le service de recherche du ministère du Travail qui, de plus en plus (prenait) l'initiative d'établir des taux. Les travaux effectués par le ministère (étaient) faits de façon plutôt indépendante sans que la Commission "passe de commande". Il en (résultait) des confusions entre le ministère et la C.S.M. Cette situation, c'est le moins que l'on puisse dire, (était) chaotique"(3).

L'expérience, jusqu'à tout récemment est à certains égards, différente. Un examen des modalités de la Loi des normes de travail, qui remplace depuis avril 1980 la Loi du salaire minimum et l'évolution du dossier depuis ce temps porte à croire que la Commission est, totalement, privée d'initiative.

Il s'agit, en fait, des suites données et qui pouvaient paraître logiques et conformes à la volonté du moment. Cependant il s'agit d'une solution qui a isolé la Commission. La dépossession d'un pouvoir décisionnel renforce cet isolement d'autant plus que certains remettent sa représentativité en question. En devenant exécutante, la Commission perdait la majeure partie de son potentiel en tant que canal d'information du fait que les agents économiques concernés doivent, pour être efficaces, procéder par des pressions auprès du gouvernement. Le débat alors internalisé dans l'administration publique et les intervenants de l'extérieur perçoivent les décisions comme étant de nature politique.

Cette procédure donne inévitablement des résultats plus difficiles à défendre que lorsque les agents concernés ont accès directement aux entités décisionnelles et que les points de vue différents et les critères décisionnels sont discutés ouvertement et connus de tous.

Les études économiques ne se sont jamais penchées sur cette question du processus de détermination des minima et

des normes. Comme nous l'avons déjà souligné, cela vient du fait qu'elles ont traité de la question dans le cadre étroit de la lutte à la pauvreté. Il devient alors impossible d'envisager le salaire minimum comme un processus de détermination des salaires. Le débat s'en trouve alors concentré sur l'effet sur le revenu des familles et, par conséquence, l'effet sur l'emploi et le chômage. Ce cadre d'analyse restreint n'a pas toujours fait l'unanimité chez les économistes comme nous le verrons dans la prochaine section.

Le gel du niveau des minima qui se poursuit actuellement est caractéristique de la réaction qu'ont généralement les gouvernements lorsque la situation économique est peu reluisante. Notons d'abord que c'est en juin 1925 que le gouvernement québécois donna suite aux multiples demandes et nomma les membres de la première Commission du salaire minimum. Le président était M. Gustave Francq, membre de l'exécutif provincial du "Trades and Labour Congress of Canada". La loi, qui avait pourtant été promulguée le 17 mars 1919, n'entra donc effectivement en vigueur que six années plus tard. Aucune ordonnance ne fut émise durant la Grande Crise et la Commission, malgré les pressions, refusa de réduire, sauf à une occasion, les minima alors peu nombreux et d'une portée très restreinte.

La situation économique déclencha cependant plusieurs états de crise. Étant donné que les enfants n'étaient pas régis par la loi, plusieurs employeurs congédiaient leurs travailleuses afin de leur substituer des enfants. Ainsi, dans le rapport de 1932 de la Commission, on lit:

> "La commission a eu à faire face à une difficulté nouvelle qui tend à se répandre de plus en plus: remplacer les apprenties et les ouvrières par de tout jeunes garçons sortant de l'école, dont l'âge varie entre 14 et 18 ans, pour accomplir des opérations ne requérant que peu d'expérience. Comme la Loi du salaire minimum ne s'applique qu'aux personnes de sexe féminin, ces jeunes garçons sont engagés à des prix dérisoires...aussi peu qu'un dollar par semaine, quoique la moyenne soit de $3 à $5... Ils travaillent six mois ou un an et lorsqu'ils demandaient une augmentation de salaire, ils étaient immédiatement renvoyés et remplacés par d'autres pour qui la même chose se répétait un peu plus tard(4)."

Ce ne sera qu'en avril 1934 que la loi sera amendée afin de remédier à ce problème. L'article 6 de la loi stipulera que le droit au minimum est accordé à l'emploi des travailleurs masculins exécutant un "travail féminin". C'est ainsi que, pour la première fois au Québec, la loi s'appliquera à certains hommes qui seront, en fait, plutôt des enfants.

Les leçons qu'on doit tirer de ce cas sont encore très pertinentes aujourd'hui alors que le marché du travail se relève de la dernière récession. Les pressions à la baisse sur les conditions de travail et les salaires se font sentir là où les exclusions persistent et où l'application de la loi est difficile. On retrouve une version moderne de cet effet dans le recours de plus en plus important au travail à domicile et à la rémunération à la pièce dans certains secteurs d'activité à forte concentration de salariés au ou près du salaire minimum. C'est certainement ce même facteur qui explique, en partie, les demandes nombreuses qui ont été faites dans le but d'accroître le degré de différenciation des minima. Dans le contexte actuel, il est certain qu'une différenciation accrue augmenterait les difficultés d'application. Mais revenons encore à l'histoire pour un moment.

