

**IRIS**

Institut de recherche  
et d'informations  
socio-économiques

Août 2014

Rapport de recherche

# **Au Québec, est-ce que l'enrichissement profite vraiment à tout le monde ?**

**Paul-André Lapointe, chercheur-associé**

**ISBN 978-2-923011-48-6**

**Institut de recherche et d'informations socio-économiques**

1710, rue Beaudry, bureau 3.4, Montréal (Québec) H2L 3E7

514 789-2409 · [www.iris-recherche.qc.ca](http://www.iris-recherche.qc.ca)

**Impression** Katasoho imprimerie & design

6300, avenue du Parc, suite 312, Montréal

☎ 514.961.5238

@ [info@katasoho.com](mailto:info@katasoho.com)

## Remerciements

---

L'auteur tient à remercier un ensemble de personnes sans qui l'étude n'aurait pu être. Les commentaires de l'équipe de chercheur·e·s de l'IRIS et les corrections de Martin Dufresne et de Danielle Maire ont rehaussé la qualité de cette étude, tant au niveau de la forme que du fond. Nous leur transmettons tous nos remerciements. Toutes les erreurs se trouvant encore néanmoins dans ce texte relèvent de l'entière responsabilité de l'auteur.



# Sommaire

L'évolution des écarts de revenu est le plus souvent analysée en référence à la tendance à réduire la capacité de redistribution du régime fiscal. Toutefois, ce n'est pas a posteriori que ces inégalités se creusent, mais bien au moment même du partage de la valeur ajoutée à l'occasion de la production dans les différents milieux de travail. Afin de bien saisir ce phénomène, il faut alors s'intéresser à l'évolution des rapports de force se retrouvant au cœur du marché du travail tout en analysant les mutations dans les structures de l'économie mondiale. Dans cette étude, nous démontrerons que la hausse des inégalités de revenus est en grande partie liée au partage inégal des gains de productivité des trente dernières années, à l'accroissement des inégalités salariales ainsi qu'au déclin du mouvement syndical.

## Principales conclusions

- Au milieu des années soixante-dix, s'est effectué un retournement marquant l'avènement d'un nouveau régime capitaliste dominé par la finance, dans lequel la productivité ralentit considérablement sa croissance pendant que le 1 % des salarié-e-s les mieux rémunérés capte la plus grande part des revenus du travail.
- Au Canada, entre 1961 et 2007, la part du travail dans la valeur ajoutée est passée de 57,5 % à 53,1 %. Si l'on retire le 1 % des salarié-e-s les mieux rémunérés, le recul pour les 99 % restants est davantage prononcé, leur part diminuant de 54,5 % à 48,2 %. En conséquence du recul de la part du travail des 99 %, la part des revenus du travail captée par le 1 % s'est considérablement accrue. Après avoir diminué entre 1961 et 1981 pour atteindre 3,8 %, elle a ensuite fait un bond énorme pour atteindre 9,3 % en 2007.
- Au Québec, au cours des trente dernières années, la part des revenus de marché accaparée par le 1 % des plus hauts revenus s'est grandement accrue, passant de 6,8 % à 10,5 %, tandis que celle des 50 % les plus défavorisés a chuté de 13,0 % à 10,5 %.
- Dans les récentes années, entre 1997 et 2012, le salaire horaire moyen réel des cadres supérieurs s'est accru à un rythme annuel moyen de 1,6 % au Canada et de 1,7 % au Québec, tandis que celui des opérateurs et des vendeurs/caissiers a connu, tant au Canada qu'au Québec, une quasi-stagnation avec des taux de croissance annuels moyens variant entre 0,4 % et 0,7 % (tableau 4). Sans surprise, l'écart salarial entre les deux catégories professionnelles s'est accru. En 1997, les cadres jouissaient d'un salaire horaire trois fois supérieur à celui d'un vendeur ou d'un caissier. Quinze ans plus tard, cet écart s'élève à 3,4 au Canada et à 3,5 au Québec. Comparé à celui des opérateurs, le salaire horaire des cadres supérieurs était deux fois plus élevé à la fin des années 1990 (1,9 au Canada et 2,1 au Québec). Aujourd'hui, il représente 2,3 fois et 2,4 fois le salaire des opérateurs, respectivement au Canada et au Québec.
- De nombreuses études établissent un lien de causalité entre la croissance des inégalités salariales et la réduction de la densité syndicale. En effet, au cours des quinze dernières années, au Québec, les taux de croissance annuels moyens du salaire moyen et du salaire médian des syndiqué-e-s dépassent à peine le seuil de la stagnation, avec des scores respectifs de 0,3 % et 0,1 %, tandis qu'ils atteignent 0,9 % et 1,0 % pour les non-syndiqué-e-s.
- Bien que la densité syndicale ait été, dans les années soixante, au même niveau, soit aux environs de 30 %, au Québec ainsi que dans les autres provinces canadiennes et aux États-Unis, la situation est différente aujourd'hui. En effet, en 2013, la densité syndicale s'élève à 36,3 % au Québec et à 27,1 % dans les autres provinces canadiennes, pendant qu'elle se situe à 11,3 % aux États-Unis. Le déclin de la densité syndicale au Québec depuis le sommet atteint au début des années quatre-vingt-dix est de 15,2 % (ou 6,5 points de pourcentage), alors que celui qu'ont connu les autres provinces canadiennes, après un sommet atteint une décennie plus tôt, est beaucoup plus accentué et s'élève à 21,9 % (ou 7,6 points de pourcentage).



## Table des matières

---

<b>REMERCIEMENTS</b>	<b>3</b>
<b>SOMMAIRE</b>	<b>5</b>
<b>PRINCIPALES CONCLUSIONS</b>	<b>5</b>
<b>TABLE DES MATIÈRES</b>	<b>7</b>
<b>Liste des graphiques</b>	<b>8</b>
<b>Liste des tableaux</b>	<b>9</b>
<b>Liste des sigles</b>	<b>10</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>13</b>
<b>CHAPITRE 1 Quelques repères théoriques et contextuels</b>	<b>15</b>
1.1 Enjeux méthodologiques	16
<b>CHAPITRE 2 Partage très inégal des gains de productivité</b>	<b>18</b>
2.1 Stagnation et déclin des salaires	22
2.2 Accroissement des inégalités salariales	24
<b>CHAPITRE 3 Facteurs associés à la nouvelle dynamique de croissance et de distribution des revenus de travail : le rôle du syndicalisme</b>	<b>26</b>
3.1 Contribution syndicale en perte de vitesse	28
3.2 Diminution de la présence syndicale	29
<b>CONCLUSION</b>	<b>32</b>
<b>NOTES</b>	<b>33</b>

## Liste des graphiques et schéma

---

<b>GRAPHIQUE 1</b>	Part du travail dans la valeur ajoutée, Canada, 1961-2007	18
<b>GRAPHIQUE 2</b>	Productivité, revenus du travail et rémunération hebdomadaire, Canada, 1961-2007, (1961 = 100) (\$ constants de 2002)	19
<b>GRAPHIQUE 3</b>	Nombre moyen d'heures hebdomadaires de travail, selon certains groupes d'âge, Québec et Canada, 1976-2013	20
<b>GRAPHIQUE 4</b>	Part des revenus du travail captée par le 1 % des salarié·e·s les mieux rémunérés et pouvoir de négociation des 99 % des salarié·e·s restants, Canada, 1961-2007	21
<b>GRAPHIQUE 5</b>	Hausses salariales obtenues par les employé·e·s syndiqués et évolution de la productivité, Québec, 1998-2011 (1998 = 100) (\$ constants de 2002)	21
<b>GRAPHIQUE 6</b>	Part des revenus de marché captée par le 1 % supérieur et le 50 % inférieur, Québec, 1982-2010 (%)	22
<b>GRAPHIQUE 7</b>	Part des revenus de marché captée par le 1 % supérieur et le 50 % inférieur, Canada, 1982-2010 (%)	22
<b>GRAPHIQUE 8</b>	Évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne réelle, Québec et Canada, 1961-2010 (1961 = 100)	23
<b>GRAPHIQUE 9</b>	Évolution de la rémunération moyenne réelle selon divers indicateurs, Québec, 1997-2010 (1997 = 100)	23
<b>GRAPHIQUE 10</b>	Augmentations salariales annuelles, secteur privé et secteur public, selon les grands règlements salariaux, Québec, 1978-2010 (1978 = 100)	23
<b>GRAPHIQUE 11</b>	Salaires horaires réels moyens, certaines professions, Québec, 1997-2012 (\$ constants de 2002)	25
<b>GRAPHIQUE 12</b>	Rapport du salaire horaire des cadres supérieurs à celui des vendeurs/caissiers et à celui des opérateurs, Canada et Québec, 1997 et 2012	25
<b>GRAPHIQUE 13</b>	Évolution des salaires moyens réels, Santé et services sociaux, Québec, 1997-2012 (1997=100)	25
<b>GRAPHIQUE 14</b>	Évolution des salaires moyens réels, professionnels de la santé, Québec, 1997-2012 (1997 = 100)	25
<b>SCHÉMA 1</b>	Principaux facteurs agissant sur la distribution des revenus du travail	26



<b>GRAPHIQUE 15</b>	Salaire réel horaire, moyen et médian, selon le statut syndical, Québec, 1997-2012 (\$ constants de 2002)	28
<b>GRAPHIQUE 16</b>	Écarts salariaux selon le statut syndical et le type de salaire, Québec, 1997-2012	29
<b>GRAPHIQUE 17</b>	Taux de syndicalisation, Québec, Canada, Canada (excluant le Québec) et États-Unis, 1960-2013 (%)	29
<b>GRAPHIQUE 18</b>	Couverture syndicale selon les secteurs d'activités et importance relative des secteurs d'activités dans l'emploi total, Québec, 1997 et 2012 (%)	30
<b>GRAPHIQUE 19</b>	Contribution des secteurs d'activité à la variation du taux de couverture syndicale, Québec, 1997-2012 (%)	30
<b>GRAPHIQUE 20</b>	Contribution des secteurs d'activités au taux global de couverture syndicale, Québec, 1997 et 2012 (%)	31

## Liste des tableaux

---

<b>TABLEAU 1</b>	Principaux concepts associés à la rémunération du travail	17
<b>TABLEAU 2</b>	Évolution de la productivité, du revenu moyen du travail par heure travaillée et de la rémunération hebdomadaire, Canada et Québec, 1961-2007, Taux de croissance annuel moyen (%)	20
<b>TABLEAU 3</b>	Nombre d'heures hebdomadaires de travail et taux de réduction annuel moyen des heures hebdomadaires de travail, Canada et Québec, 1961-2007	20
<b>TABLEAU 4</b>	Gains en dollars et en pourcentage sur la période et taux de croissance annuel moyen, salaire réel horaire, moyen et médian, selon certaines professions, Québec, 1997-2012	24
<b>TABLEAU 5</b>	Gains en dollars et en pourcentage sur la période et taux de croissance annuel moyen, salaire réel horaire, moyen et médian, selon le statut syndical, Québec, 1997-2012	28

## Liste des sigles

---

<b>CSLS</b>	Center for the Study of Living Standards
<b>EERH</b>	Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail
<b>EPA</b>	Enquête sur la population active
<b>IA</b>	Infirmière auxiliaire
<b>IPC</b>	Indice des prix à la consommation
<b>IRIS</b>	Institut de recherche et d'informations socio-économiques
<b>ISQ</b>	Institut de la statistique du Québec
<b>OCDE</b>	Organisation de coopération et de développement économique
<b>PDG</b>	Président-directeur général
<b>PIB</b>	Produit intérieur brut
<b>PB</b>	Préposé aux bénéficiaires
<b>TCAM</b>	Taux de croissance annuel moyen





## Introduction

De l'arrimage entre la création et le partage des richesses dépend l'évolution des salaires et celle des inégalités de revenus, qui sont aujourd'hui devenues des préoccupations majeures. En effet, un grand nombre de spécialistes<sup>1</sup> de même que les grandes organisations économiques et financières internationales<sup>2</sup> s'inquiètent de la stagnation et du déclin des revenus et de l'accroissement des inégalités observés au cours des dernières années dans tous les pays. Or, cette inquiétude et ce constat ne font pas l'unanimité au Québec. Certains soutiennent que la qualité de l'emploi, incluant les salaires réels, se serait améliorée<sup>3</sup>, pendant que les inégalités de revenu auraient connu une accentuation beaucoup moins prononcée qu'ailleurs. En conséquence, ils maintiennent que la société québécoise serait la plus égalitaire en Amérique du Nord, grâce notamment à une forte présence syndicale, qui est incidemment la deuxième plus élevée sur le continent nord-américain, après Terre-Neuve et Labrador<sup>4</sup>. En revanche, d'autres affirment que malgré tout, au chapitre des inégalités de revenus, il n'y a guère de différences entre le Québec et le Canada<sup>5</sup>. Laquelle de ces thèses est la plus plausible ? Au Québec, est-ce que l'enrichissement profite à toutes et à tous ?

Dans la suite des travaux de l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS)<sup>6</sup>, nous allons poursuivre l'analyse des inégalités, en nous penchant, plus spécifiquement dans cette étude, sur l'évolution des inégalités de revenus du travail et sur le rôle du syndicalisme à cet égard, au cours des cinquante dernières années au Québec et au Canada. Précisons d'abord chacun des termes de cet objet de recherche. 1) Dans l'étude des inégalités économiques, les revenus du travail occupent la place centrale, car c'est à l'occasion du travail et grâce aux dispositifs institutionnels qui l'encadrent que se joue le premier acte, sans doute le plus crucial, du partage des richesses. Ce premier acte porte sur le partage, entre les divers acteurs sociaux du monde du travail, du surplus dégagé par les activités économiques. Ce partage primordial est plus ou moins inégal, dépendamment du pouvoir relatif des acteurs sociaux. Par ses politiques fiscales et ses politiques de redistribution, l'État peut par la suite atténuer l'impact de ce partage sur les inégalités de revenus disponibles. C'est le deuxième acte du partage des richesses. Toutefois, il est largement dépendant du premier acte, car les acteurs qui se sont alors avérés les plus puissants influenceront considérablement le contenu et l'issue du deuxième acte. 2) Il est aussi primordial de s'attarder au rôle du syndicalisme dans l'évolution des inégalités de revenus du travail, parce qu'il est le principal acteur qui, au cours du premier acte, intervient pour accroître la part du travail et pour réduire les inégalités parmi les travailleuses et les travailleurs. Les nombreux obstacles qui entravent son action sont dès lors considérés comme des facteurs associés à la croissance des inégalités. 3) Les cinquante dernières années sont retenues comme période de référence, parce que l'on peut y observer des inflexions et des changements majeurs et comparer des périodes différentes. Cela démontre qu'il n'y a rien d'inéluctable et de naturel dans la situation contemporaine, marquée par un accroissement des inégalités. 4) Enfin, une attention spéciale est accordée à la comparaison entre le Canada et le Québec, afin d'évaluer si le Québec se distingue vraiment des autres provinces canadiennes<sup>a</sup>.

Après avoir posé, dans le premier chapitre, quelques repères théoriques et contextuels, afin de mieux comprendre l'évolution des revenus du travail au cours des cinquante dernières années dans les pays industrialisés, nous nous attarderons sur quelques-uns des problèmes méthodologiques que pose la mesure de l'évolution des salaires. Par la suite, nous enchaînerons, dans le deuxième chapitre, avec la présentation de certaines données relatives au partage des gains de productivité, à la stagnation et au déclin des salaires ainsi qu'à l'accroissement des inégalités salariales. Ces données caractérisent une nouvelle dynamique

<sup>a</sup> Dans cette étude, le Québec est le plus souvent comparé avec le Canada, incluant le Québec. Nous avons fait ce choix par défaut, étant donné qu'il aurait été très onéreux sur le plan des traitements statistiques de retirer le Québec du Canada et de pouvoir ainsi comparer le Québec avec l'ensemble des autres provinces canadiennes. En outre, sur certaines dimensions, il n'existe pas de données disponibles et accessibles, selon les provinces canadiennes. Nous sommes toutefois conscient que ce choix atténue très certainement les différences entre le Québec et les autres provinces canadiennes.

de croissance et de distribution des revenus sur laquelle nous nous arrêterons dans le dernier chapitre, en analysant les facteurs qui lui sont associés. Nous nous concentrerons alors particulièrement sur l'un de ces facteurs, soit le rôle du syndicalisme dans la réduction des inégalités salariales. Or, dans le contexte actuel d'un affaiblissement du syndicalisme, ce rôle s'atténue considérablement. En conséquence, nous poursuivrons en nous penchant sur la diminution de la contribution syndicale à la réduction des inégalités de revenus et en abordant l'une des causes de cette évolution, soit le déclin de la présence syndicale. Nous terminerons par le rappel des principaux constats que l'on peut dégager de cette étude.

