

Résultats d'une enquête sur le salaire annuel garanti

Robert Parizeau

Volume 33, Number 3, October–December 1957

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1001256ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1001256ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

HEC Montréal

ISSN

0001-771X (print)

1710-3991 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Parizeau, R. (1957). Résultats d'une enquête sur le salaire annuel garanti. *L'Actualité économique*, 33(3), 383–418. <https://doi.org/10.7202/1001256ar>

Résultats d'une enquête sur le salaire annuel garanti

Cet article termine le travail entrepris par Robert Parizeau au sujet de l'attitude des hommes d'affaires vis-à-vis le salaire annuel garanti. Le premier article avait traité des caractéristiques des entreprises qui ont répondu au questionnaire. Ce second article regroupe les conclusions obtenues.

Au cours d'un article précédent¹, nous avons constaté, parmi les 173 entreprises de la région métropolitaine et les 73 membres de l'A.P.I. qui ont répondu à notre questionnaire, une grande mobilité de la main-d'œuvre et une organisation syndicale peu élaborée. Certes, cela n'est pas nécessairement l'image de la situation générale puisque nous avons envoyé 795 questionnaires dans la région de Montréal et 405 aux membres de l'A.P.I. Il faut toutefois retenir que c'est l'entreprise à faible personnel qui a peu répondu (16 p.c. de réponses à Montréal) et non pas la moyenne et la grande unité, où les pourcentages de réponses varient entre 32 p.c. et 39 p.c. dans la région métropolitaine.

* * *

Venons-en aux réponses des employeurs au sujet du salaire annuel garanti. Pour fins d'analyse, les questions posées ont été réparties en trois catégories:

- I — le principe (question no 11);
- II — les modalités d'application (questions 9, 13, 14, 16);
- III — l'opinion de l'employeur sur les possibilités d'application dans son entreprise (questions 10, 12, 15, 17)².

1. Voir *L'Actualité Économique*, juillet-septembre 1957, pp. 203 à 224.

2. Cf. pour questionnaire, *L'Actualité Économique*, juillet-septembre 1957, pp. 204-207.

Dans le premier cas, la question posée était la suivante: «L'idée du salaire annuel garanti vous paraît-elle acceptable en principe?»

Les réponses nous ont surpris, car nous ne pensions pas que les avis seraient à un tel point partagés. Voici le résultat des compilations:

	Région métropolitaine (entreprises d'au moins 50 employés)	Membres de l'A.P.I. (toutes entreprises)
Non, l'idée n'est pas acceptable.....	78	32
Oui, l'idée est acceptable.....	78	34
Non-réponses.....	14	5
Inutilisables ¹	3	2

Le partage similaire des réponses dans l'A.P.I. et dans la région métropolitaine est également étonnant, puisque ces deux catégories d'industriels ont des problèmes différents, étant donné la taille de leurs entreprises. Cela semble confirmer que la prise de position des industriels est liée davantage à des considérations personnelles qu'à la nature des entreprises.

Ceux qui acceptent le principe invoquent des raisons diverses. Plusieurs prétendent que le salaire annuel garanti contribuera à stabiliser l'économie.

«À notre humble avis, le salaire annuel garanti stabiliserait les affaires, inciterait l'employeur à faire une sélection plus 'serrée' de la main-d'œuvre, forcerait l'employé à se gagner un travail permanent . . . »

D'autres, et c'est probablement la majorité, jugent que l'entreprise privée doit aider à faire disparaître le chômage pour atténuer ses répercussions, non seulement économiques, mais aussi sociales. Cette attitude paraît très clairement au tableau I.

1. Ces 5 répondants n'ont pas compris la question posée.

ENQUÊTE SUR LE SALAIRE ANNUEL GARANTI

Tableau I¹
Analyse combinée des questions 11 et 18

Réponses à la question 18 sur le chômage	Principe inacceptable	Principe acceptable
A — Région métropolitaine (entreprises d'au moins 50 employés)		
Seul, l'Etat a la tâche de faire disparaître le chômage.....	34	22
L'Etat et l'entreprise privée ont la tâche de faire disparaître le chômage.....	16	54
Autre réponse: seul l'ouvrier est concerné.....	8	—
Non-réponses.....	20	2
B — Membres de l'A.P.I. (toutes entreprises)		
Seul, l'Etat a la tâche de faire disparaître le chômage.....	4	18
L'Etat et l'entreprise privée ont la tâche de faire disparaître le chômage.....	28	6
Autre réponse: seul l'ouvrier est concerné.....	—	1
Non-réponses.....	2	7

Dans la région métropolitaine, sur 78 industriels qui acceptent le principe du salaire annuel garanti, 54 affirment que l'entreprise privée a une certaine responsabilité à assumer devant le chômage. En fait, parmi les 22 employeurs qui remettent le fardeau à l'État, 15 d'entre eux accepteraient l'augmentation des prestations d'assurance-chômage, ce qui entraînerait nécessairement pour eux des frais additionnels². À l'A.P.I., le sens de la responsabilité patronale à l'égard du chômage est encore plus net, puisque sur 34 réponses favorables au salaire annuel garanti, 28 sont d'avis qu'il y a responsabilité conjointe (État et entreprise privée) en matière de chômage.

1. Le tableau I analyse la position de principe des industriels en fonction de leur attitude en face du chômage (question 18). Cette question se lisait ainsi: «Êtes-vous d'avis que l'entreprise privée doit aider à faire disparaître le chômage par des plans de salaire annuel garanti ou que cette tâche revient à l'État? — Si c'est le rôle de l'État, doit-il augmenter les prestations d'assurance-chômage?»

On pourrait, à première vue, tirer beaucoup plus de renseignements de cette question. Malheureusement, il y a eu erreur de traduction. Le membre de phrase: *aider à faire disparaître le chômage*, a été traduit par *should undertake the responsibility of regulating unemployment*.

Nous sommes également persuadés que plusieurs industriels auraient répondu autrement, si la question n'avait pas fait la mention suivante: «aider à faire disparaître le chômage par des plans de salaire annuel garanti».

2. Quelques autres seraient favorables à ce que l'État augmente les prestations, mais ne veulent pas augmenter leur contribution au fonds dans les circonstances actuelles: «Non, ce n'est pas encore nécessaire en raison de l'importance des réserves financières et des influences politiques qui sont exercées sur l'orientation de la C.A.C.»

À l'inverse, 34 des 58 réponses, obtenues à Montréal des industriels opposés au principe du salaire annuel garanti, remettent à l'État la tâche de lutter contre le chômage et 8 autres déclarent que tout le problème doit être réglé par l'ouvrier lui-même. La réaction est la même à l'A.P.I. Si l'ouvrier voulait vraiment travailler, il pourrait se trouver un emploi, disent ceux qui remettent le fardeau sur les épaules de l'ouvrier.

«Mon point de vue est peut-être celui d'une minorité et apparaîtra peut-être à certains comme étant très dur, mais je crois fermement que le problème du sous-emploi relève des ouvriers eux-mêmes. Ma propre expérience dans le cadre de mon entreprise qui, incidemment, embauche un bon nombre de manoeuvres, m'a montré qu'une proportion importante des chômeurs est sans emploi parce qu'ils ne veulent pas travailler. Plus on aide des individus de cet ordre, moins ils seront disposés à travailler pour leur existence. J'utilise ici le mot existence parce que cela semble le seul objectif que plusieurs individus se proposent¹.»

D'autres ont condamné le principe du salaire annuel garanti en pensant aux conséquences psychologiques d'une telle mesure. L'ouvrier perdrait son dynamisme et son esprit d'initiative:

«La question du salaire annuel garanti changerait la nature des rapports d'employeurs à employés. Au fond, l'ouvrier vend ses services ou sa compétence à son employeur à un prix qui est le résultat d'une négociation. Si ce prix est garanti par l'acheteur (l'employeur), le vendeur (l'employé) perdra sans aucun doute tout encouragement à l'effort et la qualité de ses services se détériorera graduellement.»

«Nous croyons qu'un grand nombre d'ouvriers pourraient, avec un tel système, prendre l'attitude qu'il n'est pas nécessaire de faire d'efforts pour s'améliorer puisque le salaire sera garanti.»

Plusieurs autres ne voient pas pourquoi ils garantiraient à leurs ouvriers ce qui ne leur est pas garanti². S'ils avaient un marché assuré, le problème serait tout autre. Étant donné les conditions actuelles, le salaire annuel garanti est inacceptable, il ne va pas dans le sens du progrès économique.

1. Nous ajoutons deux autres commentaires qui illustrent bien ce que cet employeur affirme: «Essayez par exemple de faire travailler à disons 40 dollars ou 45 dollars par semaine, un ouvrier qui reçoit 30 dollars d'assurance-chômage par semaine et qui a droit à une journée de travail en plus, qui lui rapportera environ 8 dollars. Les plus polis refuseront gentiment et les moins polis vous diront carrément qu'ils seraient fous de travailler toute une semaine pour 45 dollars quand en travaillant une seule journée, plus la prestation d'assurance-chômage, ils en retirent 38 dollars.»

«Le système actuel de l'assurance-chômage a contribué à faire apparaître un groupe de travailleurs instables qui passent d'une situation à une autre, cherchant à obtenir le maximum d'allocations et à travailler le moins possible. Plus de 50 p.c. des allocations de l'assurance-chômage sont versées à des ouvriers de cette catégorie qui demeureront dans leur état actuel jusqu'à la fin de leur existence.»

2. «À salaire garanti, il faut du travail garanti et tant que l'entreprise privée n'aura pas du travail garanti, elle ne pourra certainement pas contribuer au salaire garanti . . .»

ENQUÊTE SUR LE SALAIRE ANNUEL GARANTI

«Nous ne croyons pas que le salaire annuel garanti soit économiquement sain.»