Le 19 février 1932 le gouvernement réagit aux nombreuses pressions et, dans un premier temps, étend la juridiction de la commission aux établissements commerciaux où la situation semble critique. De plus, les salaires deviennent insaisissables alors que les faillites se multiplient. Puis, en mai 1933, le président dénonce l'industrie du vêtement et annonce son intention d'appliquer vigoureusement la loi:

> "Many firms are not operating but letting their manufacturing out to subcontractors who are in many cases "fly-by-night" factory owners."

La situation est explosive dans plusieurs provinces et plusieurs manifestations ont lieu. Le gouvernement fédéral est soumis aux pressions du "Trade and Labour Congress of Canada" et du "All Canadian Congress of Labour" qui se plaignent du fait que certaines provinces laissent la situation se détériorer au détriment des travailleuses. Le manque d'uniformité est flagrant et l'Ontario demande que des mesures soient prises contre le Québec afin que sa loi ait plus de mordant. Le gouvernement fédéral réfère sa "Loi du salaire

minimum" au Comité sénatorial sur les Banques et le Commerce en juin 1935. Elle est, suite à la Sanction Royale, unilatéralement soumise à la Cour Suprême dans le but de certifier sa constitutionnalité. Toutes les représentations provinciales, à l'exception de celle de l'Ontario, dénoncèrent l'ingérence du gouvernement fédéral. La cause fut portée en appel devant le Conseil Privé suite à une décision divisée de la Cour Suprême et la loi fut jugée ultra vires. Tout cela culmine en l'adoption par le premier gouvernement de Duplessis de la "Loi des salaires raisonnables" en 1937.

Dans le contexte actuel, il sera intéressant de voir comment la situation sera "régularisée" après le gel prolongé au niveau des minima. Une intervention d'envergure est aujourd'hui impossible et peu souhaitable de la part du gouvernement fédéral, mais un déblocage du dossier dans d'autres provinces et aux États-Unis aurait certainement un impact positif sur le niveau des minima. Que ce soit pour des raisons d'ordre politique ou économique, force est de constater que plusieurs éléments provenant de l'extérieur du Québec jouent encore un rôle majeur dans le déblocage du dossier, ce qui rend les décisions encore plus difficiles pour le gouvernement. Il en serait autrement si le pouvoir décisionnel dans le domaine était ramené près des intervenants qui doivent vivre les conséquences de ces décisions.

IV - QUI SONT LES TRAVAILLEURS VISÉS PAR LA RÉGLEMENTATION DU SALAIRE MINIMUM?

Au Québec, de deux à dix pour cent de la population en emploi est rémunérée au salaire minimum selon son niveau relatif.

La très grande majorité de ces travailleurs se retrouvent dans le secteur tertiaire (95,5% en 1974) tandis qu'une infime partie oeuvre dans le secteur secondaire (4,5% en 1974). Il est révélateur de comparer ces statistiques avec celles relatives à l'ensemble des travailleurs et, particulièrement, à ceux juste au-dessus du salaire minimum.

En 1974, soixante pour cent de l'ensemble des travailleurs étaient employés dans le tertiaire tandis que trente pour cent environ l'étaient dans le secondaire. La moitié des travailleurs juste au-dessus du salaire minimum se trouvait dans le secondaire et l'autre moitié dans le tertiaire. Les travailleurs au salaire minimum sont ainsi passablement sur-représentés dans le tertiaire et sous-représentés dans les autres secteurs.

Certaines caractéristiques spécifiques aux emplois dans le secteur tertiaire expliquent pourquoi ces emplois subissent fortement la concurrence des "sans-travail": la prépondérance du temps partiel, le faible taux de syndicalisation et le degré plus faible de spécialisation des travailleurs. Cette prépondérance du temps partiel est très forte. Pas moins de 55,1% des travailleurs au salaire minimum occupaient un poste à temps partiel en 1974 alors que ce pourcentage s'établissait à 17,6% pour l'ensemble des personnes occupées. Mais l'élément le plus important est qu'on devrait parler des travailleuses au salaire minimum plutôt que des travailleurs puisque celles-ci représentaient 68,4% des personnes rémunérées au salaire minimum en 1974. Elles ne représentaient pourtant que 24,6% de la population active totale.