# Chapitre 1

## Quelques repères théoriques et contextuels

À l'instar de plusieurs auteurs<sup>7</sup>, on peut soutenir que le capitalisme a changé de régime depuis une cinquantaine d'années. Le capitalisme financiarisé est en passe de succéder au fordisme qui a dominé durant les « Trente Glorieuses » qui ont suivi la fin de la Seconde Guerre mondiale. Durant toutes ces années, la croissance était tirée par la demande et l'accroissement des revenus du travail, tandis que les inégalités de revenus s'amenuisaient. La création de richesses et son partage allaient de pair. Au milieu des années soixante-dix, s'amorce un retournement de tendances annonciateur de l'avènement d'un nouveau régime capitaliste dominé par la finance. La productivité ralentit considérablement sa croissance pendant que le 1 % des salarié-e-s les mieux rémunérés capte la plus grande part des revenus du travail.

Dans la transition du fordisme au capitalisme financiarisé, on assiste à une reconfiguration des relations entre les principaux acteurs de l'entreprise. Dans le fordisme, les gestionnaires (les « managers ») ont pris le contrôle des entreprises au détriment des actionnaires. C'est le fameux divorce entre la gestion et la propriété. Dans ce contexte, le partage des gains de productivité se réalise dans le cadre d'une relation de coopération conflictuelle entre les gestionnaires et les salarié-e-s : coopération pour faire croître le volume des revenus et conflit pour le partage des surplus. Ce conflit est par ailleurs bien encadré par différentes institutions, dont la convention collective qui joue à cet égard un rôle majeur. Le salaire est par ailleurs considéré comme étant la principale source de la demande et on retrouve dans les conventions collectives une formule qui lie l'accroissement des salaires à l'inflation et à la croissance des gains de productivité. Dans un capitalisme dominé par la finance, les actionnaires reprennent le contrôle des entreprises et font des gestionnaires leurs agents pour mettre en œuvre des stratégies plus favorables à leurs intérêts. Au même moment, il se produit une forte concentration de la propriété des actions entre les mains des grandes institutions financières, comme les investisseurs institutionnels (fonds de pensions, fonds d'investissement et compagnies d'assurances), les banques et les fonds spéculatifs. Alors que, dans le fordisme, il était davantage une variable résiduelle, à l'égard de laquelle les gestionnaires avaient une contrainte de moyens, le profit prend désormais la forme d'un résultat obligé, avec des taux exigés de l'ordre de 15 % et plus. En conséquence, les gestionnaires sont placés devant une contrainte de résultats. Considérant la très forte mobilité du capital financier, les actionnaires peuvent facilement mettre en concurrence les entreprises et les milieux de

travail pour obtenir les meilleurs rendements et pour imposer aux travailleuses et aux travailleurs les plus lourdes concessions, sous la menace de fermeture des établissements. En donnant aux entreprises l'accès à une main-d'œuvre abondante et à un très bas coût, la mondialisation vient accentuer les pressions à la baisse des salaires. Dès lors, les salaires sont considérés comme un coût, qu'il faut réduire le plus possible pour assurer au capital la rentabilité la plus élevée. Enfin, pour mieux les lier aux intérêts des actionnaires, les gestionnaires voient leur rémunération de plus en plus dépendante de la valeur des actions et des profits de l'entreprise, grâce aux options d'achat d'actions et aux diverses primes de rendement qui composent une part de plus en plus substantielle de leur rémunération. C'est ainsi que l'on peut observer une véritable explosion de la rémunération des gestionnaires et des cadres supérieurs qui forment une bonne part du 1 %<sup>8</sup> des salarié-e-s les mieux rémunérés. Au Québec, en 2005, les cadres supérieurs et les dirigeants d'entreprise ainsi que les autres cadres administratifs représentent le tiers du 1 % les plus riches<sup>9</sup>.

Sur le plan politique, inspiré des Reagan et des Thatcher qui ont mené la charge contre les syndicats, le tournant majeur réside dans l'avènement du conservatisme et du néolibéralisme<sup>10</sup>. Rapidement, les grandes institutions financières internationales ont apporté leur contribution programmatique dans le but de flexibiliser davantage le marché du travail, en prônant l'atténuation, voire l'élimination, des différentes mesures de protection de l'emploi et de soutien des revenus<sup>11</sup>. C'est ainsi qu'au Canada et au Québec, les conditions d'éligibilité à l'assurance-chômage, rebaptisée assurance-emploi, ont été fortement resserrées, que le taux de couverture des chômeuses et des chômeurs a été considérablement réduit et que la durée et le montant des prestations ont été grandement abaissés. Les barèmes d'aide sociale ont été revus à la baisse, tandis que le salaire minimum réel a diminué depuis le milieu des années soixante-dix, si bien qu'il est aujourd'hui inférieur à ce qu'il était à l'époque<sup>12</sup>. Malgré les hausses successives des dernières années, au cours desquelles il est passé en dollars courants de 8 \$ à 10,35 \$, entre le 1<sup>er</sup> mai 2007 et le 1<sup>er</sup> mai 2014, le salaire horaire minimum en dollars réels est aujourd'hui inférieur à ce qu'il était au milieu des années soixante-dix. En dollars de 2002, il s'élevait alors, il y a près de quarante ans, soit en 1975, à 9,66 \$ tandis qu'il est depuis le premier mai dernier à 8,44 \$<sup>13</sup>. Toutes ces mesures ont exercé une forte pression à la baisse sur les salaires. Sur un autre plan, les grandes institutions internationales ont aussi fait la promotion des politiques de déficit zéro, qui ont été mises en œuvre par un grand nombre de gouvernements, notamment au Canada et au Québec au milieu des années quatre-vingt-dix<sup>14</sup>. En vue d'atteindre le déficit zéro, les gouvernements ont ciblé plus particulièrement la réduction de la masse salariale car dans les missions les plus

importantes de l'État, notamment la santé et l'éducation, la masse salariale représente une part considérable des dépenses. La stratégie privilégiée par la plupart des gouvernements s'est notamment concentrée sur la limitation des augmentations salariales, voire la réduction du salaire réel, des employé·e·s de l'État<sup>15</sup>.

Dans ce contexte économique et politique émerge un nouveau régime de relations du travail<sup>16</sup>. Ce dernier se caractérise fondamentalement par un déséquilibre, favorable au patronat, du rapport de force dans les négociations collectives, par la réduction de la fréquence et de l'intensité des conflits de travail<sup>17</sup>, par le poids accru des lockouts dans l'ensemble des conflits de travail, par la prédominance d'enjeux cruciaux comme la sous-traitance<sup>18</sup> et par la diminution de la présence syndicale. Le nouveau régime de relations du travail atténue considérablement le rôle du syndicalisme dans le partage des gains de productivité et en conséquence, dans l'amélioration des salaires. Il diminue aussi grandement l'effet syndical sur la réduction des inégalités de revenus. Une étude portant sur le Canada, le Royaume-Uni et les États-Unis démontre une relation statistiquement significative entre le déclin du taux de syndicalisation et la croissance des inégalités dans les trois pays<sup>19</sup>. Tandis qu'une autre, portant spécifiquement sur les États-Unis, entre les années 1973 et 2007, indique qu'entre un cinquième et un tiers de la croissance des inégalités salariales est explicable par le déclin du taux de syndicalisation.<sup>20</sup> Par ailleurs, d'autres travaux indiquent une corrélation très forte entre le degré de couverture des salarié·e·s par une convention collective et la réduction des inégalités salariales.<sup>21</sup> En somme, la capacité du syndicalisme de soustraire les salaires de la concurrence entre les entreprises est énormément affaiblie.

### 1.1 Enjeux méthodologiques

L'étude des inégalités de revenus soulève quatre principaux enjeux méthodologiques liés à la mesure du phénomène. En premier lieu, la période retenue revêt un caractère décisif, car cela permet de mieux analyser les mouvements de courte durée. En effet, ce qui est interprété comme une amélioration en considérant une courte période peut, dans certains cas, simplement représenter un rattrapage lorsqu'une période plus longue est prise en compte.

La définition de la population de référence représente un autre enjeu majeur. L'inclusion ou l'exclusion de certaines catégories de travailleuses et de travailleurs influence grandement la mesure du phénomène. Qu'il s'agisse du 1 % des salarié·e·s les mieux rémunérés ou de ceux qui sont au bas de l'échelle salariale, on devine facilement les conséquences. L'inclusion des très hauts revenus et l'exclusion des plus vulnérables améliorent le portrait de la situation, tandis que l'exclusion des premiers et l'inclusion des seconds accentuent les traits négatifs du portrait. Par

exemple, les chercheurs de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) sur la qualité de l'emploi ont choisi la première option. En retirant les étudiant·e·s, c'est près de 15 % de la main-d'œuvre qui est exclue. Or, ce groupe représente les salarié·e·s les moins bien rémunérés et ceux qui ont connu la plus forte détérioration de leur rémunération au cours des dernières années<sup>22</sup>. Pour notre part, nous incluons les étudiant·e·s et nous réussissons parfois à isoler le 1 % des salarié·e·s les mieux rémunérés. Par ailleurs, il est également fort pertinent de décomposer la main-d'œuvre selon les professions et les secteurs d'emploi. Cela permet de jeter un éclairage supplémentaire sur les écarts salariaux et d'avoir une image plus nuancée que celle induite par le seul recours à des moyennes qui supposent l'existence d'une travailleuse ou d'un travailleur moyen.

Le choix des indicateurs de mesure et des sources de données est crucial. Plusieurs indicateurs sont disponibles et chacun projette une image différente du phénomène étudié. Il est possible de mesurer la rémunération sur une base horaire ou hebdomadaire, en faisant appel au salaire moyen ou médian. L'avantage de la rémunération hebdomadaire, c'est qu'elle tient compte des heures travaillées pendant la semaine. En outre, il existe différentes sources de données. Au Canada, on peut faire appel à deux grandes enquêtes sur la rémunération du travail. L'Enquête sur la population active (EPA) s'adresse aux ménages, alors que l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) recueille ses données auprès des entreprises. L'EPA, d'abord conçue pour établir le taux de chômage, récolte depuis 1997 des données sur les salaires. L'EERH collecte des données sur le salaire hebdomadaire depuis 1961 et sur le salaire horaire depuis 1983 ; à compter de cette date, les données sont distinguées selon que les salarié·e·s sont payés sur une base horaire (« salarié·e·s rémunérés à l'heure ») ou qu'ils sont à salaire fixe (« employé·e·s à salaire fixe »)<sup>a</sup>. Hormis ces deux grandes enquêtes, les ministères du travail à Québec et à Ottawa produisent régulièrement des données sur les augmentations salariales négociées. Enfin, pour des données relatives à la part du travail et à la répartition des revenus du travail entre le 1 % des salarié·e·s les mieux rémunérés et les 99 % des salarié·e·s restants, nous avons eu recours aux travaux du Center for the Study of Living Standards (CSLS)<sup>23</sup> et à la base mondiale de données sur les inégalités de revenus<sup>24</sup>. En somme, pour avoir un portrait plus complet de la situation, il s'avère donc essentiel d'utiliser plusieurs indicateurs et de recourir à plusieurs sources de données.

Enfin, il importe de définir les différents concepts utilisés dans la mesure de la rémunération du travail. L'ensemble des éléments qui s'additionnent pour composer les revenus

<sup>a</sup> Précisons que ces deux enquêtes (EPA et EERH) ne recueillent pas de données sur la rémunération des travailleurs autonomes.



du travail, que l'on nomme également compensation ou rémunération totale du travail, sont les suivants : les salaires, les traitements et les revenus supplémentaires du travail. Chacun de ces concepts est défini au tableau 1.

**TABEAU 1 Principaux concepts associés à la rémunération du travail**

Type de revenu du travail	Description
Salaires	Salaire régulier (incluant les congés payés et les vacances), sur une base horaire ou hebdomadaire, incluant les heures supplémentaires, les primes de rendement et les commissions.
Traitements	Autres gains associés à un emploi comme les options d'achat d'action et les paiements annuels spéciaux, telles les primes de rendement et les indemnités de cessation d'emploi.
Revenus supplémentaires du travail	Cotisations versées par l'employeur à des régimes publics à participation obligatoire (pension, assurance-emploi, CSST, Régime québécois d'assurance parentale), à des régimes négociés (régime privé de retraite, assurance-vie, régime supplémentaire d'assurance-maladie, etc.) ou à des régimes provenant d'une décision de l'employeur.

Source : STATISTIQUE CANADA, « Concepts et définitions : salaires et traitements et revenu supplémentaire du travail », <http://www.statcan.gc.ca/pub/13-017-x/2008001/themes/cho3/5213343-fra.htm> (consulté le 20 novembre 2012).

## Chapitre 2

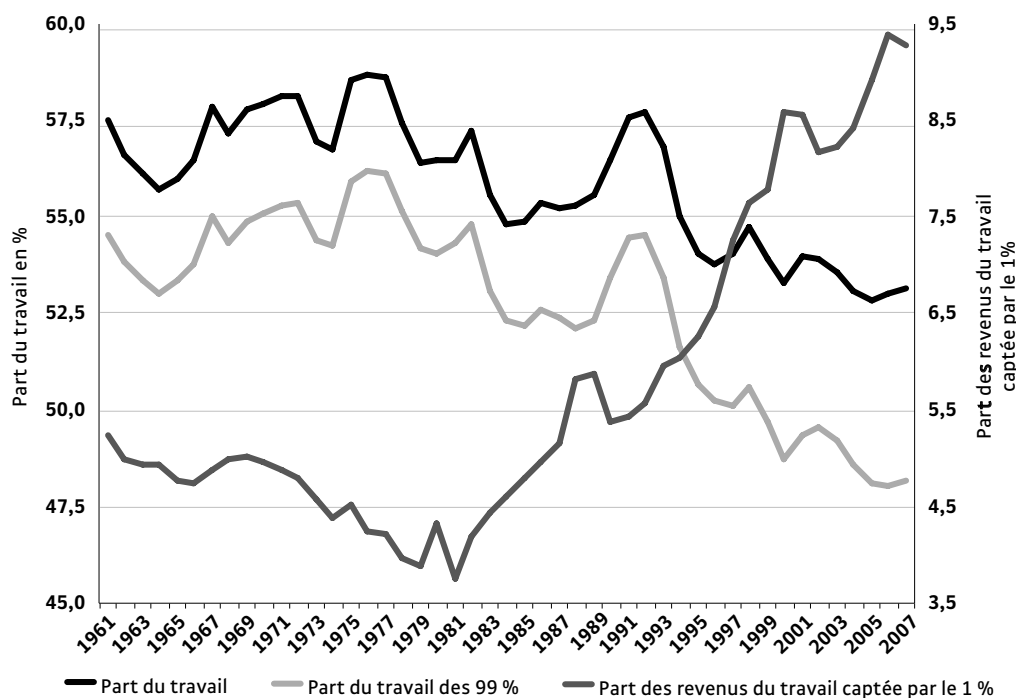
### Partage très inégal des gains de productivité

La première étape dans l'étude du partage des gains de productivité consiste à évaluer la part du travail dans la valeur ajoutée au cours d'une année. Comment se partage alors cette valeur ajoutée entre le travail et le capital ? C'est une question cruciale qui a occupé un chapitre entier dans le rapport sur l'emploi de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) en 2012<sup>25</sup> et qui a déjà fait l'objet d'une note de recherche à l'IRIS<sup>26</sup>. Par la suite, on peut se pencher sur la répartition de la part du travail entre les différentes catégories de travailleuses et de travailleurs, définis dans une acceptation très large comme étant ceux et celles qui accomplissent un certain travail contre rémunération.

La part du travail dans la valeur ajoutée représente la compensation totale qui est allouée au travail. Elle équivaut à l'ensemble des revenus du travail, tels que définis au tableau 1. Elle inclut toutes les travailleuses et tous les travailleurs : de l'ouvrier d'usine au PDG, de l'employé-e au banquier et des infirmières auxiliaires aux médecins, et cela, peu importe leur statut d'emploi (travailleuse ou travailleur autonome<sup>a</sup> ou salarié-e). Au Canada, entre 1961 et 2007, la part du travail dans la valeur

ajoutée est passée de 57,5 % à 53,1 % (graphique 1). Si l'on retire<sup>b</sup> le 1 % des salarié-e-s<sup>c</sup> les mieux rémunérés, le recul pour les 99 % des salarié-e-s restants est davantage prononcé, la part du travail des 99 % diminuant dès lors de 54,5 % à 48,2 %, au cours de la même période. En conséquence du recul de la part du travail des 99 %, la part des revenus du travail captée par le 1 % s'est considérablement accrue. Après avoir diminué entre 1961 et 1981, pour atteindre son point le plus bas à 3,8 %, elle a fait un bond énorme dans les vingt-cinq années suivantes pour atteindre 9,3 % en 2007.