Nous avons retrouvé cette idée, sous une forme ou sous une autre, dans un très grand nombre de questionnaires. Le prix de revient sera trop rigide et il sera impossible, surtout pour les petites entreprises, de faire face aux situations défavorables. Les investissements diminueront et, en définitive, le salaire annuel garanti aura un effet contraire à celui qu'on en attendait.

Deux commentaires résument bien l'ensemble des objections qui ont été faites à l'acceptation du principe.

Le premier est envoyé par un industriel anglo-canadien du secteur du fer et de l'acier, dirigeant une entreprise de 500 à 1,000 ouvriers:

«Je crains le salaire annuel garanti pour les raisons suivantes:

- a) un tel système tend à accroître la rigidité des coûts de production;
- b) le salaire annuel garanti représente un fardeau trop lourd pour les entreprises à moins qu'on accepte de leur garantir le niveau de leurs ventes;
- c) nous avons vu que l'assurance-chômage tend à décourager toute recherche d'emplois alternatifs. Je sais qu'un très grand nombre de personnes prévoient l'obtention d'allocations d'assurance-chômage dans l'établissement de leur budget. Pour ce qui est en particulier des petits centres urbains, si je ne suis pas opposé à l'existence de la Commission d'Assurance-Chômage, je crois nécessaire d'en dénoncer les abus;
- d) le salaire annuel garanti tendrait à lier les employés à leur situation et réduirait donc à rien un facteur important dans l'économie nord-américaine, c'est-à-dire la mobilité de la main-d'œuvre;
- e) si on me forçait à accepter le salaire annuel garanti, j'hésiterais à embaucher du personnel supplémentaire qui pourrait éventuellement me rester sur les bras. Je mécaniserais donc mon entreprise autant qu'il est possible de le faire.»

Le deuxième commentaire provient d'une entreprise de produits alimentaires canadienne-française embauchant moins de 200 ouvriers et qui a déjà garanti le salaire de ses ouvriers:

«Anciennement tous nos employés étaient à salaire garanti. Nous avons dû revenir au système des employés-clefs seulement, pour les raisons suivantes:

- 1 - Absences trop nombreuses;
- 2 - Hausse trop grande du coût de la main-d'œuvre;
- 3 - Aucune augmentation dans le rendement;
- 4 - Aucune reconnaissance.

«En définitive, cette question envisagée théoriquement est bien belle et bien selon les principes sociaux devant enflammer les belles âmes. La pratique est tout autre.»

En définitive, il semble qu'un industriel acceptera le principe, s'il considère que le salaire annuel garanti stabilisera la situation économique et s'il juge que l'ouvrier doit être le plus possible à l'abri du chômage.

Par contre, il semble qu'un industriel condamnera le principe s'il considère que le salaire annuel garanti entraînera des perturbations dans la vie économique et s'il juge que l'ouvrier ne doit pas être à l'abri du chômage.

* * *

L'analyse précédente des réponses est générale. Nous rechercherons maintenant les corrélations qui peuvent se dégager entre la position de principe, d'une part, et de l'autre, la taille des entreprises, le secteur industriel et le degré d'organisation syndicale.

La première question à laquelle nous voulons répondre est la suivante: est-ce que ce serait les grandes entreprises qui auraient accepté le principe du salaire annuel garanti comme un moyen de stabiliser l'économie, et les petites qui l'auraient refusé comme une menace à leur survivance? On verra au tableau II comment les réponses se répartissent en fonction de la taille des entreprises.

Tableau II
Répartition des réponses à la question 2 en fonction
de la taille des entreprises

Code	Principe inacceptable	Principe acceptable	Non-réponses	Inutilisables
A — Région métropolitaine				
Total.....	78	78	14	3
C.....	48	41	4	1
D.....	16	19	3	2
E.....	8	11	2	—
F.....	6	7	4	—
Non classées.....	—	—	1	—
B — Membres de l'A.P.I.				
Total.....	32	34	5	2
A.....	2	—	—	—
B.....	10	12	1	1
C.....	12	12	2	—
D.....	3	3	—	—
E.....	—	1	—	—
F.....	—	—	2	—
Non classées.....	5	6	—	1

ENQUÊTE SUR LE SALAIRE ANNUEL GARANTI

Il y a absence de corrélation entre la taille des entreprises et la prise de position de leurs dirigeants. Certes, plus de petites industries s'opposent à l'idée de garantir un salaire, et plus de moyennes et de grandes entreprises semblent l'accepter. Toutefois, la division est telle qu'il est difficile de supposer une relation quelconque entre la position de principe et la taille des entreprises.

Le tableau III montre qu'il n'y a pas non plus de corrélation bien évidente entre la position de principe et les secteurs industriels auxquels les industries appartiennent. Nous présentons les données dans l'ordre adopté au tableau V de notre premier article¹, c'est-à-dire dans l'ordre de la production nette moyenne par tête d'employé.

Tableau III

Répartition des réponses à la question 2 selon le secteur industriel des entreprises

Secteurs industriels	Région métropolitaine (entreprises d'au moins 50 employés)		Membres de l'A.P.I. (toutes entreprises)	
	inacceptable	acceptable	inacceptable	acceptable
Pétrole.....	1	1	—	—
Papier.....	11	5	—	2
Aliments.....	11	8	2	2
Produits chimiques.....	7	5	—	1
Fer, acier, métaux non ferreux...	19	19	6	8
Minéraux non métalliques.....	—	—	1	2
Impressions.....	5	6	2	2
Appareils électriques.....	1	4	—	—
Transport.....	1	3	—	—
Bois.....	4	3	12	6
Textiles.....	3	3	3	3
Vêtement.....	8	14	1	1
Cuir.....	5	5	1	2

Du côté de la région métropolitaine où les nombres sont plus significatifs, on décèle toutefois une curieuse tendance au rejet du principe par une majorité des entreprises les plus évoluées. Une sorte d'égalité de partage se réalise au niveau des industries du fer et des métaux non ferreux. Dans le reste du tableau, une tendance inverse se manifeste.

1. *L'Actualité Économique*, juillet-septembre 1957, p. 215.

Nous donnons ces détails, sans croire possible d'en tirer plus de commentaires sans enquête et étude plus approfondie, surtout étant donné les nombres en jeu dans chaque secteur¹.

Existerait-il une meilleure corrélation entre la position de principe et le degré d'organisation syndicale des entreprises?

Tableau IV
Répartition des réponses à la question 11,
selon le degré d'organisation syndicale

	Région métropolitaine (entreprises d'au moins 50 employés)		Membres de l'A.P.I. (toutes entreprises)	
	Principe inacceptable	Principe acceptable	Principe inacceptable	Principe acceptable
Entreprises non syndiquées	21	31	18	21
Entreprises syndiquées (aucune affiliation)	15	17	3	—
Entreprises syndiquées (affiliation à une centrale) . . .	41	30	11	13

On peut constater que dans la région métropolitaine les entreprises non syndiquées semblent être mieux disposées que les autres à accepter l'idée du salaire annuel garanti. Certes, il ne faudrait pas généraliser sans approfondir l'analyse. Toutefois, on peut comprendre assez bien la réaction de l'employeur qui voit dans le salaire annuel garanti l'origine de nombreuses et difficiles négociations avec les représentants du syndicat.

Cette tendance est cependant moins nette à l'A.P.I., où les deux groupes sont à peu près également partagés pour et contre, avec une légère tendance favorable.

En résumé, l'attitude des industriels ne semble pas avoir été influencée de façon très précise par la taille de leur entreprise, ou par le secteur d'activité où elle est engagée. La présence ou l'absence d'un syndicat a pu toutefois jouer un certain rôle. Dans l'ensemble, les causes déterminantes paraissent venir avant tout

1. La tendance paraît encore plus frappante si l'on groupe les données par section. Le groupe I (pétrole, papier, aliments, produits chimiques) donne 30 contre le principe et 19 en sa faveur. Le groupe III donne 27 contre et 38 en sa faveur. Mais il faut noter que le pourcentage des réponses est de 30.7 p.c. dans le groupe I et de 15.1 p.c. seulement dans le groupe III (minéraux non métalliques, impressions, appareils électriques, transport, bois, textiles, vêtements, cuir).

ENQUÊTE SUR LE SALAIRE ANNUEL GARANTI

d'une position personnelle en face de l'insécurité ouvrière et des conséquences économiques d'un salaire annuel garanti.

* * *

Que valent ces opinions? Un industriel nous déclare par exemple: «Nous sommes absolument contre le salaire annuel garanti. Nous croyons que ceci achèverait d'étouffer les petites entreprises.» Ce jugement est-il une simple réaction de défense, ou bien la conclusion d'une étude approfondie du problème?

Nous avons à ce sujet posé, dans le cadre de la question 8, les trois sous-questions suivantes: «Vous êtes-vous déjà renseigné sur la question du salaire annuel garanti? — Avez-vous déjà discuté la question avec vos employés supérieurs? — Avez-vous déjà fait faire des études dans votre entreprise à ce sujet?» Voici le partage des réponses¹.

Tableau V
Répartition des entreprises en fonction de leur degré de connaissance du salaire annuel garanti

	N'ont pas étudié la question	Ont quelques notions sur la question	Ont étudié le problème sérieusement	Non-réponses
A — Région métropolitaine				
Total.....	66	54	46	7
C.....	45	30	18	1
D.....	11	11	17	1
E.....	6	10	5	—
F.....	4	3	6	4 ²
Non classées.....	—	—	—	1
B — Membres de l'A.P.I.				
Total.....	25	27	18	3
A.....	1	—	1	—
B.....	13	11	—	—
C.....	7	9	9	1
D.....	—	3	3	—
E.....	—	—	1	—
F.....	—	—	1	1
Non classées.....	4 ²	4	3	1

1. Voir code, *L'Actualité Économique*, juillet-septembre 1957, p. 210, pour l'interprétation des réponses.

2. Il est probable qu'ils connaissent assez bien la question, si l'on en juge par les commentaires qu'ils nous ont envoyés.