L'emploi des travailleurs au salaire minimum se concentre surtout dans l'hébergement et la restauration et dans le commerce de détail. La concentration des travailleurs au salaire minimum dans ces secteurs se traduit évidemment par une forte proportion de ces salariés qui reçoivent des pourboires (40,4% en 1974). En fait, on constate que pour ces travailleurs, le salaire minimum joue effectivement un rôle de plancher puisqu'une très faible proportion seulement (6,6%) des travailleurs juste audessus du salaire minimum reçoivent des pourboires. Le salaire minimum versé à ceux qui reçoivent des pourboires est, de plus, inférieur à celui versé aux autres travailleurs. Il est à noter que les études portant sur les effets du salaire minimum sur l'emploi ne tiennent pas compte du fait que quarante pour cent des travailleurs au salaire minimum reçoivent un pourboire et un salaire inférieur au salaire minimum versé aux autres travailleurs. Elles offrent ainsi une fausse représentation de la réalité. Cette faiblesse a deux conséquences importantes. Tout d'abord, un des critères de fixation des minima les plus utilisés au fil des années est la situation relative du Québec par rapport

aux autres provinces, en particulier l'Ontario, et aux États-Unis. Un minimum différencié pour les travailleurs à pourboire n'existe pas dans tous les cas où, comme en Ontario, n'a pas un champ d'application aussi large. On pourrait, plus généralement parler du degré de différenciation des minima puisque celle-ci s'opère aussi selon l'âge ou le statut dans la population active (apprentis, étudiants...). Le degré de différenciation élevé des minima au Québec implique qu'une comparaison entre les divers niveaux de minima à partir du niveau correspondant aux adultes ne recevant aucun pourboire fait paraître la situation du salarié moyen au salaire minimum beaucoup plus favorable qu'elle ne l'est en pratique.

Deuxièmement, la théorie économique n'a que très peu à dire au sujet du travail à pourboire. Pourtant, ce phénomène devrait affecter largement les résultats des études puisque les pourboire sont différents du salaire et sont directement payés par les consommateurs. Les effets des pourboires sur les salaires sont très complexes et n'ont jamais, à notre connaissance, fait l'objet d'une étude spécifique. Une hausse du salaire minimum peut très bien, dans le secteur de la restauration ou de l'hébergement, ne pas conduire à des diminutions d'emplois si les consommateurs décident de réduire leurs pourboires plutôt que leur consommation suite à une présumée augmentation des prix. C'est en fait, un recouvrement implicite des pourboires par l'employeur qui s'opère dans ce cas. Ou pire encore, les employeurs peuvent, par exemple, augmenter le coût aux employés de certains services tels les dîners. Par conséquent l'effet sur l'emploi pourrait être neutralisé ou, tout au moins, très différent de ce que certaines études laissent entendre.

En résumé, une des caractéristiques les plus importantes des travailleurs au salaire minimum est leur très faible pouvoir de négociation à cause du peu de spécialisation des emplois qu'ils occupent et la faible qualification de cette main-d'oeuvre. Dans une situation de chômage chronique comme c'est le cas au Québec, la concurrence entre ces salariés est très forte. C'est probablement ce chômage chronique qui explique l'intérêt plus grand que soulève au Québec cette législation par rapport aux autres provinces canadiennes. On peut donc facilement imaginer que sans la réglementation sur les conditions minimales de travail, le problème du "sweating", c'est-à-dire l'exploitation éhontée de certaines catégories de travailleurs se multiplierait. Il est évident que

cette réglementation est pour ces travailleurs un palliatif à la syndicalisation effective. Une telle réglementation n'aurait évidemment pas sa raison d'être si la grande majorité des salariés étaient syndiqués ou si les conventions collectives avaient une portée très large comme c'est le cas en Suède et en Allemagne où telle réglementation n'existe pas(8).

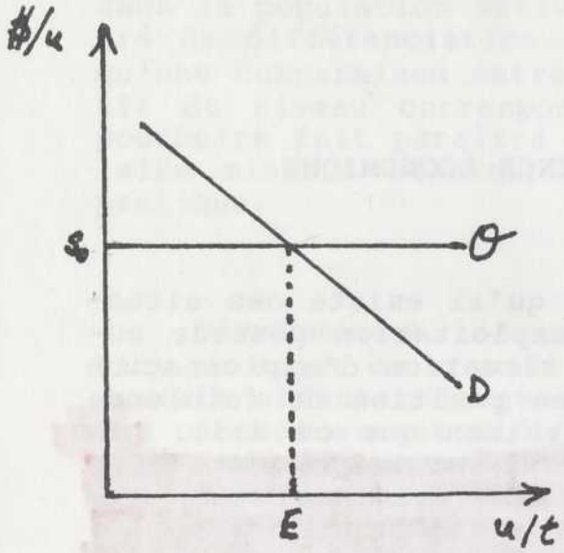
V - LE SALAIRE MINIMUM VU PAR LA SCIENCE ÉCONOMIQUE

La science économique reconnaît qu'il existe des situations d'exploitation mais ce terme exploitation possède aujourd'hui un sens bien précis: une situation d'exploitation existe là où les travailleurs sont en position de faiblesse face à leur employeur pour quelque raison que ce soit. La plupart des manuels suggèrent que dans une telle situation, une réglementation des salaires pourrait éliminer cette exploitation. Cependant, certains économistes considèrent que la réglementation du salaire minimum ne possède pas la flexibilité permettant, en pratique, d'éliminer ces situations.