GRAPHIQUE 1 Part du travail dans la valeur ajoutée, Canada, 1961-2007



Sources : Andrew SHARPE, Jean-François ARSENAULT et Peter HARRISON, *The Relationship between Labour Productivity and Real Wage Growth in Canada and OECD Countries*, Ottawa, CSLS Research Report n° 2008-8, 2008, Appendix, Tableau 1 ; World Top Incomes Database, <http://topincomes.g-mond.parisschoolofeconomics.eu/#Database> (consulté le 20 décembre 2012) ; calculs de l'auteur.

Lorsque comparée à la productivité<sup>d</sup>, l'évolution de la rémunération du travail représente un bon indicateur des tendances relatives aux inégalités et au partage des richesses. Au cours des cinquante dernières années, on peut

**a** L'inclusion des travailleurs autonomes pose certains problèmes méthodologiques concernant l'évaluation de la part de leurs revenus qui provient de leur travail et qui n'est pas associée à la possession d'un capital. Voir à ce sujet la note socio-économique de Mathieu Dufour (déjà citée à la note 26). Cet auteur retire de son analyse les travailleurs autonomes pour se concentrer sur la rémunération des salarié-e-s (incluant les salaires directs et les avantages sociaux) qui représente 95 % de la compensation totale du travail. On peut toutefois observer une baisse similaire de la part du travail à celle que nous dégagons en nous appuyant sur les travaux du CSLS qui incluent les travailleurs autonomes. Cette dernière approche permet de construire des séries chronologiques plus longues et de mieux cerner ainsi les inflexions majeures.

**b** La *World Top Incomes Database* fournit un grand nombre de données sur les salarié-e-s les mieux rémunérés : revenus moyens, part du revenu et part des revenus du travail dans les revenus, etc. En multipliant ces deux derniers indicateurs, nous avons la part des revenus du travail appropriée par les salarié-e-s les mieux payés. Nous avons retiré cette part des revenus du travail pour obtenir la part des 99 % des salarié-e-s restants.

**c** Il serait plus juste d'utiliser le concept de travailleur quand il est question des revenus du travail et de la part du travail, puisque les données incluent les travailleurs autonomes.

**d** La productivité est définie, sur une base annuelle, comme le produit intérieur brut (PIB), soit la valeur ajoutée, divisée par l'ensemble des heures travaillées.

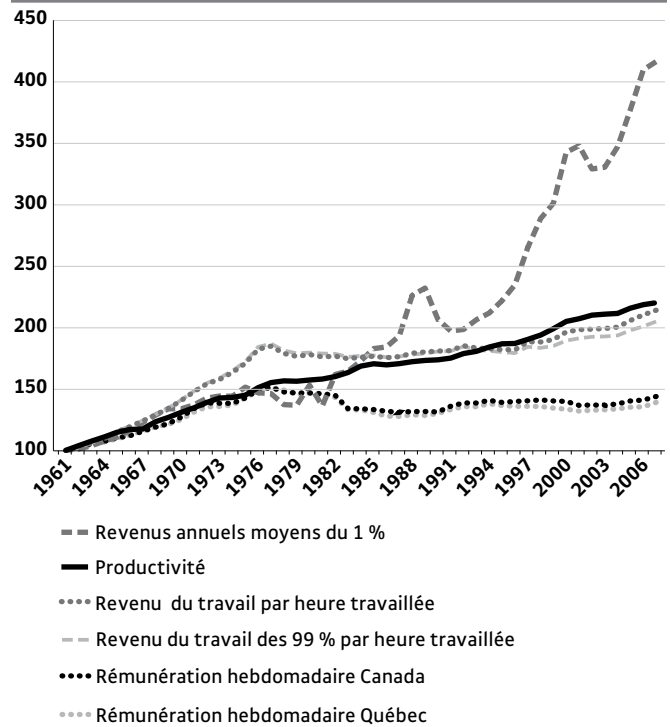
distinguer trois périodes très contrastées à cet égard. Entre 1961 et 1977, le salaire hebdomadaire moyen<sup>a</sup>, tant au Québec qu'au Canada, évolue au rythme de la productivité<sup>b</sup>, pendant que le revenu moyen du travail par heure travaillée s'accroît à un taux annuel moyen supérieur de 40 % à celui de la productivité (3,9 % c. 2,8 %). Cela signifie que les revenus supplémentaires du travail s'accroissent beaucoup plus rapidement que les salaires, notamment que les salaires hebdomadaires<sup>27</sup>. Au cours de la même période, le revenu moyen du travail du 1 % des salarié-e-s les mieux rémunérés s'est accru moins rapidement que celui des 99 % du reste des salarié-e-s (graphique 2 et tableau 2). Dans les vingt années qui suivent, 1977-1996, la productivité s'effondre tandis que les revenus du travail et la rémunération hebdomadaire stagnent et que le 1 % des salarié-e-s au sommet de la pyramide enregistre une progression appréciable, bien supérieure à celle de la productivité (taux de croissance annuel moyen de 2,6 % c. 1,0 %). Au cours de la dernière période, 1996-2007, on est témoin d'un véritable envol des revenus du travail du 1 %, avec une croissance annuelle moyenne de 5,6 %, ce qui représente un taux d'accroissement quatre ou cinq fois supérieur à ceux de la productivité et du revenu moyen des 99 % des salarié-e-s restants. Par ailleurs, pendant que le revenu moyen du travail des 99 % peine à suivre le rythme de la productivité, la rémunération hebdomadaire s'enlise dans la stagnation. Au cours de cette dernière période, les revenus supplémentaires du travail ont crû plus vite que la rémunération hebdomadaire du travail<sup>28</sup>. Entre 1977 et 2007, la toute petite minorité des salarié-e-s les mieux rémunérés s'est accaparée 41 % de la croissance des revenus du travail par heure travaillée au Canada<sup>29</sup>. Quant à elle, l'OCDE évalue à 37 % la part de la croissance des revenus de marché accaparée, entre 1975 et 2007, par le 1 % des plus riches au Canada<sup>30</sup>.

Pour compléter le portrait de l'évolution de la productivité et des revenus, il est pertinent de prendre en compte l'évolution des heures de travail. En effet, certains soutiennent que la stagnation des revenus au cours des dernières années aurait

**a** Les données de l'EPA sur les heures de travail ne remontant pas jusqu'en 1961, nous avons utilisé les revenus annuels. Sharpe et ses collaborateurs (2008) donnent le revenu moyen du travail par heure travaillée. En retirant la part du 1 % dans les revenus du travail, il a été possible d'établir le revenu du travail par heure travaillée des 99 %.

**b** Pour comparer la productivité et les revenus du travail, il est nécessaire de neutraliser l'effet de l'inflation. Pour ce faire, on a le choix entre deux indicateurs, soit l'indice des prix du PIB, qui tient particulièrement compte des intrants dans la production, et l'indice des prix à la consommation (IPC). L'un mesure le pouvoir d'achat des propriétaires d'entreprise ou du capital, tandis que l'autre mesure le pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs. Afin de mieux faire ressortir les inflexions, nous avons choisi d'utiliser l'indice des prix du PIB pour la productivité et l'IPC pour les revenus du travail. Si l'on avait utilisé l'indice des prix du PIB pour mesurer l'évolution des revenus du travail et avoir ainsi le même indicateur pour les deux concepts (productivité et revenus du travail), comme le fait Mathieu Dufour (2013), on aurait observé des tendances similaires, quoique moins prononcées.

GRAPHIQUE 2 Productivité, revenus du travail et rémunération hebdomadaire, Canada, 1961-2007, (1961 = 100) (\$ constants de 2002)



Sources : Andrew SHARPE et autres, *op. cit.* ; *World Top Incomes Database*, <http://topincomes.g-mond.parisschoolofeconomics.eu/#Database> (consulté le 10 novembre 2012) ; STATISTIQUE CANADA, CANSIM 281-0002, 281-0021, 281-0027 et 326-0021 ; calculs de l'auteur.

été compensée par la réduction des heures de travail<sup>31</sup>. Par contre, d'autres affirment que les heures hebdomadaires de travail auraient connu une augmentation dans les années deux mille, après avoir diminué dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix. Selon Gilles Pronovost, en faisant appel aux enquêtes de Statistique Canada sur l'emploi du temps des Canadiens, la durée hebdomadaire du temps de travail (excluant les temps de déplacement) de la population active au Québec a ainsi évolué entre 1986 et 2010 : 1986 = 42,2 heures ; 1992 = 39,1 ; 1998 = 37,9 ; 2005 = 39,4 et 2010 = 40,8<sup>32</sup>. Qu'en est-il ? Le graphique 3 présente l'évolution des heures de travail, selon les groupes d'âge au Québec et au Canada, depuis 1976 jusqu'à aujourd'hui. L'indicateur utilisé est la moyenne hebdomadaire des heures effectivement travaillées, pour tous les emplois, à temps plein et à temps partiel et concernant les deux sexes. Cet indicateur tient compte des heures supplémentaires (rémunérées ou non) et des heures non travaillées pour cause de maladie, de vacances et de jours fériés. Entre 1976 et 2014, pour les employé-e-s de 15 ans et plus, les heures hebdomadaires de travail sont passées en moyenne au Québec de 38,4 à 35,2 et au Canada de 38 à 36,4. Dans un cas, elles ont décliné de 8,33 % (Québec) et dans l'autre cas, elles ont été réduites de 4,2 % (Canada). On constate par ailleurs que le

**TABEAU 2 Évolution de la productivité, du revenu moyen du travail par heure travaillée et de la rémunération hebdomadaire, Canada et Québec, 1961-2007, Taux de croissance annuel moyen (%)**

	Productivité	Revenu moyen du travail par heure travaillée			Salaire hebdomadaire moyen	
		Tous les salarié-e-s	1 % des salarié-e-s les mieux rémunérés*	99 % des salarié-e-s restants	Canada	Québec
1961-1977	2,8	3,9	2,4**	4,0	2,6	2,6
1977-1996	1,0	0,0	2,6	0,0	0,0	0,0
1996-2007	1,5	1,5	5,6	1,2	0,0	0,0

\* Pour établir le revenu du travail par heure travaillée du 1 % des salarié-e-s les mieux rémunérés, nous avons divisé leur rémunération annuelle moyenne attribuable aux revenus du travail par le nombre annuel moyen d'heures de travail des travailleurs canadiens. Le nombre d'heures hebdomadaires de travail a été multiplié par cinquante-deux pour obtenir les heures annuelles de travail.

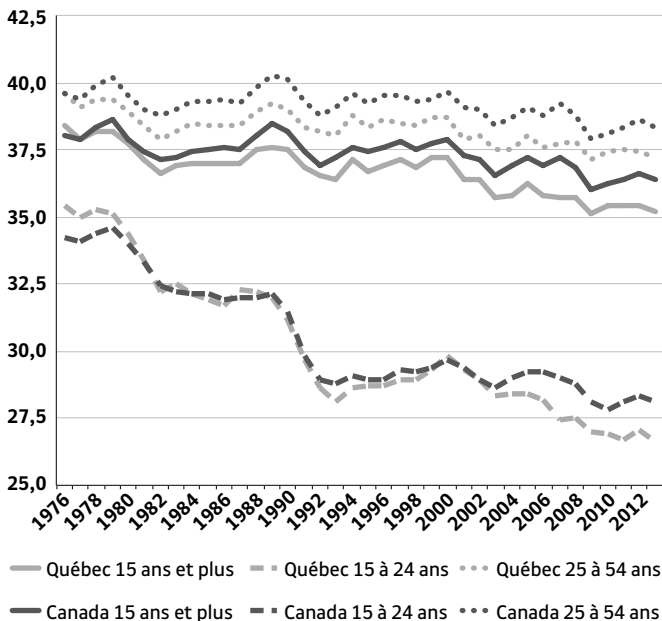
\*\* Calculé sur la base du revenu annuel.

Sources : Andrew SHARPE et autres, *op. cit.* ; *World Top Incomes Database*, <http://topincomes.g-mond.parisschoolofeconomics.eu/#Database> (consulté le 10 novembre 2012) ; STATISTIQUE CANADA, CANSIM 281-0002, 281-0021, 281-0027 et 326-0021 ; calculs de l'auteur.

groupe d'âge 15-24 ans est celui qui a connu la plus forte réduction des heures hebdomadaires au cours de la période considérée. En revanche, pour le groupe des 25-54 ans, la réduction du temps de travail est beaucoup moins prononcée.

La réduction des heures de travail peut-elle compenser la stagnation des salaires et assurer un meilleur partage

**GRAPHIQUE 3 Nombre moyen d'heures hebdomadaires de travail\*, selon certains groupes d'âge, Québec et Canada, 1976-2013**



\* Heures effectivement travaillées.

Sources : STATISTIQUE CANADA, CANSIM 282-0028 ; calculs de l'auteur.

des gains de productivité? Pour répondre à cette question, il faut comparer l'évolution du temps de travail avec celle de la productivité, en utilisant la même périodisation. Pour remonter au début des années soixante, il est nécessaire de recourir à d'autres sources que les grandes enquêtes de Statistique Canada dont les séries chronologiques sur les heures de travail débutent en 1976. Toutefois, en se référant à d'autres travaux, il est possible d'établir à 40,4 le nombre d'heures de travail par semaine dans le secteur manufacturier au Canada, pour l'année 1961. La donnée

est cependant manquante pour le Québec (tableau 3).

L'évolution des heures de travail amplifie les inflexions constatées concernant le partage des gains de productivité (voir le tableau 2, plus haut). La plus forte réduction des heures de travail s'est produite dans la première période (1961-1977). En l'ajoutant à la croissance des salaires, cela fait en sorte que le taux de croissance annuel moyen du salaire hebdomadaire, ajusté pour tenir compte de la réduction des heures de travail, dépasse légèrement la croissance de la productivité. En revanche, dans les deux

**TABEAU 3 Nombre d'heures hebdomadaires de travail et taux de réduction annuel moyen des heures hebdomadaires de travail, Canada et Québec, 1961-2007**

	Canada	Québec
1961	40,4	---
1977	37,9	37,9
1996	37,6	36,9
2007	37,2	35,7
<b>Taux de réduction annuel moyen des heures hebdomadaires de travail (%)</b>		
1961-1977	0,4	---
1977-1996	0,04	0,14
1996-2007	0,1	0,3

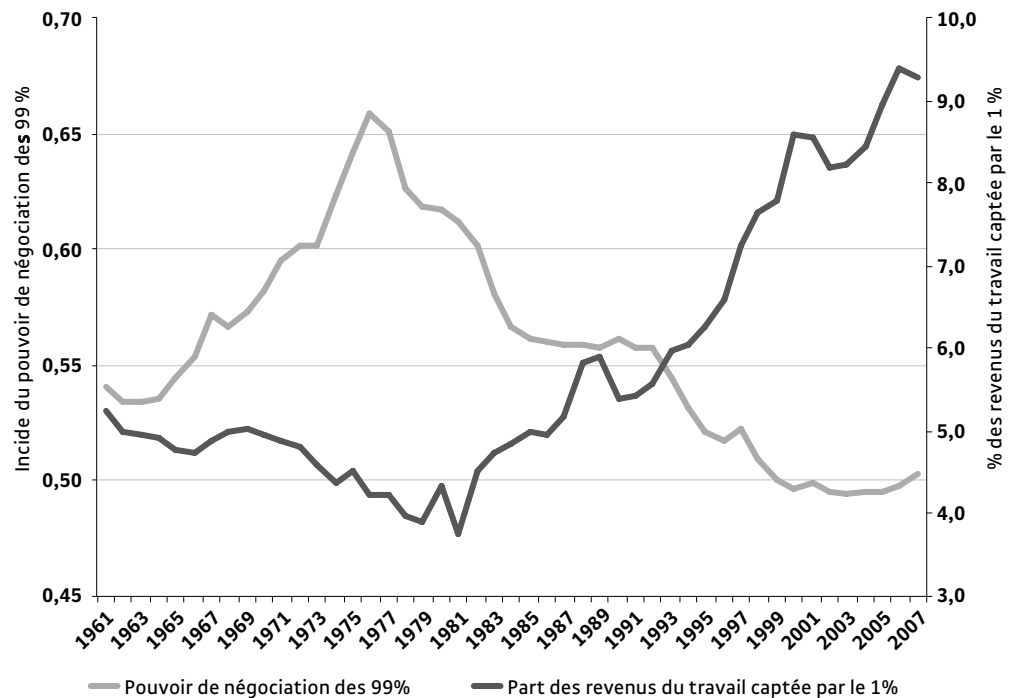
Sources : STATISTIQUE CANADA, CANSIM 282-0028 ; P.A. LAPOINTE, « Paradoxes et évolution récente du travail dans la société post-industrielle », G. LAFLAMME et P.A. LAPOINTE, *Le travail tentaculaire. Existe-t-il une vie hors du travail?*, Tableau 1.9, Québec, Les Presses de l'Université Laval ; calculs de l'auteur.

périodes suivantes (1977-1996 et 1996-2007), la réduction des heures de travail n'améliore pas vraiment la situation. Au Canada, c'est la stagnation qui se confirme avec des taux de croissance annuels moyens du salaire hebdomadaire ajustés qui sont inférieurs ou égaux à un dixième de 1 %. Au Québec, la situation est légèrement meilleure, mais c'est aussi une situation de quasi-stagnation avec des taux de croissance annuels moyens du salaire hebdomadaire ajustés qui sont inférieurs à 0,5 % et qui, selon les périodes, représentent entre un septième et un cinquième du taux de croissance de la productivité.