L'ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE

Ce tableau est révélateur. À Montréal (et les pourcentages à l'A.P.I. sont à peu près les mêmes), plus de 38 p.c. des répondants n'ont pas étudié la question, 33 p.c. semblent avoir quelques notions du problème et 24 p.c. seulement ont pensé le problème en fonction de leur entreprise. L'analyse des pourcentages par catégories d'entreprises montre une tendance à ce que la question ait été d'autant plus étudiée que l'importance du personnel est plus considérable:

	B	C	D	E	F
			(en p.c.)		
Pas étudié.	54.2	45.4	26.2	27.3	22.2
Notions.	45.8	33.3	28.6	45.4	16.7 ²
Étude sérieuse.	—	19.5	42.8	27.3	38.9 ²

Établissons la relation entre ces résultats et la position de principe. On obtient ainsi les données du tableau VI.

Tableau VI
Répartition des réponses à la question 8
en fonction de la question 11

	Région métropolitaine (entreprises d'au moins 50 employés)		Membres de l'A.P.I. (toutes entreprises)	
	Principe inacceptable	Principe acceptable	Principe inacceptable	Principe acceptable
Entreprises n'ayant pas étudié le problème.	31	31	15	9
Entreprises ayant quelques notions du problème.	25	24	10	16
Entreprises ayant étudié sérieusement le problème.	21	22	7	9

Si l'on considère la région métropolitaine seulement, on peut affirmer que le degré d'information n'a pas influencé la position de principe des industriels. Ceux qui sont contre le salaire garanti

1. Les pourcentages sont calculés pour l'ensemble des entreprises de la région métropolitaine et de l'A.P.I. après avoir fait les ajustements nécessaires.

2. Ces deux pourcentages sont affectés considérablement par l'importance des non-réponses (22 p.c.). Cf. note 1 page 391.

peuvent n'avoir pas voulu étudier la question parce qu'ils avaient déjà jugé que c'était là un faux problème et que l'ouvrier n'avait aucun droit à cette sécurité. De même, ceux qui acceptent le principe et qui n'ont pas étudié la question, ont pu prendre cette attitude parce qu'il leur apparaît tout simplement logique ou désirable que l'ouvrier ait, dans la mesure du possible, la garantie de son emploi. Une position de principe n'exige pas nécessairement une étude préalable des techniques; elle est plutôt fonction d'un ensemble de facteurs très divers qui relèvent finalement d'une philosophie personnelle.

Ces observations ne sont pas cependant entièrement valables dans le cas des résultats de l'A.P.I. Il semble qu'il existe là une tendance, à savoir que plus les industriels étudient la question, plus ils seraient portés à favoriser la chose. Comment peut-on interpréter cette situation? Tout se passe à l'A.P.I. comme si la position dite de principe était influencée par des motifs d'ordre pratique comme, par exemple, le coût pour l'entreprise d'une telle politique. Après une étude du problème, on a pu considérer que l'application du salaire garanti ne causerait pas tous les ennuis qu'on imaginait et l'opposition, dite de principe, s'est atténuée. Ce n'est qu'une hypothèse, mais elle n'est pas sans vraisemblance.

Si la réaction que nous rencontrons à l'A.P.I. était une réaction d'homme d'affaires classique, préoccupé avant tout de son intérêt personnel, nous devrions trouver la même tendance dans la région métropolitaine. Pour accorder les deux, il faudrait alors supposer que l'étude de la question n'a pas mené le groupe de la région métropolitaine aux mêmes conclusions pratiques qu'à l'A.P.I. Toutefois, une autre considération s'impose à notre esprit dans la formulation de cette hypothèse.

Dans la région métropolitaine, nous avons affaire à un groupe hétérogène d'industriels dont nous ne connaissons pas, pour ainsi dire, les positions philosophiques fondamentales. À l'A.P.I., par contre, les patrons ont une certaine homogénéité à ce point de vue, du moins en théorie, puisqu'ils adhèrent à une association qui se réclame officiellement de la doctrine sociale de l'Église catholique.

Cette situation crée probablement chez les membres de l'A.P.I. un état d'esprit plus favorable à la politique du salaire annuel

garanti, même si cela n'empêche pas les points de vue pratiques de l'intérêt personnel de contrecarrer les positions de principe et de se dissimuler derrière elles. Ces préventions pourront alors disparaître à la suite d'études doctrinales sous l'égide de l'Association, ou encore à la suite d'une simple constatation des effets pratiques, qui ne seraient pas aussi dommageables qu'on le craignait.

Dans la région métropolitaine, avec ses industriels très différents, la position de principe est fondée sur une attitude philosophique fondamentale plus individualiste, mais susceptible d'être affectée par des considérations de coût et de prix.

Quelle que soit l'exactitude de cette hypothèse, on ne peut qu'espérer vivement voir les industriels étudier la question de très près, indifféremment de leur attitude en face du principe de salaire annuel garanti. Ils seront ainsi mieux en mesure d'accepter ou de refuser suivant le cas, mais en évaluant toutes les conséquences de leur décision. De telles démarches pourraient empêcher des conflits longs et coûteux aux deux parties.

— II —

Par modalités d'un plan de salaire annuel garanti, nous entendons la façon dont les industriels seraient prêts à garantir en pratique le salaire de leurs ouvriers, ou, en d'autres termes, comment les patrons concevraient les clauses fondamentales d'un tel contrat: exigences requises, répartition des frais, importance de la garantie accordée et sa durée, etc. Nous étudierons ici les attitudes du patronat en fonction de ces quatre aspects.

Pour éviter la fantaisie, nous avons dû astreindre les employeurs à choisir entre quelques solutions possibles. Certes, et il faut le noter, les réponses auraient pu être différentes si nous avions varié davantage le nombre de possibilités, ou laissé le tout à l'inspiration des répondants¹. Toutefois, les réponses obtenues nous permettent de savoir comment les industriels peuvent réagir en face de certaines propositions concrètes.

* * *

1. « Dans certains cas les réponses suggérées par le questionnaire ne me semblent pas être les seules réponses possibles et ne correspondent en aucun cas à mon point de vue. »

ENQUÊTE SUR LE SALAIRE ANNUEL GARANTI

Quelles seraient les conditions d'éligibilité exigées par le patron pour accorder le salaire annuel garanti?

Envisageons d'abord l'ancienneté. C'est une condition très importante, car elle déterminera, dans une bonne mesure, le coût d'un plan. Les réponses obtenues sont les suivantes:

Tableau VII
Répartition des réponses à la question 13
en fonction des questions 11 et 8

	Total	Principe acceptable et connaissance du sujet	Principe rejeté et connaissance du sujet	Autres
A — Région métropolitaine (entreprises d'au moins 50 employés)				
Ancienneté non nécessaire.	21	6	5	10
Ancienneté nécessaire.	114	38	28	48
Non-réponses.	38	2	13	23
	173	46	46	81
B — Membres de l'A.P.I. (toutes entreprises)				
Ancienneté non nécessaire.	4	2	1	1
Ancienneté nécessaire.	58	23	13	23
Non-réponses.	11	—	3	7
	73	25	17	31

Les réponses ont été partagées en trois groupes. D'une part, celles de ceux qui sont en faveur du salaire annuel garanti et qui ont étudié la question; et d'autre part, celles de ceux qui, tout en étant contre le principe, ont néanmoins étudié la question et peuvent donc avoir des opinions fondées sur ce qu'ils préféreraient s'ils avaient à appliquer la mesure. Le troisième groupe, composé du résidu, englobe tous ceux qui n'ont pas étudié la question.

On peut constater d'abord que ceux qui sont contre le principe ou ceux qui ne sont pas renseignés forment, dans une proportion à peu près égale, la presque totalité des non-réponses¹. Il reste

1. «En principe, je suis contre le salaire annuel garanti; c'est ce qui explique pourquoi plusieurs questions n'ont pas reçu de réponses.»

étonnant qu'une si forte proportion de gens qui n'ont pas étudié la question (plus de 70 p.c.) aient des réponses prêtes à des questions si précises.

Partout, le nombre des industriels qui garantiraient le salaire en ne tenant pas compte de l'ancienneté¹ est faible, tout particulièrement à l'A.P.I.; dans la région métropolitaine, cela représente environ 12 p.c. des réponses, et généralement ces chefs d'entreprise font varier la durée de la garantie suivant le nombre d'années de service.

« Nous croyons que tous les ouvriers devraient bénéficier du salaire annuel garanti, s'il venait à exister une telle chose, quoique la durée des bénéfices pourrait être basée sur le nombre d'années de service. »

Quant aux autres, quel degré d'ancienneté envisageraient-ils? C'est l'objet du tableau VIII d'y répondre.