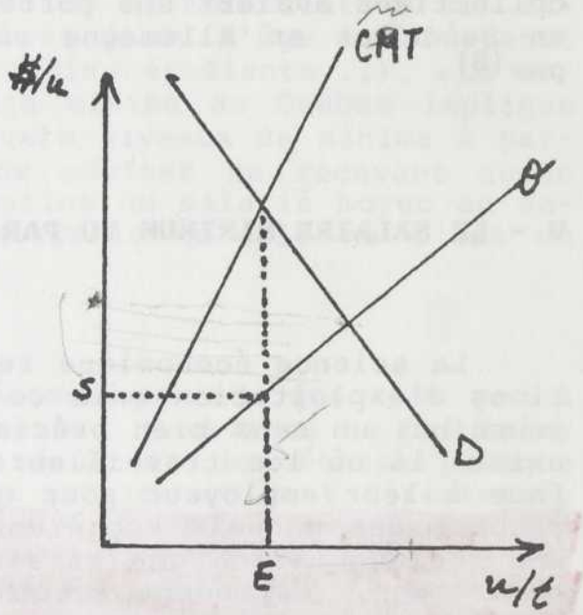
1. La théorie du marché concurrentiel

L'analyse conventionnelle de la situation d'un employeur sur un marché en concurrence peut se résumer ainsi: Le graphique A illustre la situation de l'entreprise vis-à-vis le marché du travail. Pour cette entreprise, le prix du produit et le niveau de salaire sont fixés par le marché. L'exogénéité, comme disent les économistes, des salaires signifie que l'offre de travail pour l'entreprise est parfaitement élastique. En d'autres termes, si l'entreprise s'avisait d'offrir un salaire inférieur à s_o, tous les employés la quitteraient à court terme pour aller travailler chez un compétiteur. Évidemment, ce genre de comportement ne se retrouve que très rarement sur le marché du travail tel qu'on le connaît actuellement. Et cela est particulièrement évident au niveau des travailleurs au salaire minimum. Ce genre de situation est d'autant plus introuvable que le marché de l'emploi est très serré. Étant donné le grand nombre de

GRAPHIQUE A



GRAPHIQUE B



chercheurs d'emploi, le salarié qui subit une baisse de salaire aura du moins tendance à chercher de l'intérieur. La reconnaissance des limites à la mobilité qu'impose le phénomère du chômage pour le salarié n'est pas toujours explicité dans les manuels économiques. Plusieurs, comme H.G. Johnson vont d'ailleurs supposer qu'une situation de plein emploi prévaut avant de poser les jalons de la théorie des marchées concurrentiels ("The theory of Income distribution"). L'application de ce modèle à la situation actuelle est par conséquent très discutable.

2. Le monopsone

Il existe un modèle simple de détermination des salaires où l'offre de travail n'est pas parfaitement élastique i.e. où la mobilité des salariés est imparfaite. Il s'agit de la situation du monopsone qui est traitée dans la plupart des textes de base d'économie du travail. Le graphique B illustre la situation. L'offre de travail n'est pas parfaitement élastique, de sorte qu'une baisse de salaire n'entraînera pas

le départ de la totalité des employés. L'entreprise maximisant ses profits déterminera le niveau d'équilibre de l'emploi en le fixant au point où le coût marginal du travail (CMT) est égal à la demande. Ce niveau d'emploi est E dans le graphique B. Cependant, afin d'attirer la main-d'oeuvre requise, l'entreprise n'a qu'à offrir le niveau de salaires puisque l'offre correspond à la demande E à ce niveau de salaire. Ainsi, contrairement au cas du marché concurrentiel, un marché du travail où l'offre est taxé par un certain immobilisme entraînera un taux de salaire inférieur à la valeur de la productivité. C'est cet écart que l'on nomme exploitation. Le salaire définit par le marché se situe alors sous le salaire d'équilibre entre l'offre et la demande.

Le modèle du monopsone est souvent jugé impertinent du fait qu'il a été associé à une situation où il n'existe qu'un employeur. Cependant, l'aspect le plus important du modèle demeure le manque de mobilité de la main-d'oeuvre. De plus, à l'instar du modèle de monopole, le modèle illustre le cas extrême. On pourrait généraliser le concept en parlant d'un degré variable de monopsone d'un segment du marché du travail à l'autre, à la manière du degré de concentration des secteurs d'activité.

L'imposition d'un salaire minimum ou la syndicalisation dans le contexte d'une monopsone peut permettre de rétablir l'égalité entre le salaire et la valeur de la productivité et n'implique pas nécessairement un impact négatif sur l'emploi(9). Cela avait même été retenu par J.B. Clark, économiste du début du siècle qui est le père de la théorie néoclassique de la répartition du revenu.