La concentration croissante des revenus du travail résulte d'un déséquilibre dans le rapport de force entre le 1 % des salarié-e-s les mieux rémunérés et les 99 % des salarié-e-s restants. Le pouvoir du premier groupe est mesuré par la part des revenus du travail qu'il s'approprie, tandis que celui du deuxième groupe est mesuré par son pouvoir de négociation, soit le ratio du revenu moyen sur la productivité<sup>33</sup>. Après avoir légèrement chuté entre le début des années soixante et la moitié de la décennie suivante, la part des revenus du travail captée par le 1 % s'est considérablement accrue dans les trente dernières années. Le pouvoir de négociation des 99 % connaît, d'une manière symétrique, une évolution opposée, dégringolant d'une manière prononcée, après avoir enregistré une poussée remarquable dans les quinze années précédentes.

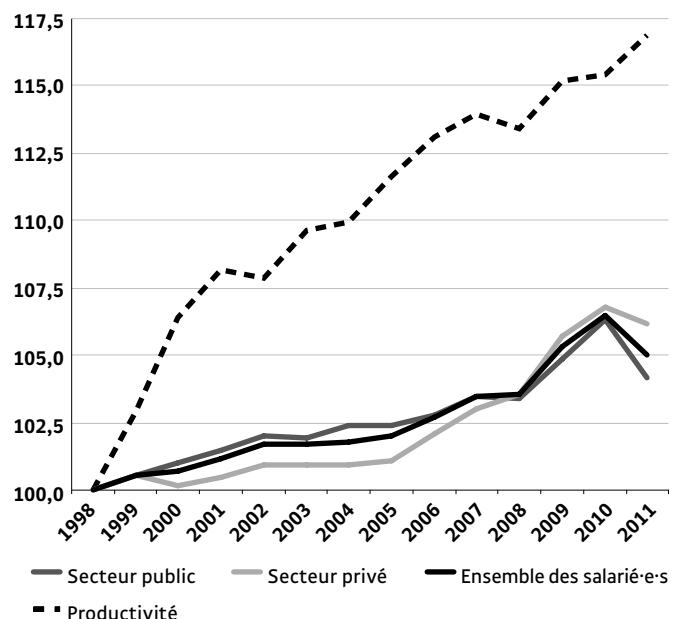
Autant au Québec qu'au Canada, il n'y a pas vraiment eu de partage des gains de productivité, depuis l'avènement du capitalisme financiarisé à la fin des années soixante-dix. En prenant le cas des salarié-e-s syndiqués, on constate que le cumul des augmentations salariales qu'ils ont obtenues au cours de la période est largement inférieur à la croissance de la productivité. Cette dernière s'est accrue à un rythme annuel de trois à quatre fois supérieur à celui des augmentations salariales, selon que les syndiqué-e-s appartiennent au secteur privé ou au secteur public (graphique 5). En somme, qu'elle soit globale en incluant les avantages sociaux ou qu'elle se limite au salaire, la rémunération du travail au Québec et au Canada ne suit pas l'augmentation de la productivité, et c'est encore plus

GRAPHIQUE 4 Part des revenus du travail captée par le 1 % des salarié-e-s les mieux rémunérés et pouvoir de négociation des 99 % des salarié-e-s restants, Canada, 1961-2007



Sources : Sharpe et al. 2008 (déjà cité dans les sources du graphique 1), Appendix, tableau 1, Revenus moyens du 1 % des salarié-e-s les mieux rémunérés : <http://topincomes.g-mond.parisschoolofeconomics.eu/#Database>, consulté le 20 décembre 2012 et EPA – 282-0008. Calculs de l'auteur.

GRAPHIQUE 5 Hausses salariales obtenues par les employé-e-s syndiqués et évolution de la productivité, Québec, 1998-2011 (1998 = 100) (\$ constants de 2002)



Source : TRAVAIL QUÉBEC, *La croissance des taux de salaire négociés, Résultats annuels, 1998-2012*; STATISTIQUE CANADA, CANSIM 383-0011; calculs de l'auteur.

vrai si l'on retire le 1 % des salarié·e·s les mieux payés qui capte une part démesurée de la croissance des revenus du travail<sup>a</sup>.

Au chapitre de la répartition des revenus de marché<sup>b</sup>, le Québec se distingue-t-il vraiment du Canada ? En comparant la part des revenus de marché que s'accaparent respectivement le 1 % des contribuables les plus riches et les 50 % des contribuables les plus pauvres, on peut constater certaines différences. Au Québec, au cours des trente dernières années, soit plus précisément entre 1982 et 2010, la part du 1 % s'est grandement accrue passant de 6,8 % à 10,5 %, tandis que celle des 50 % les plus défavorisés a chuté de 13,0 % à 10,5 % (graphique 6). Au Canada, l'évolution est assez similaire. Le 1 %, qui s'accapare 7,6 % des revenus de marché en 1982, en capte aujourd'hui 12,1 %. Quant aux 50 % les moins favorisés, ils ont vu, au cours de la même période, leur part glisser de 14,1 % à 9,8 % (graphique 7). Sur la base de ces données, il est vrai que les inégalités de revenus au Québec sont moins prononcées qu'au Canada. Quand, au Québec, le 1 % et les 50 % s'accaparent la même part des revenus en 2010, soit 10,5 %, au Canada, la part du 1 % est supérieure à celle des 50 %, soit 12,1 % c. 9,8 %. En outre, les inégalités ont progressé plus rapidement au Canada qu'au Québec. Le fait que le 1 % des plus riches au Québec concentrent une part inférieure des revenus en comparaison du Canada pourrait s'expliquer par le fait que les riches du Québec sont moins riches que ceux du reste du Canada. En effet, les contribuables canadiens du palier de revenu supérieur à 1 % sont proportionnellement moins nombreux au Québec. En 2010, ceux qui habitaient le Québec ne représentaient que 16,3 % de l'ensemble canadien, alors que 23,3 % des habitants du Canada résident au Québec<sup>34</sup>.

## 2.1 Stagnation et déclin des salaires

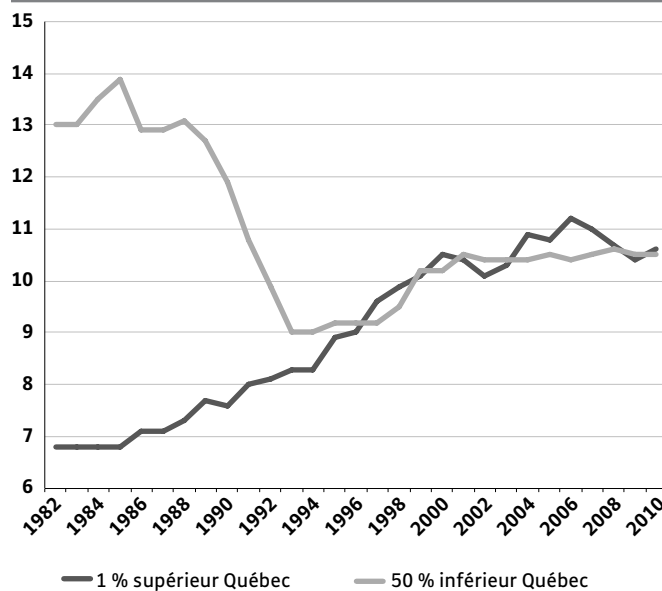
Sur une longue période, en faisant un retour sur les cinquante dernières années, tant au Canada qu'au Québec, il est surprenant de constater que la rémunération du travail est inférieure aujourd'hui, en dollars constants, à ce qu'elle était il y a trente-cinq ans. En effet, du début des années soixante jusqu'au milieu de la décennie suivante, la rémunération hebdomadaire réelle a atteint un sommet qui n'a pas été égalé depuis (graphique 8)<sup>c</sup>. La fin des années soixante-dix et le début des

**a** Ces résultats atténuent considérablement, voire contredisent, les affirmations contenues dans le reportage sur le partage des richesses au Québec d'Éric Desrosiers (*Le Devoir*, 24 novembre 2012).

**b** Le concept statistique de revenus de marché inclut non seulement les revenus de travail, mais aussi les gains de capitaux, les revenus de pension et les autres revenus imposables. Les données, regroupées dans la banque de Données administratives longitudinales, sont recueillies sur la base des déclarations de revenus des contribuables.

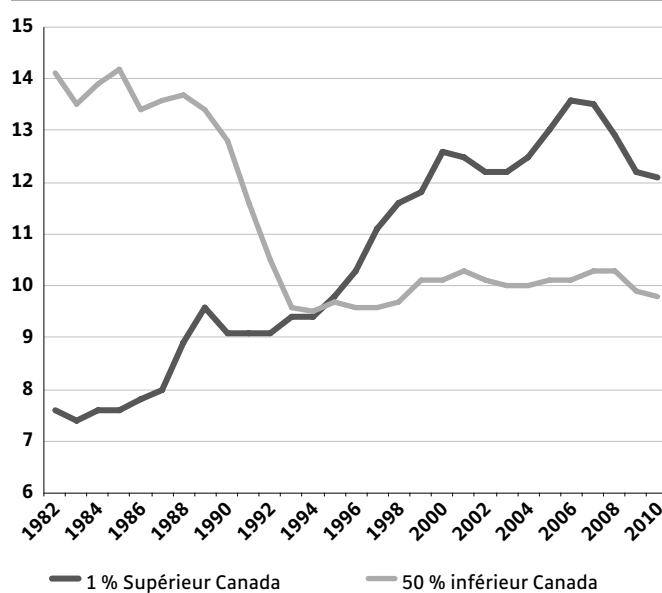
**c** La prise en compte de la moyenne hebdomadaire des heures de travail améliore vraiment peu le portrait de la situation. En effet, entre le sommet salarial atteint en 1977 par la rémunération hebdomadaire et la fin de la période, en 2010, le temps de travail par semaine a diminué de 2,5 heures, passant de 37,9 à 35,4 au Québec, et de 1,7 heures au Canada, évoluant de 37,9

GRAPHIQUE 6 Part des revenus de marché captée par le 1 % supérieur et le 50 % inférieur, Québec, 1982-2010 (%)



Source : STATISTIQUE CANADA, CANSIM 204-0002 ; calculs de l'auteur.

GRAPHIQUE 7 Part des revenus de marché captée par le 1 % supérieur et le 50 % inférieur, Canada, 1982-2010 (%)

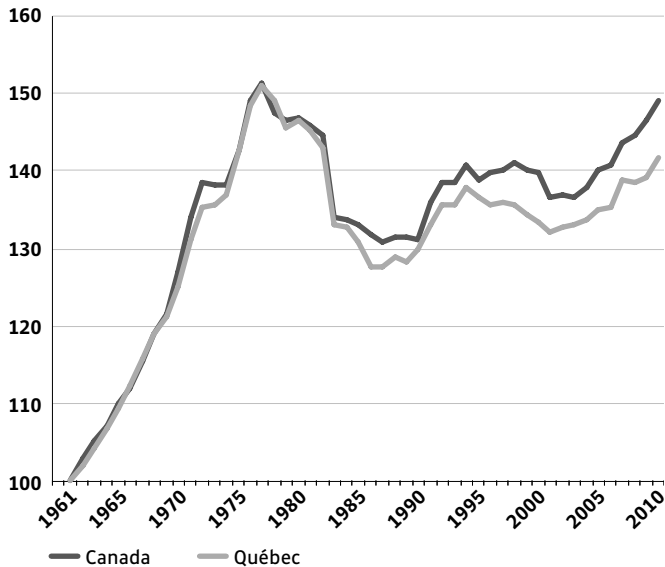


Source : STATISTIQUE CANADA, CANSIM 204-0002 ; calculs de l'auteur.

années quatre-vingt sont marqués par un glissement très accentué de la rémunération du travail, suivi d'une lente

à 36,2 (voir le graphique 3). Dans l'un et l'autre cas, c'est une diminution respective de 6,6 % et 4,5 %. En appliquant ces pourcentages aux salaires de fin de période, on obtient un score de 151,1 pour le Québec et de 156,2 pour le Canada. Comparé au sommet de 151,2, atteint en 1977, cela représente, pour les trente-cinq dernières années, une véritable stagnation des salaires pour le Québec et une amélioration de 3,3 % pour le Canada. On peut, en conséquence, affirmer que la réduction des heures de travail ne compense pas la stagnation des salaires.

**GRAPHIQUE 8 Évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne réelle, Québec et Canada, 1961-2010 (1961 = 100)**



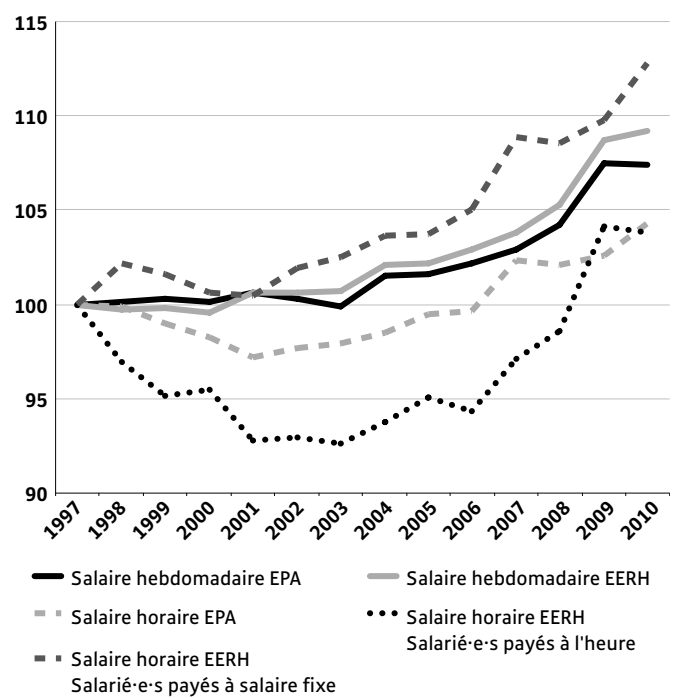
Sources : Cansim, EERH 281-0002, 281-0021 et 281-0027 et CANSIM 326-0021 (IPC). (Incluant le temps supplémentaire). Calculs de l'auteur.

remontée ponctuée par des mouvements à la hausse et à la baisse jusqu'à la fin de la période. Ce que d'aucuns considèrent comme une amélioration<sup>35</sup>, en se penchant sur la période des quinze dernières années, n'est en fait qu'un rattrapage partiel.

En regardant de plus près la période récente et en utilisant divers indicateurs de mesure, il est possible de broser un portrait en plusieurs teintes. Selon l'indicateur choisi, l'évolution de la rémunération moyenne réelle enregistrée entre les années 1997 et 2010 varie considérablement. C'est le salaire horaire des employé-e-s payés à salaire fixe, selon l'EERH, qui a connu la croissance la plus forte au cours de la période, soit 12,8 %. Viennent aux deuxième et troisième rangs, le salaire horaire et le salaire hebdomadaire selon l'EPA, avec une croissance respective de 9,2 % et 7,4 %. Arrivent enfin, dans les deux dernières positions, le salaire hebdomadaire et le salaire horaire des travailleuses et des travailleurs payés à l'heure, selon l'EERH, avec une croissance respective de 4,3 % et 3,8 % (graphique 9). Mentionnons que l'ISQ, dans sa mesure de l'évolution de la qualité de l'emploi, retient le salaire horaire EPA, soit l'indicateur qui enregistre le deuxième meilleur score au cours de la période étudiée. Par ailleurs, l'indicateur qui présente la meilleure évolution et celui qui enregistre la pire évolution se distinguent par les positions contrastées qu'occupent les salarié-e-s concernés. Les premiers sont des cadres et des professionnel-le-s qualifiés, tandis que les autres sont des ouvriers d'usine, des employé-e-s de bureau et d'autres salarié-e-s occupant des emplois faiblement qualifiés et rémunérés.