Tableau VIII
Analyse des réponses à la question 13 sous le rapport
du degré d'ancienneté

	Total	Principe acceptable et connaissance du sujet	Principe rejeté et connaissance du sujet	Autres
A — Région métropolitaine (entreprises d'au moins 50 employés)				
Exigences non précisées	12	—	6	6
Un an	3	2	1	—
Deux ans	10	5	1	4
Trois ans	20	9	2	9
Cinq ans	60	19	17	24
Sept ans	2	1	—	1
Dix ans	7	2	1	4
	114	38	28	48
B — Membres de l'A.P.I. (toutes entreprises)				
Exigences non précisées	12	—	6	7
Un an	2	2	—	—
Deux ans	6	2	1	3
Trois ans	7	6	—	1
Cinq ans	20	8	5	7
Sept ans	1	—	—	1
Dix ans	10	5	1	4
	58	23	13	23

1. Il est évident, toutefois, que la garantie ne commencerait qu'après la période d'essai.

Dans l'ensemble, les industriels n'exigent pas une période d'ancienneté supérieure à 5 ans. Il semble que la période de 5 ans soit celle qui a rallié la majorité des suffrages. Cela s'explique assez facilement. Un ouvrier qui est associé à l'entreprise depuis ce temps, connaît bien son métier, et il coûte cher à l'entreprise de le remplacer; c'est pratiquement un employé permanent. Il faudra une baisse des affaires assez forte pour qu'il soit mis à pied, car on licenciera avant lui tous ceux qui ont moins de cinq ans d'ancienneté. Le risque financier s'en trouve grandement diminué. Comme nous l'avons vu au tableau IX de l'article précédent¹, sur 140 entreprises de la région métropolitaine et 54 de l'A.P.I. qui nous ont renseignés sur la proportion de leur personnel embauché depuis cinq ans, 67 p.c. dans la région métropolitaine et 52 p.c. à l'A.P.I. voient plus de 35 p.c. de leur main-d'œuvre éliminée par la clause de 5 ans; entre 30 et 35 p.c. des entreprises des deux groupes étudiés éliminent même plus de 55 p.c. de leur main-d'œuvre.

D'une façon générale, les membres de l'A.P.I. sont un peu moins exigeants sous le rapport de l'ancienneté que les entreprises de la région métropolitaine. 60 p.c. des répondants de la région métropolitaine au tableau VIII exigent cinq ans ou plus d'ancienneté, contre seulement 52 p.c. à l'A.P.I. En fait, on peut constater au tableau que le nombre de ceux qui n'ont pas d'opinion sur la durée de l'ancienneté est considérablement plus élevé à l'A.P.I. Où se classeraient ceux-ci, s'ils étaient amenés à prendre position? On peut vérifier que si la proportion des indécis était ramenée à l'A.P.I. au niveau de la région métropolitaine, et si l'excédent était passé à ceux qui exigent cinq ans d'ancienneté et plus, la situation deviendrait comparable dans les deux groupes. Par ailleurs, si l'on considère le groupe de ceux qui exigent cinq ans d'ancienneté ou plus, on s'aperçoit que les membres de l'A.P.I. penchent beaucoup plus fortement que les employeurs de la région métropolitaine vers une période de dix ans. Les rapports sont de l'ordre de 1/3 (A.P.I.) à 1/7 (région métropolitaine).

De l'ancienneté, nous passons maintenant à une seconde condition d'éligibilité éventuelle: la sélection des *catégories d'ouvriers éligibles* à un plan de salaire annuel garanti. Ainsi, pour inciter

1. Cf. *L'Actualité Économique*, juillet-septembre 1957, p. 219.

l'employeur à ne pas être effrayé, à priori, par l'idée que tout son personnel se trouverait couvert; la question posait explicitement que seuls les employés ayant au moins deux ans d'ancienneté étaient éligibles¹. Entre 20 et 30 p.c. des entreprises éliminaient ainsi 35 p.c. de leur personnel et plus; les autres, 35 et moins.

Quelles furent les réponses? Voyons le tableau IX qui nous renseigne d'abord sur la réaction patronale au principe de la sélection.

Tableau IX
Analyse des réponses à la question 14 en fonction
des questions 11 et 8

	Total	Principe acceptable et connaissance du sujet	Principe rejeté et connaissance du sujet	Autres
A — Région métropolitaine (entreprises d'au moins 50 employés)				
Sélection.....	18	3	8	7
Tous les ouvriers.....	95	37	21	37
Non-réponses.....	60	6	17	37
	173	46	46	81
B — Membres de l'A.P.I. (toutes entreprises)				
Sélection.....	15	5	3	7
Tous les ouvriers.....	38	19	9	10
Non-réponses.....	20	1	5	14
	73	25	17	31

Nous ne nous attendions pas à ces résultats. Seulement 18 répondants dans la région métropolitaine et 15 à l'A.P.I.² ont spécifié qu'ils feraient une sélection. Ils excluraient, en particulier, les femmes, les enfants, les ouvriers non spécialisés, les ouvriers payés à la pièce et les employés sans charges familiales.

Les autres ne semblent pas vouloir faire de discrimination; ils ne posent, en général, qu'une condition: une période d'ancienneté suffisamment longue. Plusieurs ont d'ailleurs précisé qu'ils accorderaient le salaire garanti à tous leurs ouvriers, non pas après une

1. La question 14 était la suivante: «Si vous accordiez le salaire annuel garanti aux ouvriers ayant une ancienneté supérieure à deux ans, le paieriez-vous à tous sans exception? — Si non, énumérez les groupes que vous excluriez.»

2. Pour l'A.P.I., cela représente cependant une assez forte proportion, puisque c'est 20 p.c. des réponses au questionnaire et 30 p.c. des réponses à la question posée.

ENQUÊTE SUR LE SALAIRE ANNUEL GARANTI

période de 2 ans, tel qu'indiqué dans la question, mais après 3, 5 ou 7 ans, tel qu'ils l'avaient indiqué précédemment à la question 13. En allongeant ainsi la période d'ancienneté, ils éliminent toutefois, bien qu'indirectement, la plupart des ouvriers non spécialisés et la majeure partie de la main-d'œuvre féminine.

Le nombre des non-réponses est important, mais vient surtout de ceux qui sont contre le principe du salaire annuel garanti ou qui n'ont pas étudié la question.

* * *

Après avoir recherché les exigences requises, voyons maintenant par qui les industriels estiment qu'un plan de salaire annuel garanti devrait être payé¹. Les réponses sont analysées au tableau X.

Tableau X
Analyse des réponses à la question 9
en fonction des questions 11 et 8

	Total	Principe acceptable et connaissance du sujet	Principe rejeté et connaissance du sujet	Autres
A — Région métropolitaine (entreprises d'au moins 50 employés)				
Patron seul.....	3	2	—	1
Patron et ouvriers.....	23	9	2	12
Patron, ouvriers, État.....	90	34	24	32
Non-réponses.....	57	1	20	36
	173	46	46	81
B — Membres de l'A.P.I. (toutes entreprises)				
Patron seul.....	—	—	—	—
Patron et ouvriers.....	9	4	4	3
Patron, ouvriers, État.....	40	18	8	14
Non-réponses.....	24	3	7	14
	73	25	17	31

1. La question 9 était la suivante: «Trouvez-vous qu'un plan de salaire annuel garanti devrait être payé par:

- a) le patron seulement, au moyen d'un fonds accumulé par lui et représentant un pourcentage défini de la feuille de paye annuelle;
- b) le patron et les ouvriers, tous versant une contribution au fonds;
- c) le patron, les ouvriers et l'État, ce dernier utilisant ses prélèvements au titre d'assurance-chômage pour constituer sa contribution du fonds.»

Étant donné la formulation de la question, on pouvait bien se douter que les industriels choisiraient la solution qui entraîne la plus grande répartition des frais possible. On sera donc peu surpris qu'il n'y ait que trois employeurs pour accepter de couvrir l'ensemble du coût. La majorité des industriels ont sans doute jugé que les ouvriers devraient, comme dans le cas de l'assurance-chômage et des pensions, participer au coût d'un plan de salaire annuel garanti. La plupart d'entre eux exige, en outre, la participation de l'État.

Ces constatations viennent fortement qualifier la réponse des employeurs qui se sont prononcés en faveur du principe du salaire annuel garanti. Le tableau X nous montre que la presque totalité de ceux-là sont en faveur du principe à condition que les ouvriers et l'État payent une partie des frais.

Ceux qui condamnent le principe se divisent en deux groupes de nombre égal dans la région métropolitaine. Le premier, composé aux deux tiers de petites entreprises, opterait pour la troisième solution (patron-ouvriers-État); et le deuxième, représentant pour une moitié des industries de plus de 200 ouvriers refuse de répondre; si nous répondions, dit-on, on pourrait penser que nous acceptons l'idée du salaire garanti, et même que nous la favorisons:

«La question est posée comme si j'étais favorable au salaire annuel garanti.»

«Cette question est tendancieuse en ce sens que vous prenez pour acquis que je suis favorable au salaire annuel garanti.»

Certains d'entre eux ajoutent même que si les ouvriers désirent un plan de salaire annuel garanti, ils n'ont qu'à en faire les frais eux-mêmes.

«Le salaire annuel garanti devrait être payé uniquement par les ouvriers eux-mêmes. Ainsi un fonds serait accumulé par l'employeur à même une retenue sur la feuille de paie représentant un pourcentage fixe des salaires.»

Cette option n'avait pas été envisagée dans le questionnaire, ni non plus d'autres combinaisons suggérées et que nous avons classées comme non-réponses, telles que patron-État, ouvrier-État, État seul. Huit répondants en tout ont soumis de telles propositions.

* * *

Nous pouvons maintenant aborder le dernier problème: celui de la *garantie accordée*. Ici encore, et plus qu'ailleurs, nous avons

ENQUÊTE SUR LE SALAIRE ANNUEL GARANTI

dû limiter le nombre des possibilités. La question était ainsi rédigée: «Si vous deviez accorder à vos ouvriers ayant deux ans d'ancienneté un plan de salaire annuel garanti, lequel des trois plans préféreriez-vous?

- a) payer pendant un maximum de 26 semaines, 65 p.c. du salaire hebdomadaire moyen?
- b) payer pendant un maximum de 12 semaines la totalité du salaire hebdomadaire moyen?
- c) compléter pendant un maximum de 52 semaines les prestations d'assurance-chômage de telle sorte que vos ouvriers recevront 65 p.c. de leur salaire hebdomadaire moyen?»