Selon lui:

> "In absence of a strong trade union and employer may take advantage of the necessities of an individual employee and secure his or her labor at a rate that is distinctly below what it is worth as measured by the productivity test.
>
> Trade unions go far toward removing this evil, and in absence of such unions the law might remove it."(10)

Ce point de vue sera repris par de nombreux économistes dont les plus célèbres sont: Pigou[11], Robinson[12] et Chamberlin[13]. Ainsi, selon la théorie économique, le salaire minimum est un palliatif à la syndicalisation et, en rétablissant la relation entre la productivité et le salaire, contribue à améliorer l'efficacité économique.

L'absence de travaux utilisant ce cadre d'analyse s'explique par la critique qu'en a fait Stigler[14]. Il postule tout d'abord, que le salaire minimum vise à combattre la pauvreté, lequel phénomène est lié au revenu et non seulement qu'au salaire horaire. Selon lui, dans ce cadre d'analyse, il n'y aurait pas de doute que l'imposition d'un salaire minimum ne pourrait être qu'un outil inefficace permettant une meilleure répartition du revenu si les impacts sur l'emploi et les heures travaillées étaient négatifs. Comment, d'ailleurs, pourrait-on adopter les minima aux besoins de chaque famille se demande-t-il?

Comme nous l'avons déjà souligné, ce cadre d'analyse ignore tout du débat véritable qui porte sur la détermination des salaires dans une situation de déséquilibre fondamental entre les parties. La question de l'impact sur l'emploi d'une telle mesure est importante, comme d'ailleurs, c'est le cas lors de négociations collectives. Mais cette question est loin de fournir l'éclairage nécessaire à la détermination du niveau approprié des minima.

Stigler émet l'opinion que la détermination du niveau des minima est impossible parce que la demande de travail fluctue constamment. La faiblesse de cette argumentation est qu'elle n'est pas basée sur l'observation de la réalité. En fait, dans tous les secteurs d'activité, les salaires sont déterminés d'avance pour un intervalle plus ou moins long. Comme l'a si bien dit Keynes, la fixité des salaires est une nécessité dans une économie de marchés:

> "To suppose that a flexible wage policy is a right and proper adjunct of a system which on the whole is one of laissez-faire, is the opposite of the truth[15]."

D'ailleurs, les recherches économiques dans le domaine de la détermination des salaires ont toujours reconnu ce fait(16).

3. L'impact sur l'emploi

Plusieurs aspects des méthodes d'estimation des impacts sur l'emploi ont été remis en question. L'élément le plus discutable des modèles économétriques ayant servi à évoluer l'impact des minima sur l'emploi au Québec est qu'ils ne tiennent pas compte de la porté de la loi. Les modèles économétriques américains utilisent une mesure de portée de la loi dans le but de pondérer la valeur du salaire minimum relatif. L'omission d'une telle pondération conduit la plupart du temps à une exagération de l'impact des minima sur l'emploi(17).

Les modèles canadiens et, entre autres, ceux en vogue au Québec, n'utilisent aucun concept de portée dans leurs analyses des données historiques et supposent ainsi que la totalité des salariés ont été régis en tout temps par une ordonnance unique. Un regard rapide sur l'ordonnance no 4 en vigueur avant avril 80 et qui sert de base dans l'estimation des impacts sur l'emploi permet de constater que celle-ci ne régissait pas tous les travailleurs, les exceptions étant:

1 - le conjoint de l'employeur et de ses enfants;

2 - les étudiants employés dans une colonie de vacances ou dans l'exécution d'un programme récréatif ou éducatif créé spécifiquement pour les enfants;

3 - les travailleurs non régis par la Loi du salaire minimum:
- les travailleurs non salariés;
- les travailleurs agricoles;
- les domestiques de maison;
- les travailleurs régis par les décrets;
- les occasionnels du gouvernement;
- les handicapés détenant un certificat d'aptitudes restreintes ou travaillant dans des ateliers protégés;
- un étudiant en stage approuvé par le ministère de l'Éducation;
- les patients non libérés des hôpitaux psychiatriques.

4 - les travailleurs régis par une autre ordonnance, i.e.:
- ceux de l'exploitation forestière, ord. no. 3;
- ceux des scieries, ord. no. 10;
- ceux des travaux publics, ord. no. 10;
- ceux du commerce de détail et de l'alimentation, ord. no. 14(18).

Il n'y a donc aucun doute que les effets du salaire minimum sur l'emploi ont été surestimés par l'omission de ce facteur dans les études puisque plusieurs centaines de milliers de personnes n'étaient pas assujetties à la loi et encore moins à l'ordonnance 4.

La portée légale est un des nombreux déterminants de la portée effective qui se définit comme étant le nombre exact de personnes rémunérées au salaire minimum. En effet, de nombreux travailleurs sont assujettis à la loi, i.e. que la loi s'applique dans leur cas, sans pour autant qu'ils touchent le salaire minimum. Tout le monde reconnaît que l'effet du salaire minimum dépend du nombre de personnes qui le reçoivent. Une hausse de 10% du salaire minimum n'a pas le même impact lorsqu'il y a de 2 à 3% des personnes occupées qui sont rémunérées à ce taux que lorsqu'il s'agit de 10%. Les modèles doivent donc tenir compte directement de la portée effective de la loi.