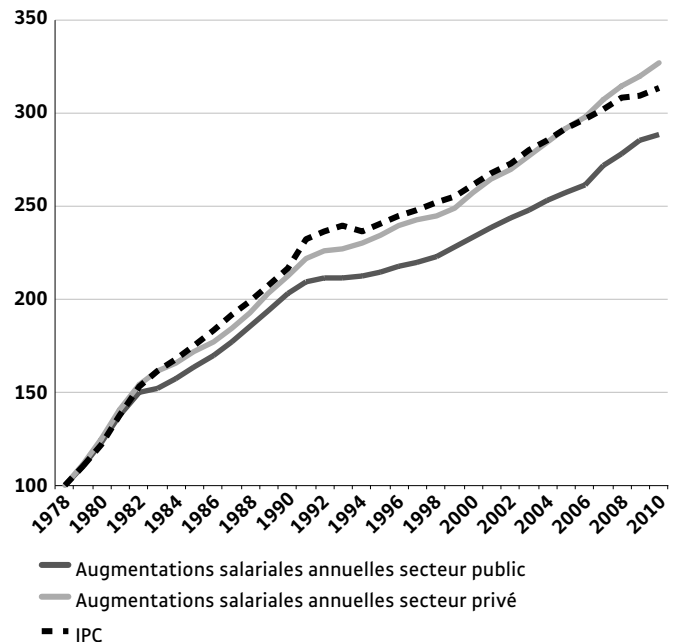
Sur la base des grands règlements salariaux, touchant des groupes de 500 syndiqué-e-s et plus, le cumul des augmenta-

**GRAPHIQUE 9 Évolution de la rémunération moyenne réelle selon divers indicateurs, Québec, 1997-2010 (1997 = 100)**



Sources : STATISTIQUE CANADA, CANSIM 282-0072, 281-0002, 281-0027, 281-0030, 281-0036 et 326-0021; calculs de l'auteur.

**GRAPHIQUE 10 Augmentations salariales annuelles, secteur privé et secteur public, selon les grands règlements salariaux, Québec, 1978-2010 (1978 = 100)**



Source : STATISTIQUE CANADA, CANSIM 278-0008; calculs de l'auteur.

**TABEAU 4 Gains en dollars et en pourcentage sur la période et taux de croissance annuel moyen, salaire réel horaire, moyen et médian, selon certaines professions, Québec, 1997-2012**

	Canada			Québec		
	Cadres supérieurs	Vendeurs	Opérateurs	Cadres supérieurs	Vendeurs	Opérateurs
Gains (\$)	8,4	1,0	1,0	8,5	0,8	1,3
Gains (%)	27,4	10,2	6,0	28,4	8,1	9,1
TCAM (%)	1,6	0,7	0,4	1,7	0,5	0,6

STATISTIQUE CANADA, CANSIM 282-0070; calculs de l'auteur.

tions salariales annuelles négociées, entre 1978 et 2010, peine à suivre l'inflation. Après avoir progressé au rythme de l'inflation pendant presque toute la période, les augmentations salariales dans le secteur privé prennent une légère avance à la toute fin de la période (graphique 10). En conséquence, les syndiqué·e·s du secteur privé reçoivent aujourd'hui un salaire réel supérieur de 5,9 % en comparaison du salaire qu'ils obtenaient trente-deux ans plus tôt. En revanche, les augmentations salariales dans le secteur public traînent de l'arrière pendant toute la période et l'écart se creuse au regard de la progression du coût de la vie. Par conséquent, les syndiqué·e·s du secteur public se sont appauvris au cours des trente dernières années. En dollars constants, leur salaire en 2010 est inférieur de 11,6 % à celui qu'ils gagnaient en 1978. L'écart de rémunération entre le secteur public et le secteur privé s'élève en 2010 à 13,2 %, soit le pourcentage d'augmentation qu'il faudrait ajouter à la rémunération des syndiqué·e·s du secteur public pour qu'elle puisse rejoindre celle de leurs collègues du secteur privé.

## 2.2 Accroissement des inégalités salariales

La comparaison des salaires selon les professions révèle de grandes inégalités, qui sont en outre croissantes, et concernant ce phénomène, il n'y a pas de différence entre le Canada et le Québec. À titre d'exemple, comparons des professions qui se situent aux antipodes : d'une part les cadres supérieurs ; d'autre part, les opérateurs et les vendeurs/caissiers (graphique 11). Dans les récentes années, entre 1997 et 2012, le salaire horaire moyen réel des cadres supérieurs s'est accru à un rythme annuel moyen de 1,6 % au Canada et de 1,7 % au Québec, tandis que celui des opérateurs et des vendeurs/caissiers a connu, tant au Canada qu'au Québec, une quasi-stagnation avec des taux de croissance annuels moyens variant entre 0,4 % et 0,7 % (tableau 4). Sans surprise, l'écart salarial entre les deux catégories professionnelles s'est accru. En 1997, les cadres jouissaient d'un salaire horaire trois fois supérieur à celui d'un vendeur ou d'un caissier. Quinze ans plus tard, cet écart s'élève à 3,4 au Canada et à 3,5 au Québec. Comparé à celui des opérateurs, le salaire horaire des cadres supérieurs était deux fois plus élevé à la fin des années quatre-vingt-dix

(1,9 au Canada et 2,1 au Québec). Aujourd'hui, il représente 2,3 fois et 2,4 fois le salaire des opérateurs, respectivement au Canada et au Québec (graphique 12).

Dans le secteur de la santé et des services sociaux au Québec, le salaire moyen réel s'est accru de 1,7 %, sur une base horaire, et de 5 %, sur une base hebdomadaire, au cours des quinze dernières

années, soit entre 1997 et 2012 (graphique 13). Cette évolution moyenne cache toutefois des inégalités salariales considérables entre les différentes professions<sup>a</sup>. C'est ainsi qu'au cours de la période 1997-2012, le salaire hebdomadaire moyen des médecins et des infirmières s'est accru de 21,9 %, alors que celui des techniciens, des infirmières auxiliaires et des préposé·e·s aux bénéficiaires s'est accru de 3,2 % (graphique 14). Sur une base horaire, le salaire de ce dernier groupe professionnel a reculé de 0,7 %, pendant que celui du premier groupe a progressé de 13,3 %. Si les statistiques, utilisées pour ces comparaisons, nous permettaient d'isoler la croissance du salaire des médecins de celle du salaire des infirmières, les écarts seraient encore plus prononcés. Il est toutefois possible d'estimer l'évolution de la rémunération des médecins, en faisant appel à l'évolution du coût moyen réel des services médicaux par médecin. Ce coût s'est accru de 25 % au cours de la période 2007 à 2012. Il a été enregistré à la suite des ententes intervenues, à l'automne 2007, entre le Gouvernement du Québec et les deux fédérations de médecins, spécialistes et omnipraticiens, pour combler l'écart avec leurs collègues des autres provinces canadiennes<sup>b</sup>. En conséquence, il ne fait pas de doute que les médecins ont capté la plus grande part de l'accroissement des revenus du groupe professionnel<sup>b</sup> réunissant médecins et infirmières, au cours des dernières années, pendant que les infirmières se sont vues attribuer la portion congrue et ont dû se contenter d'augmentations salariales assez similaires à celles des infirmières auxiliaires et des préposé·e·s aux bénéficiaires.

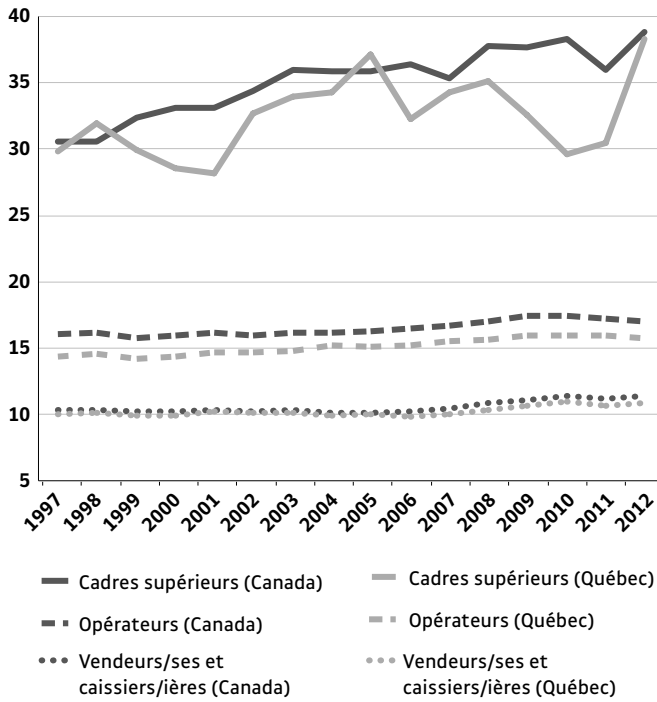
**a** Selon la Classification nationale des professions :

- Médecins et infirmières : « Personnel professionnel des soins de santé et professionnels en sciences infirmières [D0-D1] »
- Techniciens, IA et PB : « Personnel technique et de soutien et personnel assimilé du secteur de la santé [D2-D3] »

**b** Selon l'un des éditorialistes du *Devoir*, les 18 000 médecins, qui ont obtenu des augmentations salariales de 33 % au cours des trois dernières années, accaparent 15 % de la masse salariale des 500 000 employé·e·s du secteur public (Jean-Robert SANSEFAÇON, « Rémunération – Un peu de cohérence », *Le Devoir*, 6 juin 2014, p. A8).

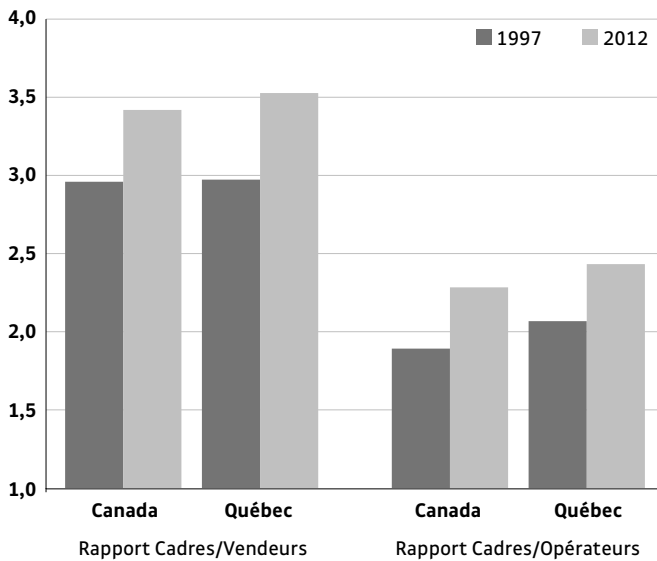


**GRAPHIQUE 11 Salaire horaire réel moyen, certaines professions, Québec, 1997-2012 (\$ constant de 2002)**



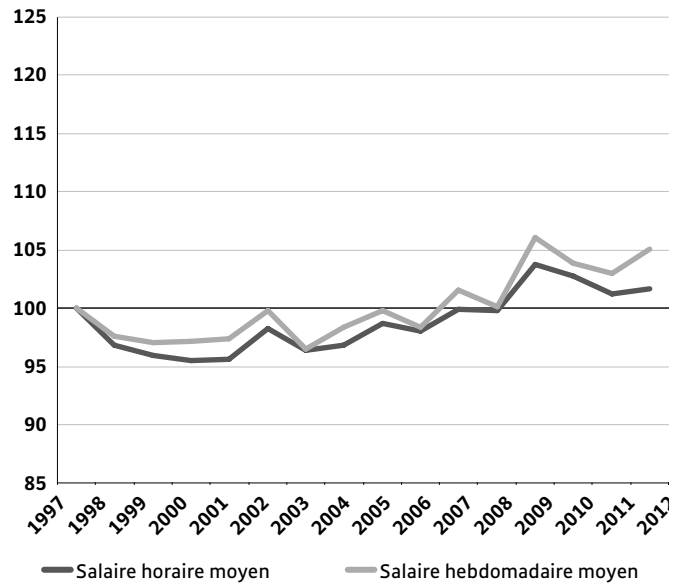
Source : STATISTIQUE CANADA, CANSIM 282-0070; calculs de l'auteur.

**GRAPHIQUE 12 Rapport du salaire horaire des cadres supérieurs à celui des vendeurs/caissiers et à celui des opérateurs, Canada et Québec, 1997 et 2012**



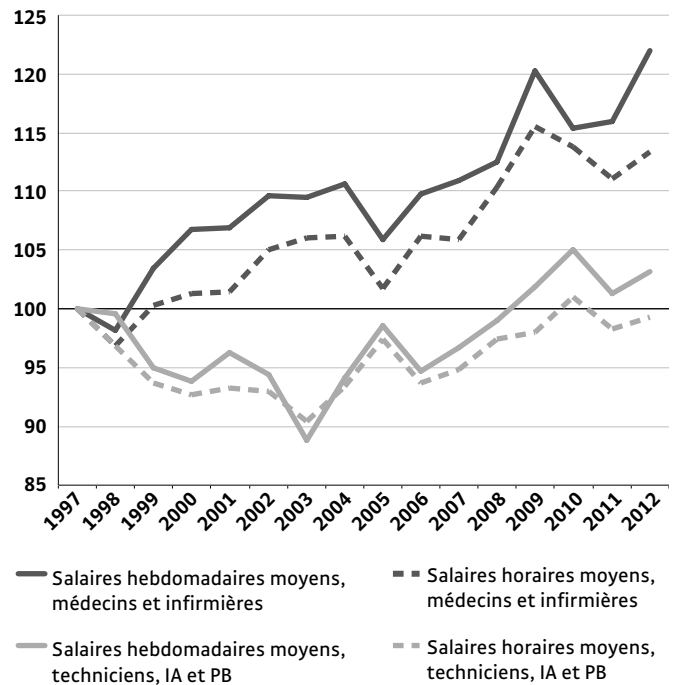
STATISTIQUE CANADA, CANSIM 282-0070; calculs de l'auteur.

**GRAPHIQUE 13 Évolution des salaires moyens réels, Santé et services sociaux, Québec, 1997-2012 (1997=100)**



Sources : STATISTIQUE CANADA, CANSIM 282-0072; calculs de l'auteur.

**GRAPHIQUE 14 Évolution des salaires moyens réels, professionnels de la santé, Québec, 1997-2012 (1997 = 100)**



Source : STATISTIQUE CANADA, CANSIM 282-0070; calculs de l'auteur.

## Chapitre 3

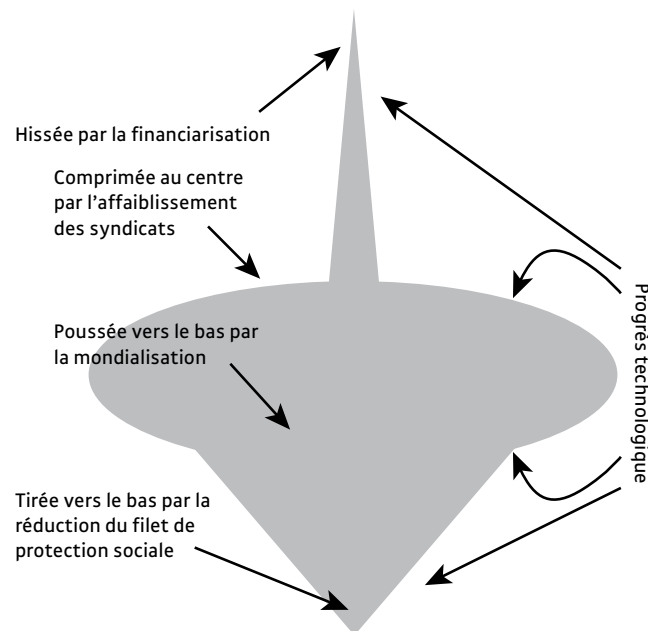
### Facteurs associés à la nouvelle dynamique de croissance et de distribution des revenus de travail : le rôle du syndicalisme

Les données présentées et les tendances exposées dans le chapitre précédent se conjuguent pour définir une nouvelle dynamique de croissance et de distribution des revenus du travail, typique du capitalisme financiarisé, qui aurait émergé au milieu des années soixante-dix. Cette dynamique se caractérise par une faible croissance de la valeur ajoutée, par un partage inégal des gains de productivité, dont une part considérable est captée par le 1 %, par un déclin et une stagnation des salaires ainsi que par un accroissement considérable des inégalités salariales selon les professions et leur pouvoir de négociation.