Ces trois plans sont très différents les uns des autres, tant du point de vue de la garantie elle-même que du point de vue de la durée. Nous les désignerons par les termes: plan A, plan B, et plan C.

Les plans A et B ont reçu peu d'appui comparativement au plan C.

Tableau XI
Analyse des réponses à la question 16
en fonction des questions 11 et 8

	Total	Principe acceptable et connaissance du sujet	Principe rejeté et connaissance du sujet	Autres
A — Région métropolitaine (entreprises d'au moins 50 employés)				
Plan A.....	21	5	6	10
Plan B.....	11	4	3	4
Plan C.....	65	28	15	22
Autres plans.....	7	3	—	4
Non-réponses.....	69	6	22	41
	173	46	46	81
B — Membres de l'A.P.I. (toutes entreprises)				
Plan A.....	8	3	2	3
Plan B.....	4	2	—	2
Plan C.....	27	13	7	7
Autres plans.....	2	2	—	—
Non-réponses.....	32	5	8	19
	73	25	17	31

On pouvait en quelque sorte s'y attendre, car c'est maintenant la formule la plus connue. Toutefois, étant donné la durée de la garantie, il n'est pas certain que ce plan coûterait moins cher que les autres dans le cas d'un chômage de 12 mois, situation cependant peu fréquente en ces dernières années. Enfin, 9 industriels ont modifié les plans suggérés afin d'en diminuer la responsabilité financière¹: réduire à 26 semaines la garantie du plan C; verser 65 p.c. du salaire pendant 12 semaines au lieu de sa totalité, dans le plan B; diverses autres combinaisons des plans A, B et C.

À peine 10 p.c. de ceux qui ont répondu à cette question se rallient à l'idée de garantir la totalité du salaire. Certains commentaires indiquent que cette défaveur vient de considérations de principe autant que financières.

« Nous sommes aussi d'avis, dit par exemple un commentaire typique, que les bénéfices aux ouvriers en chômage ne devraient jamais être élevés au point où l'ouvrier ne sentirait plus le besoin de se chercher du travail. »

* * *

Résumons cette deuxième partie. En définitive, la plupart des employeurs exigeraient une longue période d'ancienneté (environ 5 ans), mais une fois cette condition satisfaite, ils feraient bénéficier tous leurs employés du salaire garanti, indépendamment de la nature de leur travail. Cependant, par salaire garanti, ils entendent un système où leur contribution propre serait réduite par la contribution à la fois des travailleurs et de l'État. Et de plus, ils préféreraient compléter les prestations d'assurance-chômage pour élever le versement à 65 p.c. du salaire, quitte à porter la période de prestation à 52 semaines.

Si certaines tendances se dessinent, il y aurait lieu de se méfier du manque d'information déclaré de plusieurs chefs d'entreprises. Il est cependant intéressant de souligner que la tendance des réponses n'est pas différente entre ceux qui ont étudié la question et ceux qui ne l'ont pas étudié, comme également entre ceux qui acceptent le principe du salaire annuel garanti et ceux qui le rejettent. Les deux groupes (soit, ceux qui ne se sont pas renseignés, et ceux qui se sont renseignés mais qui s'opposent au principe,

1. Il y a toutefois une exception: compléter pendant un maximum de 52 semaines les prestations d'assurance-chômage de telle sorte que les ouvriers recevront 100 p.c. de leur salaire hebdomadaire moyen.

ENQUÊTE SUR LE SALAIRE ANNUEL GARANTI

soit, ceux qui acceptent le principe après avoir étudié la question) se distinguent par le nombre de réponses aux questions.

En appendice à cette section, nous citons quelques commentaires où des employeurs élaborent des plans divers qui, à leur avis, pourraient remplacer le salaire annuel garanti.

«Les commentaires qui suivent ont une valeur pratique corroborée par l'expérience, et leur mise en application coûterait fort peu, dans la mesure où les ouvriers et la direction sont prêts à collaborer. La durée de la semaine de travail varierait en fonction de la demande saisonnière. Le salaire annuel serait donc relativement constant, puisqu'il serait entendu que le temps supplémentaire ne serait payé, qu'au delà du nombre, variable avec les saisons, d'heures de travail. L'épargne obligatoire serait nécessaire dans le cas où les ouvriers se révéleraient incapables d'épargner eux-mêmes. Le nombre total d'heures de travail par an serait de 2,000 à 2,650, soit 30 à 50 heures par semaine. De cette façon le niveau de l'emploi sera stabilisé au Canada dans presque tous les secteurs industriels, sans aucun déboursé supplémentaire.»

«La question de la mise en application du salaire garanti (en partie) serait facilitée, s'il existait un système de pension obligatoire dont bénéficierait tout ouvrier après 65 ans, quel que soit l'endroit où il a travaillé. Cette pension serait assurée par une contribution a) de l'ouvrier; b) du patron; c) de l'État, calquée sur le système de l'assurance-chômage. L'ouvrier, après 65 ans, recevrait une pension proportionnelle à son gain durant sa période d'emploi. Avec une telle pension, les ouvriers pensionnés seraient de préférence retirés des listes de paie dans les temps de crise, sans autre compensation concernant leur salaire.»

«À mon avis, à la place du salaire annuel garanti, l'État devrait faire voter une loi spéciale établissant des fonds de pensions auxquels l'employé contribuerait volontairement alors que l'employeur y verserait un pourcentage fixe de sa feuille de paie. Les fonds ainsi accumulés serviraient à payer des allocations à l'employé en chômage ou encore à l'employé malade, lorsque la maladie dure plus d'une semaine. Eventuellement, le même fonds serait utilisé au paiement d'allocations de vieillesse lorsque l'employé prend sa retraite. La mise en application de ce projet implique l'abolition de tous les fonds de pensions existant ou leur prise en charge par l'État.»

«Nous croyons que la participation aux profits est beaucoup plus équitable et de nature à produire plus, faire un meilleur produit, par conséquent servir mieux la population, en profitant d'une économie mieux équilibrée.»

«À mon avis le salaire annuel garanti est une excellente protection pour l'ouvrier mais n'a pas les avantages du *sharing benefit*. Le *sharing benefit* me séduit beaucoup plus et en l'appliquant, le salaire annuel ne deviendrait plus un problème ou tout simplement deviendrait un complément du système de *sharing benefit*. En effet, il appartiendrait aux employés de décider eux-mêmes de payer ou de ne pas payer le salaire garanti car ces paiements seraient pris . . . à même leur part du profit de l'entreprise.»

De tels commentaires ne manquent pas d'intérêt. Toutefois, il est évident que ces plans de participation aux profits, de pension

et d'épargne forcée, même s'ils peuvent être excellents, ne représentent pas pour l'ouvrier la garantie d'un revenu hebdomadaire qu'il recevrait pendant une période de temps déterminée, quelles que soient les conditions économiques.

— III —

Au cours des sections précédentes, nous avons étudié la nature des entreprises qui font partie de notre enquête et leurs problèmes, la position de principe des employeurs et leur point de vue général sur les modalités d'un plan de salaire annuel garanti. Nous analyserons maintenant leur réaction devant une demande précise de mise en vigueur d'un plan dans leur usine.

Nous leur avons posé quatre questions:

- 1 — Avez-vous reçu des demandes?
- 2 — Vous attendez-vous, en accordant un plan de salaire garanti, à recevoir plus de collaboration de la part de vos ouvriers?
- 3 — Garantiriez-vous les salaires si le coût était limité à un pourcentage fixe de la feuille de paye annuelle?
- 4 — Si on vous imposait un contrat,
 - a) Abandonneriez-vous les affaires?
 - b) Mécaniserez-vous davantage vos entreprises?
 - c) Tenteriez-vous d'accélérer le roulement de votre main-d'œuvre, pour diminuer le nombre des bénéficiaires éventuels?

Nous étudierons successivement les réponses à chacune de ces questions.

* * *

Le salaire annuel garanti a fait couler beaucoup d'encre, et plusieurs ont l'impression que toutes les entreprises ont déjà été soumises à des demandes au cours de négociations syndicales. En fait, qu'en est-il?

ENQUÊTE SUR LE SALAIRE ANNUEL GARANTI

Tableau XII
Analyse des réponses à la question 10

	Région métropolitaine (entreprises d'au moins 50 employés)	Membres de l'A.P.I. (toutes entreprises)
N'ont reçu aucune demande de leurs ouvriers.....	139	59
Ont reçu des demandes de leurs ouvriers.....	14	6
<i>En vue de négociations à venir...</i>	12	4 ¹
<i>Demandes immédiates.....</i>	2	2
Non-réponses.....	17	8
Réponses inutilisables ²	3	—

Nous pouvons voir ainsi que peu d'entreprises ont été jusqu'à maintenant concrètement saisies du problème.

Sauf deux exceptions, les demandes ont été faites par des syndicats affiliés à l'une des grandes centrales:

	Nombre de demandes	Nombre d'entreprises dans chacune des classes
A — Région métropolitaine (entreprises d'au moins 50 employés)		
Entreprises non syndiquées.....	1	57
Syndicats non affiliés.....	1	35
CCT.....	6	18
CMTC.....	1	23
CTCC.....	2	19
CTC et CTCC.....	3	12
CTC.....	—	6
B — Membres de l'A.P.I. (toutes entreprises)		
Entreprises non syndiquées.....	—	41
Syndicats non affiliés.....	—	4
CCT.....	—	1
CMTC.....	—	4
CTCC.....	5	19
CTC et CTCC.....	1	2
CTC.....	—	—

1. L'une des quatre entreprises se trouve dans la région métropolitaine.

2. Ces réponses sont celles de filiales qui avaient déclaré que les réponses données par le siège social s'appliquaient à elles-mêmes.