Cette variable fondamentale n'est pas la seule à être ignorée dans les études empiriques. Prenons le cas actuel. La quantification la plus courante (une hausse de 10% entraîne une perte de 14 000 emplois) ne tient pas compte du fait:

1) que le salaire minimum relatif (par rapport à la rémunération moyenne) est à un plancher record;

2) que la relation historique avec les autres provinces et les États-Unis a beaucoup évoluée depuis le début de la période de gel;

3) que l'application de la loi est très difficile dans une situation conjoncturelle telle qu'on connait aujourd'hui.

L'entrée en vigueur de la Loi 126 en avril 1980 a significativement étendu la portée de la loi. L'élargissement du recours était un des objectifs majeurs de cette nouvelle loi. On aurait donc dû observer un impact négatif important sur l'emploi à ce moment. En fait, il s'agit du test empirique le plus probant étant donné la simultanéité de la hausse des taux et de l'extension de la portée. Pourtant, aucun chercheur n'a, à notre connaissance, confronté ses estimations des impacts à ce test.

IV - UNE RÉGLEMENTATION EFFICACE ET CONFORME À L'INTÉRÊT PUBLIC

On reconnaît généralement, que dans un système industriel, la négociation collective représente un mécanisme essentiel de détermination des conditions de travail. Pour les salariés non-syndiqués qui, à cause de l'absence de spécialisation n'ont aucun pouvoir de négociation, la réglementation du salaire minimum est effectivement un palliatif au mécanisme normal de détermination des salaires.

Afin de rendre cette législation plus efficace et d'en faire un palliatif à la négociation véritable le moins mauvais possible, il apparaît essentiel de replacer l'analyse du salaire minimum dans le cadre plus large de la réglementation de la concurrence. En effet, ce cadre de référence ne permet pas seulement de conclure à l'utilité présente de la législation mais propose également certaines interrogations quant aux mécanismes de détermination du taux de salaire minimum.

Si on reconnaît que cette réglementation n'a pas prioritairement pour objectif la lutte à la pauvreté, i.e. qu'elle n'est pas avant tout une mesure de sécurité du revenu, on doit admettre que l'État est mal placé, parce que loin du marché du travail, pour assumer seul la responsabilité de fixer les minima. Ce détachement du marché implique nécessairement un manque d'information et de sensibilité aux situations vécues par les travailleurs et les employeurs, ce qui explique pourquoi les décisions sont très souvent contestées et vues comme une intervention politique dans la sphère économique.

Si on reconnaît que les critères généralement proposés soit par le mouvement syndical ou par les organismes patronaux pour fixer le salaire minimum, (le "salaire équitable" et la "capacité à payer des entreprises" entre autres) soulèvent des problèmes pratiques que seule la connaissance de la réalité socio-économique pourra permettre de résoudre, on doit admettre que les critères choisis doivent faire l'objet de débats publics et sûrement de négociation entre, du moins, les principaux représentants des parties. L'acceptation inconditionnelle d'un critère particulier, sans tenir compte des autres points de vue, ne peut conduire qu'à des résultats très négatifs. Porter la question au niveau d'un débat public, et cela d'une façon continue, assurerait une meilleure prise en considération de tous les points de vue. En d'autres termes, il faudrait ouvrir la discussion aux agents économiques concernés.

Si on reconnaît que l'objectif prioritaire de la Loi du salaire minimum est de réglementer la concurrence mais que, par ailleurs, elle peut affecter positivement ou négativement les conditions de travail et l'emploi de certaines catégories de salariés, on doit admettre que les agents économiques concernés par cette réglementation devraient pouvoir faire valoir leur point de vue sur la question et, surtout, contrôler collectivement son application.

Or, une analyse des modalités de la Loi 126 qui remplace l'ancienne Loi du salaire minimum nous apprend que rien dans cette législation ne prévoit rapprocher la Commission du marché du travail et lui assigner un rôle majeur dans la détermination des minima en s'asssurant du caractère représentatif de sa composition. Son rôle essentiel consiste en l'administration de la Loi et ce rôle ne peut qu'être synonyme d'activité policière. La Commission est responsable d'établir les minima d'après les barêmes fixés ailleurs et aucun principe de consultation ou de négociation avec le milieu du travail n'est inclus dans la Loi. Or, l'absence d'un tel principe de négociation et le rôle étroit assigné à la Commission, qui demeurent à toutes fins pratiques qu'un intervenant parmi tant d'autres, réduisent les chances de succès de cette Loi et conduiront probablement à sa remise en question périodique. La Commission n'est pas responsable de cet état de chose. C'est le mode d'intervention qui est à repenser.