À quels facteurs attribuer l'émergence et le développement de cette nouvelle dynamique ? La littérature est prolifique à ce sujet et elle permet d'identifier cinq grands facteurs qui agissent sur la distribution des revenus : la mondialisation, le progrès technologique, la financiarisation, la réduction du filet de protection sociale et l'affaiblissement du syndicalisme (schéma 1). Dans les approches dominantes, la mondialisation et le progrès technologique sont considérés comme les principaux facteurs associés à la croissance relative des différents secteurs d'emploi et à la répartition des revenus du travail. Ces deux facteurs sont le plus souvent naturalisés et leur impact sur l'emploi et les revenus peut tout au plus être atténué grâce à des politiques de formation appropriées<sup>37</sup>. En accord avec les approches institutionnalistes, nous soutenons, en revanche, que ces facteurs n'agissent sur l'emploi et les salaires que par l'intermédiaire des institutions et des stratégies des acteurs sociaux. De là l'importance de prendre en compte les trois autres facteurs qui interviennent dans la distribution des revenus du travail. Après avoir passé en revue les quatre premiers facteurs, qui sont plus souvent traités dans les médias et la littérature scientifique<sup>38</sup>, nous allons nous attarder plus longuement sur le dernier facteur parce que le rôle crucial qu'il joue dans la distribution des revenus est trop souvent ignoré ou incompris<sup>a</sup> et qu'il est au cœur du nouveau régime de relations du

<sup>a</sup> Dans les milieux conservateurs et les approches orthodoxes, ce rôle, comme on le verra plus bas, est associé à la croissance des inégalités. En revanche, Pierre Fortin et ses collègues, cités dans *le Devoir* du 24 novembre 2012 (voir les notes 3 et 4), soutiennent que le haut taux de syndicalisation au Québec est en partie responsable du fait que la société québécoise est la plus égalitaire en Amérique du Nord. Nous sommes très critique à l'égard de ce point de vue pour deux raisons : d'une part, au chapitre des inégalités salariales, la société québécoise ne se distingue pas vraiment des autres provinces canadiennes et des États-Unis; d'autre part, le syndicalisme

SCHÉMA 1 Principaux facteurs agissant sur la distribution des revenus du travail



Source : Auteur.

travail, évoqué plus haut dans le chapitre sur les repères théoriques et contextuels.

Tout en se caractérisant par une plus grande circulation internationale des marchandises et des capitaux, la mondialisation a adopté, au cours des récentes décennies, un nouveau visage. À la recherche des salaires les plus bas et des conditions fiscales les plus avantageuses, les entreprises ont désormais la possibilité de déplacer aisément leurs usines et leurs équipements de production d'un pays à l'autre. Cette délocalisation réduit considérablement le pouvoir de négociation des salarié·e·s plus faiblement qualifiés dans les secteurs manufacturiers et dans les services exportables, comme les centres d'appel notamment, et pousse vers le bas l'ensemble de leurs rémunérations<sup>39</sup>.

Porté par les technologies de l'information et des communications, le progrès technologique modifie la structure des qualifications des emplois. Il contribue à la disparition des emplois routiniers et il soutient le développement des emplois qui exigent davantage des activités d'analyse et de diagnostic. Cependant, il affecte très peu le contenu et le volume des emplois dans les services de proximité et dans les services aux personnes. Le progrès technologique a donc un impact différent selon la nature des emplois. Il entraîne une certaine polarisation des emplois. Il contribue à la

s'étant considérablement affaibli au cours des dernières années, comme l'indique notamment la chute du taux de syndicalisation, sa contribution à la réduction des inégalités s'est, en conséquence, atténuée de manière significative, comme on le verra plus loin.

croissance des emplois les plus qualifiés, tout en tirant leurs salaires vers le haut. Il comprime le nombre et la rémunération des employés qui occupent des emplois routiniers, facilement remplaçables par les nouvelles technologies, et il n'a pas vraiment d'effet sur les emplois plus faiblement qualifiés dans les services de proximité et dans les services aux personnes, dont le nombre est en croissance<sup>40</sup>.

En favorisant largement les gestionnaires et les acteurs du monde financier, qui composent une fraction importante du 1 % des salariés les mieux rémunérés, la financiarisation contribue grandement à la croissance des inégalités<sup>41</sup>. Elle est au cœur de l'avènement d'un nouveau régime capitaliste que nous avons brièvement caractérisé dans le chapitre sur les repères théoriques et contextuels.

La réduction du filet de protection sociale, engendrée par la remise en question de l'État-providence, joue un rôle majeur dans la croissance des inégalités de revenus. Le salaire minimum, l'aide sociale et l'assurance-emploi établissent un plancher en dessous duquel les salaires ne peuvent descendre. En abaissant ce plancher, la réforme conservatrice des programmes et l'inaction gouvernementale tirent vers le bas l'ensemble des salaires et, plus particulièrement, ceux des salarié-e-s les plus faiblement rémunérés<sup>42</sup>.

Enfin, l'affaiblissement du mouvement syndical contribue à l'accroissement des inégalités. Cette affirmation va à l'encontre des théories économiques orthodoxes qui soutiennent plutôt la relation inverse. En créant un monopole sur l'offre de main-d'œuvre dans les milieux syndiqués, les syndicats seraient en position d'extraire une rente ou une prime de rémunération au détriment des non-syndiqué-e-s. En incitant les entreprises syndiquées à introduire des changements technologiques pour pallier la hausse des coûts de main-d'œuvre et donc à réduire leur demande de main-d'œuvre, les syndicats contribueraient indirectement à accroître l'offre de travail dans les entreprises non syndiquées et à abaisser en conséquence les salaires dans ce secteur d'emplois. L'action des syndicats serait par conséquent associée à la croissance des inégalités entre les travailleuses et les travailleurs syndiqués et non syndiqués<sup>43</sup>. Cette thèse est depuis quelques années fortement remise en cause. En effet, les recherches plus récentes mettent plutôt en évidence le rôle égalisateur des syndicats dans la distribution des revenus<sup>44</sup>. Elles abordent la question en distinguant l'impact syndical selon qu'il porte sur les différences entre les secteurs, syndiqué et non syndiqué, et selon qu'il se déploie à l'intérieur du secteur syndiqué.

Les thèses sur l'effet réducteur des inégalités engendré par l'action syndicale insistent sur l'effet levier que les syndicats exercent à l'égard de la rémunération des travailleuses et des travailleurs non syndiqués. En fait, les différences entre secteurs, syndiqué et non syndiqué, dissimulent des différences sectorielles, étant donné que la densité syndicale

varie grandement d'un secteur à l'autre (comme on le verra plus bas). Dans les secteurs où ils sont fortement présents, les syndicats établissent une rémunération standard qui est également respectée par les entreprises non syndiquées. Par ailleurs, la prime syndicale opèrerait davantage une redistribution des revenus allant des profits vers les salaires. Parmi les salarié-e-s, elle proviendrait d'une redistribution des revenus allant des salarié-e-s les mieux payés, ceux qui occupent les centiles supérieurs dans l'échelle des revenus, composés notamment de cadres et de gestionnaires qui sont très peu syndiqués, vers les salarié-e-s qui appartiennent à la classe moyenne, se caractérisant par une présence syndicale beaucoup plus forte. En conséquence, cela diminue la moyenne salariale dans le secteur non syndiqué et accroît celle du secteur syndiqué. En redistribuant ainsi les revenus du haut vers le centre de la pyramide, les syndicats contribuent, en outre, à la réduction des inégalités salariales. Les études qui associent la chute de la présence syndicale à la croissance des inégalités salariales confortent cette thèse. On peut avancer cette thèse en croisant deux ensembles de travaux. D'une part, certaines études démontrent que la croissance des inégalités s'est davantage produite au sein des salariés les mieux rémunérés, ceux qui se situent entre les déciles 50 et 90<sup>45</sup>. D'autre part, il y a les études nombreuses qui établissent un lien de causalité entre la croissance des inégalités salariales et la réduction de la densité syndicale. Enfin, on pourrait ajouter que les syndicats, par leur action sociale et politique, contribuent au renforcement des mesures de protection des revenus et participent, en conséquence, au relèvement du plancher salarial induit par ces mesures, réduisant ainsi les inégalités salariales.

Les syndicats font appel à différentes stratégies pour atténuer les inégalités salariales à l'intérieur du secteur syndiqué. Grâce aux différentes formes de négociations sectorielles, ils imposent une structure salariale uniforme aux entreprises syndiquées d'un même secteur. Ils cherchent ainsi à retirer les salaires de la concurrence entre les entreprises. Dans une même unité de négociation, les syndicats adoptent des politiques de solidarité qui compriment les échelles salariales et amènent à répartir d'une manière plus égale la masse salariale entre les différentes catégories professionnelles. Par leurs revendications d'équité salariale, derrière le principe «à travail égal, salaire égal», ils contribuent enfin à réduire, voire à éliminer, les écarts salariaux entre les groupes professionnels, d'une part, et entre les hommes et les femmes, d'autre part. L'affaiblissement du syndicalisme, notamment la diminution de son pouvoir de négociation et la quasi-disparition des négociations sectorielles, atténue considérablement l'efficacité des stratégies syndicales de réduction des inégalités salariales parmi les travailleuses et les travailleurs syndiqués.

En somme, au regard du partage des gains de productivité et de la réduction des inégalités salariales, la contribution syndicale est considérable et prend des formes multiples.

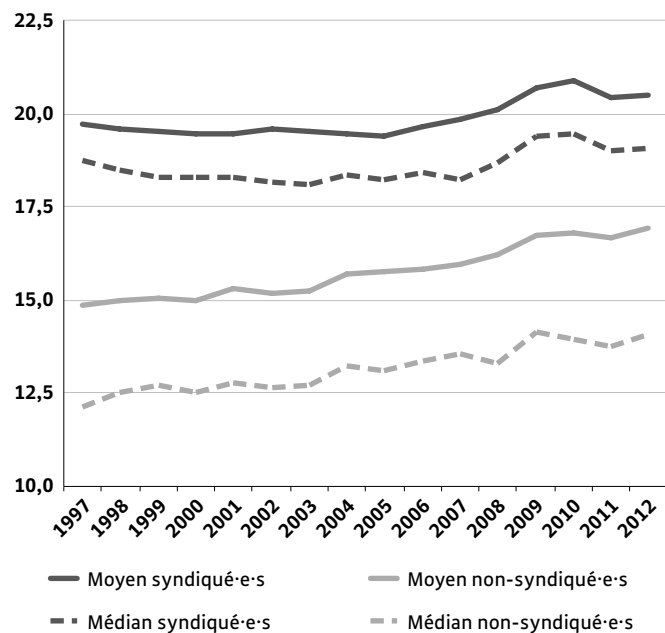
Elle exerce un effet levier sur l'amélioration des salaires et cette action améliore la rémunération des salarié-e-s les plus faiblement rémunérés. Elle permet une redistribution des revenus des plus hauts salarié-e-s, faiblement syndiqués, vers la classe moyenne, plus largement syndiquée. À l'intérieur du monde syndical, elle réduit enfin les différences salariales entre les différentes catégories professionnelles et entre les genres. Toutefois, cette contribution est en perte de vitesse et cette situation est attribuable à l'affaiblissement du syndicalisme, observable notamment dans la diminution de la présence syndicale.

### 3.1 Contribution syndicale en perte de vitesse

Le syndicalisme exerce très nettement une contribution positive sur les salaires et les autres conditions d'emploi. Mais cette contribution a perdu de sa puissance dans les dernières années. Les salaires des syndiqué-e-s se sont accrus moins rapidement que ceux des non-syndiqué-e-s au cours de la période (graphique 15). En effet, les taux de croissance annuels moyens du salaire moyen et du salaire médian des syndiqué-e-s dépassent à peine le seuil de la stagnation, avec des scores respectifs de 0,3 % et 0,1 %, tandis qu'ils atteignent 0,9 % et 1,0 % pour les non-syndiqué-e-s (tableau 5). Cette évolution, défavorable aux syndiqué-e-s, est attribuable en grande partie au fait, comme on l'a vu plus haut, que les salaires dans le secteur public n'ont pas réussi à suivre le rythme de l'inflation (voir le graphique 10). Alors que, comme on le verra plus bas, les syndiqué-e-s du secteur public représentent la moitié des effectifs syndicaux au Québec (voir graphique 19, plus loin).

En conséquence de cette évolution, les écarts salariaux entre les syndiqué-e-s et les non-syndiqué-e-s se sont réduits. En 1997, le salaire horaire moyen réel des travailleuses et des

GRAPHIQUE 15 Salaire réel horaire, moyen et médian, selon le statut syndical, Québec, 1997-2012 (\$ constants de 2002)



Source : STATISTIQUE CANADA, CANSIM 282-0074; calculs de l'auteur.

dans les années suivantes et ne représentait plus que 35,3 % en 2012 (graphique 16).

La syndicalisation contribue, en outre, à réduire les inégalités salariales. Au sein de la main-d'œuvre syndiquée, l'écart entre le salaire moyen et le salaire médian, qui représente un indice de l'ampleur des inégalités salariales, est beaucoup moins élevé que parmi la main-d'œuvre non syndiquée. Pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs syndiqués, cet écart n'était que de 5,2 % en 1997, alors qu'il s'élevait à 22,6 % pour celles et ceux qui ne sont pas syndiqués. Dans les quinze années qui ont suivi, les inégalités salariales se sont accrues dans la population syndiquée, pendant qu'elles ont reculé dans la population non syndiquée. Si bien que l'écart entre le salaire moyen et le salaire médian s'est accru chez les syndiqué-e-s, passant à 7,7 % en 2012, tandis qu'il a diminué chez les non-syndiqué-e-s pour atteindre 20,4 % la même année (graphique 16).

En somme, la contribution syndicale à l'amélioration des salaires et à la réduction des inégalités salariales s'est atténuée dans les dernières années, en conséquence de l'affaiblissement du syndicalisme. Cela est conforme aux analyses présentées plus haut sur le rôle du syndicalisme dans la dynamique de distribution des revenus. Afin de mieux comprendre les facteurs associés à l'affaiblissement du syndicalisme, il est pertinent, en dernier lieu, de se pencher sur l'évolution de la présence syndicale au cours des dernières années.

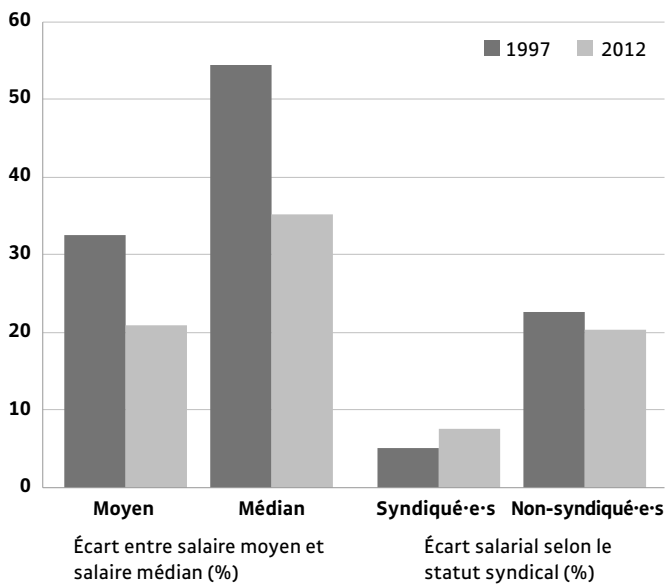
TABLEAU 5 Gains en dollars et en pourcentage sur la période et taux de croissance annuel moyen, salaire réel horaire, moyen et médian, selon le statut syndical, Québec, 1997-2012

	Salaire moyen		Salaire médian	
	Syndiqué-e-s	Non-syndiqué-e-s	Syndiqué-e-s	Non-syndiqué-e-s
Gains (\$)	0,81	2,09	0,32	1,96
Gains (%)	4,1	14,1	1,7	16,2
TCAM (%)	0,3	0,9	0,1	1,0

Source : STATISTIQUE CANADA, CANSIM 282-0074; calculs de l'auteur.

travailleurs syndiqués était 32,5 % plus élevé que celui des travailleuses et travailleurs non syndiqués. Cet écart n'était plus que de 21 % en 2012. En ce qui concerne le salaire médian, l'avantage syndical qui s'élevait à 54,5 % en 1997 a diminué

GRAPHIQUE 16 Écarts salariaux selon le statut syndical et le type de salaire, Québec, 1997-2012



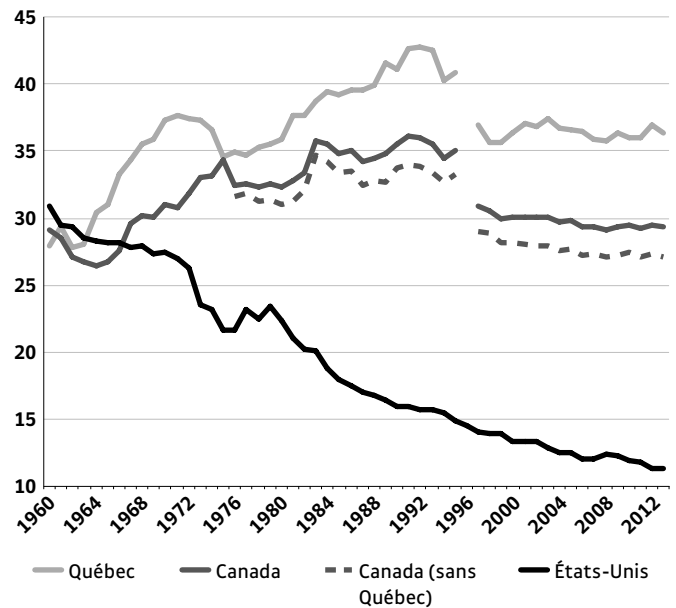
Source : STATISTIQUE CANADA, CANSIM 282-0074 ; calculs de l'auteur.