L'ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE

Par ailleurs, 6 des 19 industries qui emploient plus de 1,000 ouvriers, ont reçu des demandes. Chose plus étonnante, 8 des 19 requêtes ont été faites dans des entreprises ayant moins de 200 ouvriers:

	A	B	C	D	E	F	Non classées
A — Région métropolitaine (entreprises d'au moins 50 employés)							
Nombre de demandes....	-	-	5	2	2	5	-
Nombre d'entreprises par catégorie.....	-	-	94	40	21	17	1
B — Membres de l'A.P.I. (toutes entreprises)							
Nombre de demandes....	-	1	2	1	-	1	1
Nombre d'entreprises par catégorie.....	2	24	26	6	1	2	12

Pour compléter cette analyse, examinons la répartition des demandes en fonction du secteur industriel:

	Région métropolitaine	Membres de l'A.P.I. (toutes entreprises)
Produits du bois.....	-	1
Produits des aliments et boissons.....	1	-
Produits du cuir.....	2	-
Vêtement.....	1	1
Papier.....	1	-
Impression.....	2	1
Produits des métaux non ferreux, du fer et de l'acier.....	6	3
Appareils électriques.....	1	-

Comme aux États-Unis, les secteurs des produits des métaux non ferreux, du fer et de l'acier, semblent être les premières cibles des syndicats. Ailleurs, ce sont des cas isolés.

* * *

Qu'attendrait le patron en échange de son consentement à un tel plan, du point de vue collaboration ouvrière?

Tableau XIII

Analyse des réponses à la question 12
en fonction de la question 11

	Total ¹	Principe acceptable	Principe inacceptable
A — Région métropolitaine (entreprises d'au moins 50 employés)			
Attendent une coopération accrue.....	27	26	1
N'attendent aucun changement.....	119	43	72
Hésitent à se prononcer ²	9	6	3
Non-réponses.....	18	3	2
	173	78	78
B — Membres de l'A.P.I. (toutes entreprises)			
Attendent une coopération accrue.....	14	12	1
N'attendent aucun changement.....	50	18	30
Hésitent à se prononcer ²	4	3	1
Non-réponses.....	5	1	—
	73	34	32

En somme, les hommes d'affaires ne sont pas optimistes. Même ceux qui sont favorables au principe, n'en attendent pas grand profit, et comme on pouvait s'y attendre, ceux qui sont opposés à l'idée d'un salaire garanti sont presque unanimement pessimistes. Voici quelques commentaires qui illustrent assez bien la situation:

«Peut-être bien au début. Par la suite comme toutes les autres allocations, cela deviendra un droit et non un privilège.»

«Le contraire serait sans doute plus exact. L'esprit de coopération des ouvriers serait sans doute inférieur à ce qu'il est maintenant si le salaire annuel garanti leur était accordé.»

«À plusieurs reprises, nous avons cherché à obtenir une meilleure collaboration de la part des ouvriers. Nous leur avons expliqué que celle-ci était nécessaire pour stabiliser l'emploi. Nous n'avons pas réussi.»

«Théoriquement, la production devrait augmenter, mais pratiquement, elle tomberait parce que les paresseux en profiteraient.»

* * *

1. Les totaux ne correspondent pas à cause des non-réponses à la question de principe.
2. Type de réponse: «J'ose le croire, mais n'en suis pas convaincu.»

Même si les industriels n'attendent pas plus de collaboration de leurs ouvriers, certains acceptent quand même d'accorder un plan de salaire annuel garanti. C'est ce que montre le tableau XIV.

Tableau XIV

Répartition des entreprises en fonction de la dépense qu'elles seraient prêtes à encourir pour accorder le salaire annuel garanti¹

	Région métropolitaine (entreprises d'au moins 50 employés)	Membres de l'A.P.I. (toutes entreprises)
Ne veulent faire aucune dépense. . . .	45	21
Feraient une dépense équivalent à 2 p.c. de leur feuille de paie annuelle	37	18
Feraient une dépense équivalent à 5 p.c. de leur feuille de paie annuelle	14	12
Feraient une dépense équivalent à 8 p.c. de leur feuille de paie annuelle	2	1
Tout dépendrait des négociations ² . . .	8	2
Non-réponses.	67	19

Cinquante-trois employeurs de la région métropolitaine et 31 de l'A.P.I., soit 30 et 42 p.c. respectivement, seraient prêts à accorder un plan de salaire annuel garanti si le coût en était déterminé et s'il équivalait à un pourcentage précis de leur feuille de paie annuelle. Une bonne majorité cependant s'en tiendraient à 2 p.c. Un sentiment net se dégage: les employeurs tiennent à limiter leur responsabilité financière à des sommes fixées d'avance, quels que soient les événements.

Quarante-cinq industriels de Montréal ont refusé catégoriquement de faire une dépense si minime soit-elle, les uns parce qu'ils s'en estiment financièrement incapables, les autres parce qu'ils sont opposés au principe même du salaire garanti.

1. La question 13 se lisait ainsi: «Seriez-vous prêt à accorder un plan de salaire annuel garanti si le coût du plan équivalait à une augmentation de 2 p.c. de votre feuille de paie annuelle; de 5 p.c. et de 8 p.c.?»

Il faut noter qu'étant donné que le salaire horaire moyen est d'environ 1.50 dollar en 1956, une augmentation de 2 p.c. de la feuille de paie annuelle est égale à 3 cents par heure de travail par employé. Cette somme, bien que minime, pourrait quand même permettre de garantir un certain pourcentage du salaire. Un plan en vigueur dans une entreprise de la région de Montréal prévoit qu'après un laps de temps assez court, l'entreprise ne débourse que 3 cents par heure de travail par homme, au lieu de 5 cents comme en ce moment.

2. Il s'agit, en général, d'industriels qui ne veulent pas se compromettre.

ENQUÊTE SUR LE SALAIRE ANNUEL GARANTI

Le plus surprenant, à première vue, c'est que plusieurs hommes d'affaires opposés au principe consentiraient à l'établissement d'un plan avec responsabilité financière limitée. C'est bien ce que révèle le tableau XV.

Tableau XV

Analyse des réponses à la question 15
en fonction de la question 11

	Principe acceptable	Principe inacceptable
A — Région métropolitaine (entreprises d'au moins 50 employés)		
Ne veulent faire aucune dépense.	13	31
Feraient une dépense équivalent à 2 p.c. de leur feuille de paie annuelle	30	7
Feraient une dépense équivalent à 5 p.c. de leur feuille de paie annuelle	8	6
Feraient une dépense équivalent à 8 p.c. de leur feuille de paie annuelle	2	—
Tout dépendrait des négociations.	7	—
Non-réponses.	15	33
B — Membres de l'A.P.I. (toutes entreprises)		
Ne veulent faire aucune dépense.	3	16
Feraient une dépense équivalent à 2 p.c. de leur feuille de paie annuelle	15	3
Feraient une dépense équivalent à 5 p.c. de leur feuille de paie annuelle	8	4
Feraient une dépense équivalent à 8 p.c. de leur feuille de paie annuelle	1	—
Tout dépendrait des négociations.	1	1
Non-réponses.	6	8

Comment expliquer cette anomalie apparente? Manque de compréhension du sens d'une opposition de principe fondée plutôt sur la crainte pratique d'un coût trop élevé? Esprit de résignation éventuel devant un conflit ouvrier prévu? Ce sont des hypothèses, mais quelle qu'en soit la cause, le fait existe.

Des commentaires intéressants nous ont été envoyés par des industriels qui acceptent le principe mais qui refusent d'encourir les frais d'un plan. Comme on peut le constater, les motifs invoqués ne tiennent pas uniquement de l'incapacité financière:

L'ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE

« Dans le cas de notre entreprise, la question du salaire annuel garanti n'a qu'une importance académique. Nos ventes sont stables et nous permettent de maintenir à un niveau constant l'embauche des ouvriers. Les seuls renvois sont causés par la faiblesse au travail de certains individus. »

« À peu près 95 p.c. de notre main-d'œuvre est féminine. Malheureusement l'absentéisme et le roulement de la main-d'œuvre sont tellement plus considérables chez nous que dans les usines où l'on emploie que des hommes, qu'il nous semble impossible d'accorder le salaire annuel garanti à des employés qui n'ont jamais manifesté un sens des responsabilités quelconque vis-à-vis leurs employeurs. »

Quant aux 15 non-répondants et aux 7 industriels de la région métropolitaine qui se décideraient au moment des négociations, ils dirigent, pour la plupart, de grosses entreprises, et n'ont apparemment pas voulu se compromettre même s'ils trouvent le principe acceptable et risquer de se placer dans une situation délicate. Nous avons un commentaire très explicite en ce sens :

« Nous regrettons de ne pouvoir répondre à ce questionnaire pour les raisons suivantes :

1. Nous craignons de ne pouvoir conserver l'anonymat (...).
2. Nous nous attendons à faire face à une demande de salaire annuel garanti à l'occasion de négociations (...) et nous n'avons pas encore établi notre position de façon définitive sur le sujet. De plus, nous hésitons à émettre un jugement catégorique sur la question, dans le moment, car il est très possible que notre position se modifie et se précise au cours des négociations qui viennent. »

Pour compléter cette analyse, nous étudierons les réponses obtenues à la question 15 (tableau XVI) en fonction de la taille des entreprises.