L'administration d'une convention collective requiert une forte cohésion avec la base. Cette cohésion ne peut surgir que lorsque les travailleurs ont l'assurance que leur voix est entendue, qu'ils perçoivent qu'ils ont un impact majeur sur le contenu et l'administration de la convention. Lorsqu'un organisme ne possède pas les pouvoirs immédiats pour reformuler le contenu des ordonnances qu'il administre, il est fort douteux qu'il puisse établir des contacts sereins et soutenus avec les travailleurs et les employeurs qu'il régit.

La faiblesse majeure du cadre d'intervention actuel constitue son incapacité d'intervenir dans les milieux de travail, là où se vivent les problèmes. En situant le débat dans le contexte de la lutte à la pauvreté, de nombreux économistes ont ainsi ignoré que la problématique du salaire minimum et des normes de travail se situe nécessairement dans le domaine des relations de travail. Agir ainsi condamne l'intervention à être constamment remise en question d'un côté comme de l'autre et la Commission à jouer un rôle de gendarme.

Le cadre actuel repose sur l'hypothèse qu'il est possible par une intervention réglementaire de relever les conditions de travail et les salaires. L'alternative est d'agir dans les milieux de travail en mettant, entre autres, sur pied un processus de rééquilibrage les impliquant directement. Il faut identifier les éléments qui permettront de canaliser les efforts vers les milieux de travail plutôt que vers l'appareil judiciaire. Toute réforme de la loi devrait s'inscrire dans cette volonté d'agir dans les milieux de travail. Elle devrait comporter deux volets:

1°- un mécanisme de détermination des minima tel que le niveau des minima soit déterminé à partir des conventions collectives partout où cela est possible. Le rythme d'augmentation des minima deviendrait ainsi conforme à l'évolution salariale dans son ensemble. La médiane du rythme d'augmentation des salaires de base dans les nouvelles ententes négociées constituerait, selon nous, une base raisonnable d'évolution des minima. Un mécanisme précis d'arbitrage permettrait de déroger à cette règle lorsque les parties concernées seraient en accord. On pourrait ainsi déterminer des niveaux de salaires minima particulier à certains secteurs d'activité.

2°- la revalorisation du rôle des inspecteurs. Ceux-ci deviendraient plutôt des médiateurs afin de prévenir les conflits. La surveillance de l'application de la Loi dans les usines pourrait se faire par l'extention du mandat des comités surveillant l'application des normes de la C.S.S.T.. Ces comités seraient les interlocuteurs des "inspecteurs" devenus médiateurs.

Le fait de calquer l'évolution des minima sur celle observée dans des entreprises comparables mais où les forces en présence sont mieux équilibrées permettra d'éviter une évolution erratique des taux. On ne pourrait plus reprocher à la loi d'agir comme frein à la croissance de la productivité et à l'amélioration de la compétitivité puisque d'autres entreprises auront prospéré sous ces contraintes.

Le mécanisme dérogatoire dont nous faisons état constitue la pierre angulaire du système proposé. Loin d'être un système bidon, une mécanique automatique, il devra s'efforcer de faire la part du réel et du fictif en incitant tous les intéressés à se manifester par la diffusion de l'information et la discussion.

Ces propositions visent à asseoir la réglementation sur une base ferme par l'amélioration des relations de travail. L'approche a en effet permis de prendre conscience que la solution aux problèmes des salariés au salaire minimum passe par cette voie et ne s'arrête pas à la promulgation d'une ordonnance. L'attitude actuelle de plusieurs plaignants en fait foi: ils ont recours à la Commission alors qu'ils ont définitivement quitté leur employeur.

L'assainissement du climat de travail doit être envisagé comme un objectif prioritaire car il s'agit d'une condition nécessaire à une hausse soutenue de la productivité, laquelle, en définitive, permet une progression des salaires non-inflationniste et sans perte d'emploi. La nécessité d'une intervention dans le milieu de travail est une évidence et il est indéniable que le laissez-faire, par la désorganisation qu'il entraîne, n'est pas le garant d'un avenir prometteur.

NOTES

1. Voir par exemple Mercier, J. (1985): "Les effets du salaire minimum sur l'emploi des jeunes au Québec", Relations industrielles, vol. 40, no. 3, pp. 431-457
et Gramlich, E.M. (1976): "Impact of minimum wages on other wages, employment and family incomes", Brookings papers on economic activity, no. 2, pp. 409-451.

2. Fortin, P. (1980): "L'effet du salaire minimum sur les prix, l'emploi et la répartition des revenus: Les leçons de l'exemple québécois" in Conseil économique du Canada: Observations sur les revenus au Canada, pp. 339-347.

3. Mineau, Allard et Ass. (1975): "Rapport sur une étude des structures et procédés administratifs à la Commission du salaire minimum", Travail Québec, vol. 2, Mars, numéro spécial, pp. 15-16, parenthèses ajoutées.

4. Ministère du travail et de la main-d'oeuvre (1936): "Historique du Ministère du Travail", Extrait du Mémoire soumis à la Commission Tremblay, p. 69.