### 3.2 Diminution de la présence syndicale

Au regard de la présence syndicale<sup>a</sup>, le Québec occupe une position fort enviable en Amérique du Nord. C'est l'endroit où le taux de syndicalisation est le plus élevé et où la diminution a été la moins prononcée au cours des dernières années. En effet, alors qu'à partir des années soixante aux États-Unis et à compter des années quatre-vingt dans les autres provinces canadiennes, le taux de syndicalisation amorce un déclin ininterrompu, il continuera à progresser au Québec jusqu'au début des années quatre-vingt-dix. À partir de ce moment-là, il connaîtra un déclin abrupt qui s'adoucirait par la suite. Bien que la densité syndicale ait été, dans les années soixante, au même niveau, soit aux environs de 30 % (graphique 17), au Québec ainsi que dans les autres provinces canadiennes et aux États-Unis, la situation est différente aujourd'hui. En effet, en 2013, la densité syndicale s'élève à 36,3 % au Québec et à 27,1 % dans les autres provinces canadiennes, pendant qu'elle se situe à 11,3 % aux États-Unis. Le déclin de la densité syndicale au Québec depuis le sommet atteint au début des années quatre-vingt-dix est de 15,2 % (ou 6,5 points de pourcentage), alors que celui qu'ont connu les autres provinces canadiennes, après un sommet atteint une décennie plus tôt, est beaucoup plus accentué et s'élève à 21,9 % (ou

<sup>a</sup> La présence syndicale est mesurée sur la base de deux indicateurs : le taux de syndicalisation ou la densité syndicale et le taux de couverture par une convention collective ou la couverture syndicale. Le premier indicateur renvoie au pourcentage des employés membres d'un syndicat, alors que le deuxième représente le pourcentage des membres et des non-membres d'un syndicat qui sont couverts par une convention collective. Jelle VISSER, « Union membership statistics in 24 countries », *Monthly Labor Review*, vol. 129, n° 1, p. 38-49.

GRAPHIQUE 17 Taux de syndicalisation, Québec, Canada, Canada (excluant le Québec) et États-Unis, 1960-2013 (%)



Sources : Québec, 1960-1975 : Jacques ROUILLARD, *Le syndicalisme québécois*, Annexe 2, Montréal, Boréal, 2004, p. 288 ; Canada, 1960-1975 : OCDE, StatExtracts, 2012 ; Canada, ROC et Québec, 1976-1995 : STATISTIQUE CANADA, CANSIM 279-0025, et 1997-2013 : CANSIM 282-0220 ; États-Unis, 1960-1982 : OCDE, StatExtracts, 2012, et 1983-2013 : USA, DEPARTMENT OF LABOR, Bureau of Labor Statistics (« Members of unions ») ; calculs de l'auteur.

7,6 points de pourcentage). La situation est plus confortable au Québec. Mais est-ce durable ? Le déclin enregistré au cours des dernières années se poursuivra-t-il au cours des années à venir ?

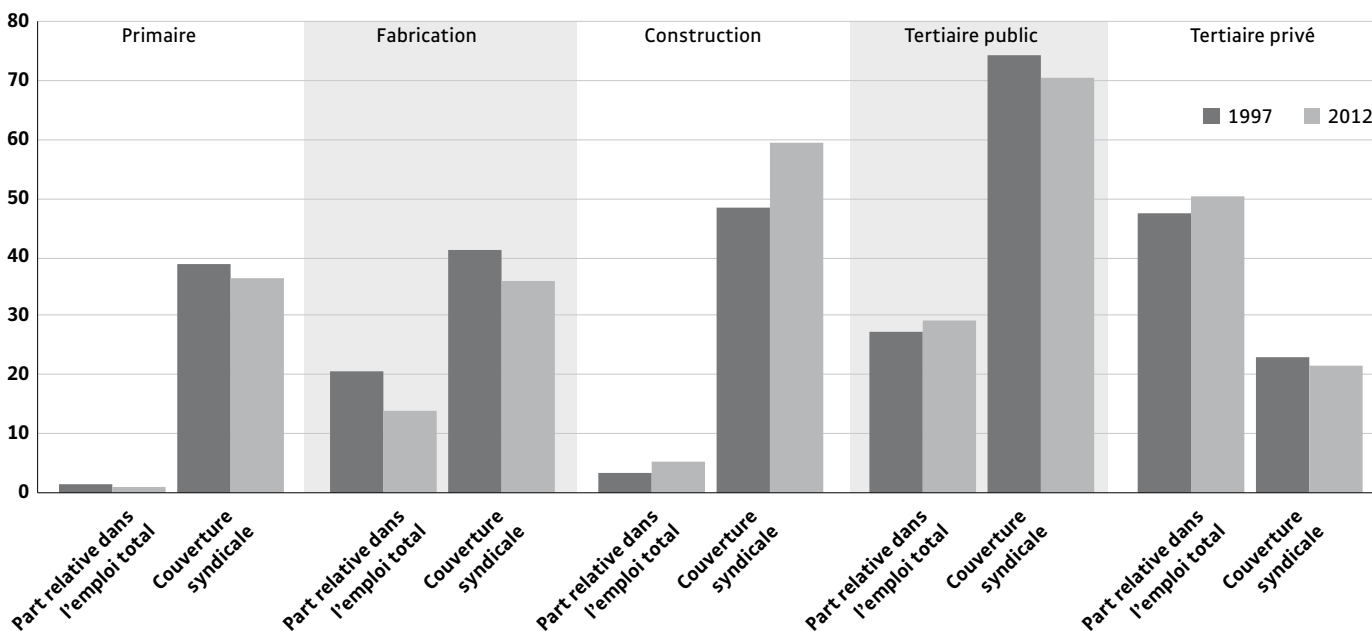
L'étude de la composition sectorielle<sup>b</sup> de la couverture syndicale au Québec suscite des inquiétudes légitimes quant à l'avenir. En effet, on peut constater que globalement, au cours de la période 1997-2012, le syndicalisme est bien implanté dans les secteurs dont le poids relatif dans l'emploi est plutôt faible et qui sont en déclin, tandis qu'il est faiblement implanté dans les secteurs dont la taille relative est forte et qui sont en croissance (graphique 18). C'est le cas notamment du tertiaire privé qui est responsable de la moitié des emplois au Québec et qui est en croissance, alors que la présence syndicale y est la plus faible ; elle dépasse à peine 20 % et est en léger déclin. Il est toutefois nécessaire de nuancer cette tendance globale en considérant la situation particulière de l'industrie de la construction et du secteur public. Dans

<sup>b</sup> Emploi total sans l'agriculture.

Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) :

- Tertiaire public = Services d'enseignement [61] + Soins de santé et assistance sociale [62] + Administrations publiques [91] + Services publics [22]
- Tertiaire privé = Services – (Services d'enseignement [61] + Soins de santé et assistance sociale [62] + Administrations publiques [91])

**GRAPHIQUE 18 Couverture syndicale selon les secteurs d'activités et importance relative des secteurs d'activités dans l'emploi total, Québec, 1997 et 2012**



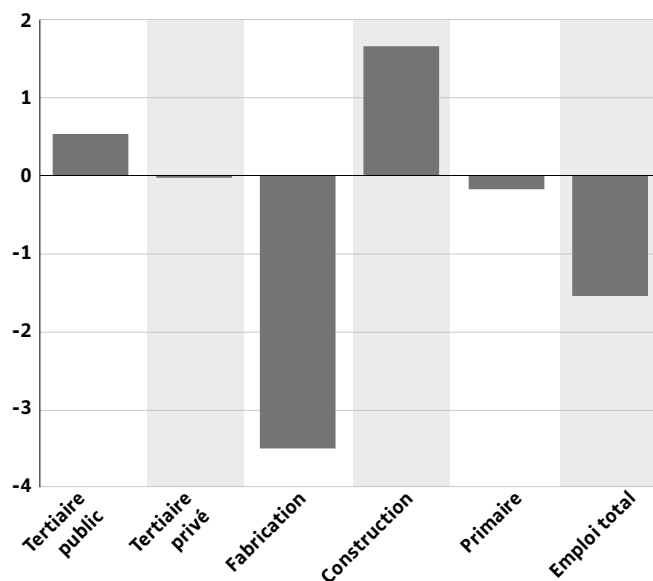
Source : STATISTIQUE CANADA, CANSIM 282-0078; calculs de l'auteur.

la construction, l'emploi est en croissance malgré la place réduite du secteur dans l'emploi total. Par contre, la couverture syndicale est forte et en croissance. Le poids du secteur public dans l'emploi total est appréciable, à près de 30 %, et il est en croissance, tandis que c'est le secteur où la couverture syndicale est la plus forte, dépassant 70 %, quoiqu'elle soit en recul.

Sans surprise, le secteur public fournit la moitié des effectifs syndiqués, comme l'indique sa contribution au taux global de couverture syndicale (graphique 19). En revanche, la situation de la construction et celle de la fabrication suscitent un certain étonnement par l'ampleur des évolutions récentes. La construction a doublé son poids relatif dans l'ensemble du monde syndical et n'eut été la croissance de la couverture syndicale dans ce secteur, le taux de couverture syndicale aurait reculé de 3,2 points de pourcentage entre 1997 et 2012. Quant à la fabrication, il s'est produit dans ce secteur une véritable hécatombe des effectifs syndicaux dont le poids relatif dans le mouvement syndical a diminué de 40 %, passant de 8,6 % à 5,1 %. En conséquence, le secteur de la fabrication se distingue par une contribution très négative à la variation de la couverture syndicale au Québec au cours des dernières années. À lui seul, il aurait entraîné une réduction du taux de couverture syndicale de 3,5 points de pourcentage (graphique 20).

Ces tendances relatives à l'évolution de la présence syndicale, en général et selon les secteurs, soulèvent des questions quant à l'avenir du syndicalisme au Québec. Elles

**GRAPHIQUE 19 Contribution des secteurs d'activité à la variation du taux de couverture syndicale, Québec, 1997-2012**

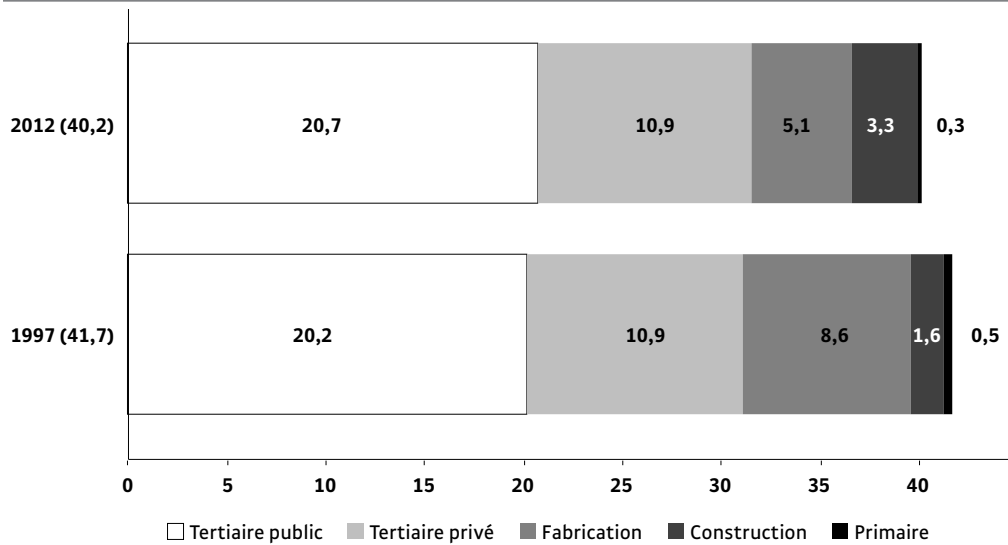


Source : STATISTIQUE CANADA, CANSIM 282-0078; calculs de l'auteur.

illustrent également la présence croissante d'obstacles limitant considérablement l'accès à la syndicalisation : développement de formes d'emplois atypiques, nouveaux modes d'organisation des entreprises (recours accru à la sous-traitance et aux agences de placement de main-d'œuvre et importance grandissante du système de fran-

chise, notamment), proportion considérable et croissante de l'emploi dans les petites et très petites entreprises, stratégies patronales d'opposition ouverte à la syndicalisation et réduction prévisible de la taille de l'État et du secteur public en général. Ces obstacles affaiblissent également le pouvoir de négociation des syndicats et contribuent à réduire la portée de l'action syndicale sur la rémunération du travail et sur les inégalités salariales.

**GRAPHIQUE 20 Contribution des secteurs d'activités au taux global de couverture syndicale, Québec, 1997 et 2012 (%)**



Source : STATISTIQUE CANADA, CANSIM 282-0078; calculs de l'auteur.

## Conclusion

---

Plusieurs constats se dégagent de cette étude. On observe d'abord un retournement majeur dans le partage des gains de productivité, conformément au cadre théorique proposé. Dans une première période, les revenus du travail et les salaires évoluent au même rythme que la productivité, tandis que les inégalités se réduisent. Les revenus de l'immense majorité des salarié.e.s, à la seule exception du 1% des salarié.e.s les mieux rémunérés, de même que les salaires amorcent un déclin et s'enlisent peu à peu dans la stagnation, sans que la réduction des heures hebdomadaires de travail ait eu un effet compensateur. Pendant ce temps, la productivité continue sa croissance à un rythme toutefois inférieur à la période précédente. Mais le phénomène majeur, c'est l'envol des revenus du travail du 1 % des salarié.e.s les mieux rémunérés, qui capte une part considérable de la croissance des revenus du travail.

Dans les quinze dernières années, grâce à l'utilisation de plusieurs indicateurs, la rémunération des différentes catégories de travailleuses et de travailleurs a connu des évolutions différentes. Pendant que les groupes ayant un plus grand pouvoir de négociation (les employé.e.s payés à salaire fixe, les cadres supérieurs ainsi que les médecins) ont enregistré une amélioration appréciable de leur rémunération, les travailleuses et les travailleurs ayant un faible pouvoir de négociation (les salarié.e.s à salaire horaire, les opérateurs, les vendeurs et les caissiers ainsi que les techniciens, les préposé.e.s aux bénéficiaires et les infirmières auxiliaires de même que les infirmières) ont vu leur rémunération stagner, voire reculer. C'est ainsi que les inégalités salariales se sont accrues. Tout compte fait, l'enrichissement au Québec est loin de profiter à toutes et à tous.

Sur un autre plan, on constate une diminution de la contribution syndicale à la réduction des inégalités salariales. En conséquence, la prime syndicale, mesurant l'écart entre les salaires des syndiqué.e.s et ceux des non-syndiqué.e.s, est en recul, alors que les inégalités salariales remontent dans le monde du travail syndiqué. D'ailleurs, les syndiqué.e.s du secteur public, qui représentent la moitié des effectifs syndicaux, n'ont pas réussi à négocier des augmentations salariales qui les auraient simplement protégés contre la hausse du coût de la vie, alors que les salaires des syndiqué.e.s du privé ont à peine réussi à suivre l'inflation. La rémunération de l'ensemble des syndiqué.e.s est donc restée loin derrière la croissance de la productivité. Plus fondamentalement, cela met en évidence la perte de pouvoir d'un acteur majeur dans le partage des richesses et dans la distribution des revenus du travail, considérant les multiples obstacles qu'il rencontre dans la réalisation de ses missions d'amélioration des salaires et de réduction des inégalités salariales. Cet affaiblissement du syndicalisme s'explique, en partie, par le déclin de la présence syndicale comme nous avons pu l'observer, mais il est plus essentiellement attribuable aux évolutions récentes que la société et l'économie ont connues, soit la financiarisation du capitalisme, la domination du conservatisme et du néolibéralisme ainsi que l'avènement d'un nouveau régime de relations du travail qui avantage grandement le monde patronal.