Tableau XVI
Analyse de la question 15 en fonction de l'importance du personnel des entreprises

	A	B	C	D	E	F	Non classées
A — Région métropolitaine (entreprises d'au moins 50 employés)							
Ne veulent faire aucune dépense.	-	-	24	11	4	6	-
Non-réponses.	-	-	32	18	6	10	1
Feraient une dépense égale à 2 p.c. de leur feuille de paie annuelle.	-	-	23	5	9	-	-
Feraient une dépense égale à 5 p.c. de leur feuille de paie annuelle.	-	-	11	3	-	-	-
Feraient une dépense égale à 8 p.c. de leur feuille de paie annuelle.	-	-	1	1	-	-	-
Tout dépendrait des négociations.	-	-	3	2	2	1	-

ENQUÊTE SUR LE SALAIRE ANNUEL GARANTI

B — Membres de l'A.P.I.
(toutes entreprises)

Ne veulent faire aucune dépense.....	2	8	7	-	1	-	3
Non-réponses.....	-	3	10	2	1	2	2
Feraient une dépense égale à 2 p.c. de leur feuille de paie annuelle.....	-	5	5	1	-	-	7
Feraient une dépense égale à 5 p.c. de leur feuille de paie annuelle.....	-	6	3	3	-	-	-
Feraient une dépense égale à 8 p.c. de leur feuille de paie annuelle.....	-	1	1	-	-	-	-
Tout dépendrait des négociations.....	-	-	-	-	-	-	-

Onze des dix-huit entreprises de la catégorie F n'ont pas voulu répondre¹, et de ces onze, deux seulement acceptent le principe, quatre le condamnent et cinq se sont abstenues de prendre position sur la question de principe. Sauf les quatre entreprises qui sont contre le salaire annuel garanti, les autres auraient-elles eu simplement peur de se compromettre? Par contre, 9 des 21 entreprises de la catégorie E, dans la région métropolitaine, sont prêtes à verser une somme équivalent à 2 p.c. de leur feuille de paie annuelle à un fonds qui permettrait de garantir une partie du salaire de leurs ouvriers. Aucune n'a voulu aller jusqu'à consentir 5 p.c. mais, au cours de négociations, elles iraient peut-être plus loin².

C'est donc l'entreprise de 500 employés et moins, et surtout de 200 employés et moins, qui s'est montrée, parmi nos répondants, le mieux disposée à une application concrète du salaire annuel garanti. Rappelons cependant qu'à Montréal, le pourcentage de réponses au questionnaire est de 16 p.c. pour la catégorie C et 32 p.c. pour la catégorie D; alors que par ailleurs il est de 37 et 39 p.c. pour les catégories E et F. Ces résultats appliqués à tous les industriels de la région métropolitaine seraient donc plus significatifs pour les catégories D, E, F, que pour la catégorie C.

Pour terminer cette analyse, il serait intéressant de savoir à quel secteur appartiennent les 53 entreprises de la région métropolitaine et les 31 membres de l'A.P.I. qui se montrent prêts à garantir le salaire de leurs ouvriers.

1. Le tableau rapporte 19 entreprises de la catégorie F et 12 non-réponses dans cette catégorie. La différence vient de ce que l'une des entreprises de la catégorie F à l'A.P.I. est dans la région métropolitaine de Montréal.

2. Il convient de noter que dans les usines de cette taille, un coût équivalent à 2 p.c. de la liste de paie annuelle représente souvent plus de 4 cents par heure de travail par homme. Un bon nombre de ces entreprises ont un salaire de base d'environ 1.50 dollar l'heure.

L'ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE

Tableau XVII

Répartition par secteur, des industriels prêts, dans les conditions fixées, à accorder un salaire annuel garanti¹

	No. prêts à accorder s.a.g.	P.c. prêts à accorder s.a.g. par secteur ²	P.c. de réponses au questionnaire ³
A — Région métropolitaine (entreprises d'au moins 50 employés)			
Pétrole et charbon.....	—	—	50.0
Papier.....	4	25.0	38.0
Fer, acier, métaux non ferreux.....	9	22.5	38.0
Produits chimiques.....	5	36.0	30.0
Aliments et breuvages.....	8	38.0	27.0
Impression.....	2	18.0	27.0
Appareils électriques.....	1	17.0	23.0
Matériel de transport.....	1	20.0	23.0
Tabac.....	—	—	20.0
Cuir.....	2	20.0	19.0
Bois.....	5	71.0	18.0
Textiles et vêtement.....	14	44.0	12.0
Minéraux non métalliques.....	—	—	5.0
Divers.....	1	100.0	4.0
Commerce.....	1	33.0	43.0
Non classées.....	—	—	—
B — Membres de l'A.P.I. (toutes entreprises)			
Pétrole et charbon.....	—	—	—
Papier.....	1	50	18
Fer, acier, métaux non ferreux.....	6	40	35
Produits chimiques.....	1	100	33
Aliments et breuvages.....	2	40	11
Impression.....	1	25	29
Appareils électriques.....	—	—	—
Matériel de transport.....	—	—	—
Tabac.....	—	—	—
Cuir.....	1	33	26
Bois.....	8	42	27
Textiles et vêtement.....	5	56	24
Minéraux non métalliques.....	2	50	27
Divers.....	—	—	17
Commerce.....	3	43	5
Non classées.....	1	50	—

1. Les secteurs industriels sont classifiés selon leur pourcentage de réponses au questionnaire dans la région métropolitaine, à l'exception toutefois des trois groupes, divers, commerce, et non classés, qui ne peuvent pas être étudiés sous cet aspect.

2. Région métropolitaine: ces chiffres sont établis à partir du tableau III, p. 213, *L'Actualité Économique*, juillet-septembre 1957.

Membres de l'A.P.I.: ces chiffres sont établis à partir de la note, p. 212, *L'Actualité Économique*, juillet-septembre 1957.

L'attitude des industriels du textile et du vêtement à Montréal est pour le moins curieuse; 14 des 32 entreprises qui nous ont répondu se déclarent prêtes à garantir le salaire de leurs ouvriers. Quand on songe aux conflits des dernières années, dans cette industrie, on peut douter que cette proportion soit représentative de l'ensemble, et d'autant plus que c'est un secteur où nous avons obtenu un très faible pourcentage de réponse (12 p.c.).

D'ailleurs, à l'analyse, cette antinomie apparaît générale. Les secteurs qui montrent la plus forte proportion d'adhésion à l'application d'un plan de salaire annuel garanti sont aussi le plus souvent ceux-là où la proportion des répondants au questionnaire est la plus faible. Cette corrélation interdit toute interprétation qualitative des attitudes d'un secteur par rapport à l'autre, puisque l'on peut supposer que dans les secteurs à faible réponse, ce sont surtout les plus ouverts à l'idée du salaire annuel garanti, qui nous ont répondu. Dans cette hypothèse un plus fort pourcentage de réponse pourrait abaisser la proportion d'adhésion à l'application d'un plan.

En définitive, on a pu constater, au cours de cette troisième section, que les entreprises qui sont prêtes à accorder le salaire garanti conditionnent leur acceptation en posant une limite à leur responsabilité financière, de 2 à 5 p.c. de leur liste de paie. Ceci est particulièrement vrai pour les entreprises à personnels moyens, les grandes s'étant abstenues de répondre.

* * *

Qu'ils acceptent ou non le principe, on peut se demander ce que feraient les industriels s'ils étaient contraints légalement de garantir un revenu équivalent à une semaine de 30 heures pendant six mois, à tous leurs ouvriers ayant une ancienneté supérieure à deux ans. Abandonneraient-ils les affaires, mécaniseraient-ils davantage leurs opérations ou remplaceraient-ils leur personnel plus souvent? Nous examinerons successivement chacune de ces possibilités.

Peu d'employeurs abandonneraient les affaires. Six seulement à Montréal et cinq à l'A.P.I. ont déclaré qu'ils le feraient, invoquant le fait, sous une forme ou sous une autre, que l'entreprise ne serait plus rentable:

L'ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE

«Oui, car notre industrie souffre de la concurrence des importations de l'Angleterre qui paie sa main-d'œuvre 25 p.c. à 30 p.c. moins que la nôtre.»

«À l'heure actuelle nous vendrions notre affaire pour travailler à salaire, et plus de maux de tête! Si nous avions une réserve comme les grosses industries, nous pourrions considérer la mécanisation.»

Il est intéressant de noter que sur ces 11 chefs d'entreprises qui abandonneraient les affaires, 8 acceptent le principe et parmi ceux-ci, 6 n'ont jamais étudié la question. Huit autres industriels de Montréal et cinq de l'A.P.I. envisagent aussi la possibilité de se retirer des affaires, mais en ajoutant qu'en mécanisant au maximum ils réussiraient peut-être à survivre.

Quant aux autres industriels, à l'exception de 28 à Montréal et 7 à l'A.P.I., qui n'ont pas répondu à la question 17, tous déclarent, d'une façon plus ou moins explicite¹, qu'ils resteraient en affaires malgré cette charge additionnelle.

En définitive, il semble bien qu'une minorité d'employeurs, seulement, abandonneraient les affaires et que les autres accorderaient la garantie en espérant toutefois se rattraper d'une autre façon.

C'est par la mécanisation de leur entreprise que les employeurs espèrent réduire leurs frais.

Tableau XVIII
Analyse de la question 17(a)

	Total	A	B	C	D	E	F	Non classées
A — Région métropolitaine (entreprises d'au moins 50 employés)								
Accéléreront la mécanisation..	100	—	—	55	25	15	5	—
Ne mécaniseront pas davantage	33	—	—	21	5	3	4	—
Non-réponses ²	34	—	—	15	7	3	8	1
B — Membres de l'A.P.I. (toutes entreprises)								
Accéléreront la mécanisation..	50	2	16	15	6	1	—	10
Ne mécaniseront pas davantage	9	—	1	6	—	—	—	2
Non-réponses ²	9	—	4	3	—	—	2	—

1. Il faut noter que 53 industriels à Montréal et 27 à l'A.P.I., n'ont pas répondu à cette sous-question, mais qu'ils ont toutefois répondu aux deux autres. Nous avons jugé que, si un employeur veut accélérer la mécanisation de son usine, il n'a pas l'intention de se retirer des affaires. C'est une interprétation, mais nous croyons qu'elle se justifie.