5. Les chiffres cités dans cette partie sont tirés d'une enquête menée en 1974 par le Ministère des Affaires sociales. Il s'agit pour le moment des seules données disponibles.
Boutin, Jean-Guy (1974): Enquête sur les caractéristiques socio-économiques des travailleurs rémunérées autour du salaire minimum.

6. Voir le rapport Mineau (1975), op. cit. à cet effet.

7. Voir à ce sujet Armstrong, D. (1984): "L'efficacité de la réintégration ordonnée par l'arbitre", Le marché du travail, Octobre 1984, vol. 5(10), pp. 81-84.

8. Voir Gerald Starr (1982): La fixation des salaires minima, Bureau International du Travail.

9. Le premier exposé formel avec graphique à l'appui remonte à Robinson, J. (édt. 1969): "The Economics of imperfect competition", St-Martin's Press, p. 294.

10. Clark, J.B. (1973): "The minimum wage", Atlantic Monthly, Sept., vol. 112(3), pp. 289-297, p. 292.

11. Pigou, A.C. (1932): "The economics of welfare", 4e edt. MacMillan & al., p. 559.

12. Idem.

13. Chamberlin, F.H. (1946): "The theory of monopolistic competition - a reorientation of the theory of value", Harvard University Press, p. 181.

14. Stigler, G. (1946): "The economics of minimum wage legislation", American Economic Review, vol. 36(3), Juin, pp. 358-367.

15. Keynes, J.M. (edt. 1979): "The general theory of employment, interest and money", MacMillan Press, p. 269.

16. Voir par exemple:

Phillips, A.W. (1958): "The relation between unemployment and the rate of change of money wage rate in the United Kingdom, 1861-1957", Economica, Nov., vol. 25, pp. 283-299.

Dicks-Mireau, L.A. et Dow, J.C.R. (1959): "The determinants of wage inflation: United Kingdom, 1945-56", Journal of the royal statistical society, vol. 122 (Série A, partie 2), pp. 169-170.

Rowley, J.C.R. et Wilton, D.A. (1973): "The determination of wage change relationships", Conseil économique du Canada.

Ashenfelter, O. et Pencavel, J.H. (1975): "Wage changes and the frequency of wage settlements", Economica, vol. 42, Mai 1975, pp. 162-169.

Azariadis, C. (1975): "Implicit contracts and underemployment equilibria", Journal of political Economy, vol. 86(1), Février, pp. 1183-1202.

Okun, A. (1981): Prices and quantities, Brooking institute.

17. "Studies which ignore coverage altogether in creating the minimum wage variable tend to report larger estimate employment effects, but we can see no justification for this omission".

Brown, C., Gilroy, C. et Kohen, A. (1982): "The effect of minimum wage on employment and unemployment", Journal of economic literature, vol. xx, Juin, pp. 487-528, p. 526.

18. Commission du salaire minimum (1980): Le salaire minimum, feuillet d'information.

Nous avons publié dans la collection
POLITIQUE ET ÉCONOMIE

N° 1 Canada-Mexique. Développements différents, problèmes communs. J.L. Cecena, C. Deblock, B. Élie, C. Hector et L. Jalbert.

N° 2 Les subventions fédérales à l'innovation industrielle. G. Boismenu et G. Ducatenzeiler (avec la participation de F. Anderson et L. Fortin).

À VENIR

N° 4 de G. Bernier et R. Boily
Recueil de données statistiques de longue durée sur la société, l'économie et la politique au Québec

N° 5 de C. Deblock, B. Élie et al.
Études sur le libre-échange Canada-États-Unis

N° 6 de M. Pepin
Recueil sur les enjeux du syndicalisme

Achevé d'imprimer
en avril 1986 sur les presses
des Ateliers Graphiques Marc Veilleux Inc.
Cap-Saint-Ignace, Qué.

BNQ
000 350 696

La collection POLITIQUE ET ÉCONOMIE est dirigée par le Groupe de recherche et d'étude sur les transformations sociales et économiques (GRÉTSÉ) qui réunit des professeurs de l'Université de Montréal et de l'Université du Québec à Montréal. Cette collection accueille les études et recherches des membres du Groupe et, plus largement, des chercheurs de la communauté universitaire.

Dans un marché du travail en transformation, la question du salaire minimum et des normes minimales du travail sont plus que jamais à l'ordre du jour. À l'encontre de visions catastrophistes et à l'occasion du dépôt du rapport de la Commission Beaudry, le présent ouvrage propose des analyses qui tentent d'évaluer la nature, l'efficacité et les effets de l'intervention de l'État au Québec dans le domaine des normes minimales du travail. La question est examinée sous ses aspects politiques, économiques et juridiques.

Ce livre fait appel à la contribution d'économistes et de spécialistes des relations de travail qui, pour la plupart, sont rattachés à l'Université de Montréal ou à l'Université du Québec à Montréal.