En reliant les constats au sujet de la densité syndicale à ceux concernant les salaires, la situation apparaît plutôt paradoxale. Le Québec se distingue nettement du Canada et des États-Unis par une forte présence du syndicalisme, qui s'est accrue jusqu'au début des années quatre-vingt-dix, avant d'entreprendre un déclin dans les toutes dernières années. Et pourtant, les conditions salariales ont connu ici la même détérioration qu'ailleurs. C'est comme si les syndicats québécois étaient incapables de transformer leur forte présence syndicale en un levier pour l'amélioration des salaires et pour la réduction du temps de travail. La réponse se trouve peut-être du côté des autres conditions d'emploi et de travail qui auraient connu une évolution plus favorable au Québec. Certes, cela peut constituer une partie de l'explication et il faudrait davantage de recherche pour en évaluer la portée, mais les facteurs structurels évoqués au paragraphe précédent pèsent certainement plus lourd dans la balance. Conséquemment, malgré leur présence plus forte qu'ailleurs, les syndicats québécois jouiraient somme toute d'un pouvoir de négociation tout aussi affaibli que celui des syndicats des autres provinces canadiennes et des États-Unis. Force est donc de s'interroger sur la singularité québécoise dans le domaine du travail et dans celui de la répartition des richesses en Amérique du Nord.



## Notes

- 1 Laurence MISHEL et autres, *State of Working America*, 12e édition, EPI Digital Edition, septembre 2012; Frank LÉVY et Thomas KOCHAN, « Addressing the Problem of Stagnant Wages », *Comparative Economic Studies*, n° 54, 2012, p. 739-764; Jérôme GAUTIÉ et John SCHMITT, éd., *Low-wage work in the wealthy world*, New York, Russell Sage Foundation, 2010; Arne L. KALLEBERG, *Good Jobs Bad Jobs The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*, New York, Russell Sage Foundation, 2011.
- 2 OCDE, *Croissance et inégalités : Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE*, Paris, OCDE, 2008; OCDE, *Tour d'horizon des inégalités croissantes de revenu dans les pays de l'OCDE : principaux constats*, Paris, OCDE, 2011, [www.oecd.org/fr/els/politiquesetdonneesociales/49177707.pdf](http://www.oecd.org/fr/els/politiquesetdonneesociales/49177707.pdf); FMI, « Les inégalités nuisent gravement à la croissance selon les participants à un séminaire FMI », *Bulletin du FMI : Études*, 12 avril 2014, [www.imf.org/external/french/pubs/ft/survey/so/2014/reso41214af.htm](http://www.imf.org/external/french/pubs/ft/survey/so/2014/reso41214af.htm); Jonathan D. OSTRY, Andrew BERG et Charalambos G. TSANGARIDES, *Redistribution, Inequality and Growth*, IMF Staff Discussion Note, février 2014, SDN/14/02, [www.imf.org/external/french/pubs/ft/survey/so/2014/reso41214af.htm](http://www.imf.org/external/french/pubs/ft/survey/so/2014/reso41214af.htm).
- 3 Luc CLOUTIER, « Bien définir la qualité de l'emploi pour mieux comprendre l'état et l'évolution du marché du travail », P.A. LAPOINTE, dir., *La qualité du travail et de l'emploi au Québec. Données empiriques et cadres conceptuels*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2013, p. 19-56; Éric DESROSIERS, « Les emplois de qualité sont en croissance », *Le Devoir*, 24 novembre 2012. Le journaliste cite les travaux de Luc Cloutier.
- 4 Éric DESROSIERS, « Au Québec, l'enrichissement profite à tous », *Le Devoir*, 24 novembre 2012. Le journaliste cite une étude de Pierre Fortin. Pour les taux de syndicalisation, voir : Diane GARLARNEAU et Thao SOHN, « Les tendances à long terme de la syndicalisation », *Regards sur la société canadienne*, Statistique Canada, novembre 2013 et Kris WARNER, *Protection Fundamental Labor Rights Lessons from Canada for the United States*, Washington, Center for Economic and Policy Research, août 2012.
- 5 Armine YALNIZYAN, *The Rich and the Rest of Us*, Ottawa, Canadian Centre for Policy Alternatives, 2007; Eve-Lyne COUTURIER et Bertrand SCHEPPER, *Qui s'enrichit, qui s'appauvrit*, Ottawa et Montréal, Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) et Institut de recherche et d'information socio-économiques (IRIS), 2010; Paul-André LAPOINTE, « La qualité de l'emploi au Québec : portrait, évolution et causes », P.A. LAPOINTE, dir., *op. cit.*, p. 77-85.
- 6 Julia POSCA et Simon TREMBLAY-PEPIN, *Les inégalités : le 1 % au Québec*, Note socio-économique, IRIS, octobre 2013.
- 7 Gérard DUMÉNIL et Dominique LÉVY, *La grande bifurcation. En finir avec le néolibéralisme*, Paris, La découverte, 2014; Ismail ERTURK et autres, *Financialization at Work Keys texts and commentary*, Londres et New York, Routledge, 2008; Robert BOYER, *Les financiers détruiront-ils le capitalisme ?* Paris, Economica, 2011; Frank LEVY et Peter TEMIN, « Institutions and Inequality in Twentieth-Century America », P.W. RHODE, J.L. ROSENBLUM et D.F. WEIMAN, éd., *Economic Evolution and Revolution in Historical Time*, Stanford, Stanford University Press, 2011, p. 357-386; Jean-Guy LORANGER et Gérard BOISMENU, « Le passage du fordisme au néolibéralisme au Canada. Analyse de cointégration à partir d'un modèle structurel (1947-1979) », *Revue de la régulation*, vol. 8, 2e semestre 2010; Engelbert STOCKHAMMER, *The finance-dominated accumulation regime, income distribution and the present crisis*, Department of Economics Working Paper Series, Vienna University of Economics & B.A., Working Paper n° 127, 2009.
- 8 Anthony B. ATKINSON, Thomas PIKETTY et Emmanuel SAEZ, « Top Incomes in the Long Run of History », *Journal of Economic Literature*, vol. 49, n° 1, 2011, p. 3-71. Voir aussi : Carola FRYDMAN et Dirk JENTER, « CEO Compensation », *Annual Review of Financial Economics*, n° 2, 2010, p. 75-102; Laurence MISHEL et autres, *op. cit.*
- 9 Nicole FORTIN et autres, « L'inégalité au Québec : évolution récente et options en matière de politiques », N. JOANIS, L. GODBOUT et J.Y. DUCLOS, dir., *Le Québec économique. Le point sur le revenu des Québécois*, Québec, Presses de l'Université Laval, Tableau t/2012, c9-1, 2013, p. 265.
- 10 Engelbert STOCKHAMMER, *op. cit.*; Jim STANFORD et Leah F. VOSKO, « Challenging the Market : The Struggle to Regulate Work and Income », J. STANFORD et L.F. VOSKO, éd., *Challenging the Market : The Struggle to Regulate Work and Income*, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, 2004, p. 3-32.
- 11 OCDE, *Perspectives économiques de l'OCDE*, Chapitre V : « La mise en œuvre de la stratégie de l'OCDE pour l'emploi : Rapport d'étape », Paris, OCDE, 1998, p. 193-201; OCDE, *L'étude de l'OCDE sur l'emploi*, Paris, OCDE, 1994.
- 12 Paul-André LAPOINTE, « La qualité de l'emploi au Québec : portrait, évolution et causes ». P.A. LAPOINTE, *op. cit.* p. 96-102.
- 13 STATISTIQUE CANADA, CANSIM 326-0020 et 326-0021; COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL, Québec, *Historique du salaire minimum*. calculs de l'auteur, [www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/historique-du-salaire-minimum/](http://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/historique-du-salaire-minimum/) (consulté le 3 juin 2014).
- 14 Lionel-Henri GROULX, « La restructuration récente des politiques sociales au Canada et au Québec : éléments d'analyse », *Labour/Le Travail*, n° 63, printemps 2009, p. 9-46, OCDE, *OECD Economic Surveys : Canada 2012*, Graphique 8, Paris, OECD Publishing, 2012.
- 15 Jean-Noël GRENIER, « La restructuration du secteur public : la fin de l'employeur modèle ? », R. LAFLAMME, dir., *Main-d'œuvre et conditions de travail : Vers de nouveaux arrimages*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2010, p. 99-111; voir également le *Rapport sur l'état des finances publiques*, de Luc GODBOUT et Claude MONTMARQUETTE, qui recommande un gel des salaires, le non-remplacement des départs à la retraite et l'abolition de postes; Tommy CHOUINARD, « Finances publiques : le gel salarial recommandé à Québec », *La Presse*, 25 avril 2014.
- 16 Bruno AMABLE, Ekkehard ERNST et Stephano PALOMBARINI, « How do financial markets affect industrial relations : an institutional complementarity approach », *Socio-Economic*

- Review*, vol. 2, n° 2, 2005, p. 311-330; Martin HÖPNER, « What connects industrial relations and corporate governance? Explaining institutional complementarity », *Socio-Economic Review*, vol. 2, n° 2, 2005, p. 331-358.
- 17 Mélanie LAROCHE, « La concertation dans les milieux de travail au Québec : quels impacts dans les accords négociés ? », *Regards sur le travail*, vol. 9, n° 2, 2013, p. 1-14. La diminution de la fréquence et de l'intensité des conflits de travail au cours des dernières années est un phénomène qui touche l'ensemble des pays industrialisés. Voir à ce sujet : Sjaak van der VELDEN, Heiner DRIBBUSHC, Dave LIDDON et Kurt VANDAELE, éd., *Strikes around the World, 1968-2005. Case-studies of 15 countries*, Amsterdam, Aksant, 2007, p. 20-23.
- 18 Sur la sous-traitance, voir notamment l'étude de l'IRIS : Guillaume HÉBERT et Simon TREMBLAY-PEPIN, *La sous-traitance dans le secteur public : coûts et conséquences*, Rapport de recherche, IRIS, juin 2013.
- 19 David CARD, Thomas LEMIEUX et W. Craig RIDDELL, « Unions and Wage Inequality », *Journal of Labor Research*, vol. XXV, n° 4, 2004, p. 519-559.
- 20 Bruce WESTERN et Jake ROSENFELD, « Unions, Norms, and the Rise in U.S. Wage Inequality », *American Sociological Review*, vol. 76, n° 4, 2011, p. 513-537.
- 21 Susan HAYTER et Bradley WEINBERG, « Mind the gap : collective bargaining and wage inequality », S. HAYTER, éd., *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy Negotiating for Social Justice*, Cheltenham (RU) et Genève, Edward Elgar Publishing Limited et International Labour Organization, 2011, p. 136-186; David RUEDA et Jonas PONTUSSON, « Wage Inequality and Varieties of Capitalism », *World Politics*, vol. 52, n° 3, 2000, p. 350-383.
- 22 Paul-André LAPOINTE, *op. cit.*, p. 61 et 91-95.
- 23 Notamment, l'étude remarquable de : Andrew SHARPE, Jean-François ARSENAULT et Peter HARRISON, *The Relationship between Labour Productivity and Real Wage Growth in Canada and OECD Countries*, Ottawa, CSLS Research Report n° 2008-8, 2008.
- 24 Construite sur la base des travaux d'Anthony B. ATKINSON, Thomas PIKETTY et Emmanuel SAEZ sur les hauts et très hauts revenus *The World Top Incomes Database*, <http://topincomes.g-mond.parisschoolofeconomics.eu/> (consulté le 29 avril 2014).
- 25 OCDE, « Partage de la valeur ajoutée entre travail et capital : Comment expliquer la diminution de la part du travail ? », Chapitre 3, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Paris, OECD Publishing, 2012, p. 117-176; Voir également : Tali KRISTAL, « Good Times, Bad Times : Postwar Labor's Share of National Income in Capitalist Democracies », *American Sociological Review*, vol. 75, n° 5, 2010, p. 729-763.
- 26 Mathieu DUFOUR, *Est-ce que les Québécois et les Québécoises profitent de l'augmentation de la productivité ?*, Note socio-économique, IRIS, août 2013.
- 27 Pour plus de détails, voir : Andrew SHARPE et autres, *op. cit.*, Graphique 2, p. 27.
- 28 Mathieu DUFOUR, *op. cit.*, Graphique 3, p. 4.
- 29 Andrew SHARPE, Jean-François ARSENAULT et Peter HARRISON, *The Relationship between Labour Productivity and Real Wage Growth in Canada and OECD Countries*, Ottawa, CSLS Research Report n° 2008-8, 2008, Appendix, Tableau 1; *World Top Incomes Database*, <http://topincomes.g-mond.parisschoolofeconomics.eu/#Database> (consulté le 20 décembre 2012); calculs de l'auteur.
- 30 OCDE, *Focus on Top Incomes and Taxation in OECD Countries : Was the crisis a game changer ?*, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, mai 2014, [www.oecd.org/els/soc/OECD2014-FocusOnTopIncomes.pdf](http://www.oecd.org/els/soc/OECD2014-FocusOnTopIncomes.pdf).
- 31 Éric DESROSIERS, *op. cit.*, faisant référence aux travaux de P. FORTIN et de L. CLOUTIER.
- 32 Gilles PRONOVOST, « L'évolution du temps de loisir au Québec, 1986-2010. Première partie : La durée du temps de loisir », *Observatoire québécois du loisir*, vol. 11, n° 6, 2013, [https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/docs/FWG/GSC/Publication/170/377/1765/1/59912/5/F1699199357\\_Vol.11\\_No.6\\_Pronovost\\_partie\\_1\\_.pdf](https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/docs/FWG/GSC/Publication/170/377/1765/1/59912/5/F1699199357_Vol.11_No.6_Pronovost_partie_1_.pdf).
- 33 Frank LEVY et Peter TEMIN, *op. cit.*
- 34 Calculs de l'auteur; STATISTIQUE CANADA, CANSIM 051-001; STATISTIQUE CANADA, « Les tendances du revenu élevé chez les déclarants canadiens, 1982-2010 », *Le Quotidien*, 28 janvier 2013.
- 35 Voir les travaux de Luc CLOUTIER et de l'ISQ (déjà cités à la note 3).
- 36 Damien CONTANDRIOPOULOS et Mélanie PERROUX, « Fee Increases and Target Income Hypothesis : Data from Quebec on Physicians' Compensation and Service Volumes », *Health-care Policy/Politiques de Santé*, vol. 9, n° 2, 2013, p. 30-35.
- 37 Claudia GOLDIN et Lawrence F. KATZ, *The Race Between Education and Technology*, Cambridge (MA), Harvard University Press, 2008.
- 38 Pour une revue de la littérature sur ces facteurs, voir P.A. LAPOINTE (déjà cité à la note 5).
- 39 Thomas I. PALLEY, « A Labor Perspective on Globalization », *Journal for International Relations and Global Trends-2*, p. 22-39, [http://library.fes.de/pdf-files/ipg/ipg-2009-2/2-09\\_a\\_palley\\_us.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/ipg/ipg-2009-2/2-09_a_palley_us.pdf).
- 40 David H. AUTOR, Frank LEVY et Richard J. MURNANE, « The Skill Content of Recent Technological Change : An Empirical Exploration », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, n° 4, 2003, p. 1279-1333.
- 41 Thomas I. PALLEY, *Financialization : What It Is and Why It Matters*, Washington, The Levy Economics Institute, Working Paper n° 525, 2007, [www.econstor.eu/bitstream/10419/31686/1/571722628.pdf](http://www.econstor.eu/bitstream/10419/31686/1/571722628.pdf).
- 42 P.A. LAPOINTE, *op. cit.*, p. 96-104.
- 43 Pour un résumé des théories économiques orthodoxes, voir : Barry T. HIRSCH, « What Do Unions Do for Economic Performance ? », J.T. BENNETT et B.E. KAUFMAN, éd., *What Do Unions Do ? A Twenty-Year Perspective*, New-Brunswick (USA) et Londres, Transaction Publishers, 2008, p. 193-239.

- 44 David CARD, Thomas LEMIEUX et W. Craig RIDDELL, « Unions and Wage Inequality », J.T. BENNETT et B.E. KAUFMAN, *op. cit.*, p. 114-159; Garry SRAN et autres, « Reducing Inequality through Labour Rights », M. BEHRENS, éd., *Unions Matter Advancing Democracy, Economic Equality, and social Justice*, Toronto, Between the Lines, p. 13-42 ; voir également les travaux cités à la note précédente et aux notes 19, 20 et 21.
- 45 Thomas LEMIEUX, « The Changing Nature of Wage Inequality », *Journal of Population Economics*, vol. 21, n° 1, p. 21-48.



**IRIS**

**Institut de recherche  
et d'informations  
socio-économiques**

L'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS), un institut de recherche indépendant et progressiste, a été fondé à l'automne 2000. Son équipe de chercheur-e-s se positionne sur les grands enjeux socio-économiques de l'heure et offre ses services aux groupes communautaires et aux syndicats pour des projets de recherche spécifiques.

**Institut de recherche et d'informations socio-économiques**

1710, rue Beaudry, bureau 3.4, Montréal (Québec) H2L 3E7  
514 789-2409 · [www.iris-recherche.qc.ca](http://www.iris-recherche.qc.ca)