2. Le groupe des non-réponses ne comprend pas ceux qui abandonneraient les affaires.

ENQUÊTE SUR LE SALAIRE ANNUEL GARANTI

Le tableau XVII est très significatif. La majorité des employeurs accéléreront la mécanisation de leur usine. Sans aucun doute, elles sont déjà mécanisées mais dans bon nombre de cas, certaines opérations se font encore à la main, l'outillage coûtant très cher. Toutefois, devant l'augmentation du coût de la main-d'œuvre, la plupart semblent prêtes à vouloir s'outiller davantage ou perfectionner l'outillage actuel¹.

D'autres ont indiqué qu'ils ne mécaniseraient pas davantage leurs opérations. Plusieurs en sont incapables à cause de la nature même de leur entreprise et d'autres sont déjà complètement mécanisées. Enfin, certains semblent avoir réagi contre le caractère agressif de la question: «mécaniser davantage pour diminuer le nombre de vos ouvriers». Cette explication nous semble d'autant plus plausible que 21 des 33 répondants acceptent le principe d'un salaire annuel garanti: le plan est acceptable, et il n'y a pas de raison d'accélérer la mécanisation; elle doit simplement suivre son cours normal.

La tendance à la mécanisation est donc nette, mais les industriels semblent hésiter à renouveler leur personnel périodiquement, pour diminuer leurs frais. Ils estiment sans doute qu'il coûte cher de remplacer un homme au service de l'entreprise depuis un certain temps. Seulement 27 employeurs à Montréal, dont 18 opposés au principe du salaire annuel garanti, et 11 à l'A.P.I. renouvelleraient plus souvent leur main-d'œuvre. Notons cependant qu'il y a 65 non-réponses à cette sous-question à Montréal et 20 à l'A.P.I. Ces nombres traduisent donc une hésitation significative d'un état d'esprit disposé à envisager une telle pratique mais conscient sans doute des difficultés d'application.

Restent les soixante-quinze autres à Montréal et les 37 autres membres de l'A.P.I., qui n'augmenteraient pas le roulement de leur personnel. Les raisons de leur attitude peuvent être diverses. Deux d'entre eux ont en particulier indiqué qu'ils pensaient plus à des difficultés pratiques qu'à des considérations morales.

«Non, ce sont des ouvriers spécialisés, difficiles à trouver.»

1. Il faut toutefois ajouter qu'un bon nombre d'entreprises, et tout spécialement les grandes, seraient à l'affût d'un perfectionnement technique, indépendamment de l'obligation de garantir le salaire de leurs ouvriers. «C'est notre attitude habituelle indépendamment du salaire annuel garanti.»

L'ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE

«La lithographie traverse à l'heure actuelle une période difficile en raison d'une carence générale de main-d'œuvre spécialisée. Le résultat de cette situation a été d'établir un système implicite de salaire annuel garanti. Les pressiers et les autres ouvriers spécialisés sont très rarement mis en chômage lorsqu'il n'y a pas suffisamment de travail à leur donner, les patrons craignant qu'ils trouvent de l'emploi ailleurs.»

* * *

On peut retenir de ce chapitre que, si la question du salaire annuel garanti est d'actualité, peu d'entreprises toutefois auront à la discuter au cours des prochaines négociations.

Bien qu'ils n'attendent aucune reconnaissance de leur personnel, près de 30 p.c. des répondants à Montréal et plus de 40 p.c. à l'A.P.I., seraient prêts à garantir le salaire de leurs ouvriers si leur responsabilité financière était limitée à un pourcentage de leur feuille de paie annuelle, variant entre 2 et 5 p.c. La majorité de ces industriels dirigent des entreprises qui emploient moins de 500 ouvriers.

Si on forçait les industriels à accepter un plan de salaire annuel garanti, comportant un risque financier trop grand, on pourrait s'attendre à une mécanisation générale des entreprises.

* * *

Le premier article nous a permis d'évaluer la mobilité de la main-d'œuvre qui est en bonne partie causée par les fluctuations de la production. Pour obvier au chômage saisonnier, cyclique et même technologique, les syndicats ouvriers demandent que l'entreprise garantisse le salaire pendant une période de temps déterminée.

Si on considère le problème dans son principe, on peut constater que les industriels se divisent en deux groupes égaux, les uns acceptant l'idée de garantir un salaire, les autres la condamnant.

Ceux qui rejettent le principe jugent que l'entreprise n'a pas à garantir les salaires, car cela serait un risque financier trop considérable, et de plus une prime à l'imprévoyance et à la paresse du travailleur. Devant une telle attitude, on est peu surpris d'apprendre qu'un bon nombre d'entre eux n'ont jamais étudié la question (40 p.c. à Montréal et 47 p.c. à l'A.P.I.): ils sont contre le principe,

donc ne s'inquiètent pas davantage. Toutefois, il est intéressant de constater que quelques industriels abandonneront leur position de principe et seront prêts à garantir le salaire de leurs ouvriers si leur responsabilité financière est limitée (17 p.c. à Montréal et 22 p.c. à l'A.P.I.).

Ceux qui acceptent le principe le font également au nom d'une conception personnelle de l'entreprise et de son rôle dans la société, mais encore là, un bon nombre d'entre eux (40 p.c. à Montréal et 26 p.c. à l'A.P.I.) n'ont pas étudié le problème.

D'une façon générale, s'ils acceptent le principe, ils estiment d'abord qu'en pratique, le patron, l'ouvrier et l'État doivent collaborer à défrayer le coût d'un plan, et qu'en outre la meilleure formule serait de compléter les prestations d'assurance-chômage. La somme totale versée ne devrait toutefois pas dépasser un pourcentage du salaire hebdomadaire moyen pour éviter de porter atteinte à l'esprit d'initiative de l'ouvrier. C'est ainsi que l'un d'entre eux écrivait: «le salaire annuel garanti doit être organisé de façon à ce que les ouvriers soient incités à mieux coopérer et à garder plus longtemps leur emploi». Enfin, s'ils jugent que tous les ouvriers devraient bénéficier d'un plan, quelle que soit leur tâche, ils exigent toutefois une période d'ancienneté suffisamment longue; c'est ainsi que plusieurs mentionnent la période de 5 ans (42 p.c. à Montréal et 32 p.c. à l'A.P.I.).

Si on considère maintenant le problème en fonction de chaque entreprise, on remarque qu'un bon nombre de ceux qui acceptent le principe (51 p.c. à Montréal et 68 p.c. à l'A.P.I.) consentiront à établir un plan, à la condition toutefois que leur responsabilité financière soit limitée à une dépense variant entre 2 p.c. et 5 p.c. de leur feuille de paie annuelle. Chose certaine, les industriels insistent pour limiter leur responsabilité financière.

En définitive, nous sommes assez loin du salaire annuel garanti, pris dans son sens littéral. Les prestations supplémentaires de chômage, qui sont une forme de salaire garanti, équivalent dans ces conditions à une augmentation générale des salaires, qui serait différée. C'est d'ailleurs ce que nous explique un industriel anglo-canadien, et qui ajoute que dans ces circonstances, il n'y a pas de raison de s'opposer au salaire garanti:

« Tout avantage accordé aux employés, qu'il s'agisse de vacances statutaires payées, ou de versements qui s'ajoutent à l'assurance-chômage, fait partie intégrante du coût des salaires d'une entreprise. Le seul danger qui vient de l'incorporation de tels paiements aux conditions de travail réside dans l'accroissement du coût de la main-d'œuvre qui éventuellement peut dépasser ce que le marché est capable de porter, ce qui amènera le consommateur à se tourner vers un produit dont le prix est moins élevé. Donc dans la mesure où il est possible de prévoir et de contrôler les coûts immédiats et à long terme d'un tel système, il n'y a aucune raison de croire que le salaire annuel garanti ne peut être mis en vigueur dans une industrie donnée. On peut présenter le même problème d'une façon différente: il n'y a pas de distinction nette entre une augmentation de 5 cents l'heure accordée aux employés et l'établissement d'un fonds destiné à accroître les prestations d'assurance-chômage si ce fonds est alimenté par une contribution correspondante à 5 cents de l'heure par employé. »

En somme, si les industriels dans leur ensemble apparaissent nettement opposés à un salaire annuel garanti intégral, la moitié d'entre eux acceptent l'idée en général, et parmi ceux-ci 51 p.c. à Montréal et 68 p.c. à l'A.P.I. seront prêts à verser des prestations supplémentaires de chômage si leur responsabilité financière est limitée. C'est là un début, qui peut amener d'excellents résultats si les syndicats et les patrons collaborent. En faisant des demandes raisonnables en fonction des conditions des entreprises, et quelques concessions quant aux transferts et au temps supplémentaire, par exemple, les syndicats pourront implanter des plans de salaire garanti dans plusieurs usines. Au début, la garantie accordée sera peut-être minime, mais le principe aura été accepté, et celle-là pourra s'accroître au fur et à mesure que la position financière de l'entreprise s'améliorera. Si au contraire, les syndicats vont trop loin, ils contribueront directement à augmenter le chômage technologique, puisqu'on assistera à un accroissement accéléré de la mécanisation dans toutes les industries.

Si on veut éviter des conflits sérieux, le patronat devra de son côté se renseigner davantage, qu'il accepte ou non le principe. Il n'est pas normal que 38 p.c. des industriels de la région métropolitaine et 34 p.c. des membres de l'A.P.I. qui ont répondu à notre questionnaire continuent d'ignorer une question qu'ils vont avoir un jour ou l'autre à débattre. Nous sommes d'ailleurs convaincus qu'un bon nombre d'entre eux exprimeraient une opinion différente s'ils connaissaient le problème et ses répercussions.

Robert PARIZEAU,
licencié en sciences commerciales (Montréal).