

## Capacité de payer et détermination du salaire

Raymond Gérin

Volume 2, Number 6, February 1947

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1023860ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1023860ar>

[See table of contents](#)

### Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

### Cite this article

Gérin, R. (1947). Capacité de payer et détermination du salaire. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 2(6), 2–3. <https://doi.org/10.7202/1023860ar>

## CAPACITÉ DE PAYER ET DÉTERMINATION DU SALAIRE

Dans un précédent article<sup>1</sup> nous avons examiné la nature de cette formule nouvelle : la « capacité de payer », ainsi que la position tant ouvrière que patronale à son sujet. Déjà l'étude des faits nous a permis de considérer ce principe comme un progrès notable dans la technique de la détermination du salaire et une modification importante dans la structure de l'entreprise moderne. Mais comment ce principe possède-t-il ces deux caractéristiques ?

### Progrès notable

Pour comprendre en quoi la capacité de payer constitue un tel progrès, il nous faut établir d'abord quelles seraient les caractéristiques du principe régulateur idéal de la détermination du salaire. Sans doute, ce serait celui qui donnerait d'abord à l'ouvrier un salaire convenable pour lui et sa famille, mais aussi qui exercerait une coercition suffisante chez l'employeur pour qu'il verse un tel salaire, et cela sans nuire en aucun temps et en aucun lieu à l'équilibre économique de l'entreprise concernée.

Or, si nous examinons les quatre grands facteurs qui permettent de déterminer le juste salaire, dans l'ordre d'importance qu'on leur donne habituellement, soient :

- 1) les besoins de l'ouvrier et de sa famille ;
- 2) la compétence de l'ouvrier ;
- 3) la capacité de payer de l'employeur ;
- 4) les exigences du bien commun,

nous constatons que ni les deux premiers, ni le dernier ne possède cette formule technique qui, par le jeu des équilibres, permettrait l'établissement d'un barème du juste salaire par la mise en valeur d'un ou de plusieurs de ces facteurs déterminants à la fois.

Le premier de ces facteurs, en effet, les besoins de l'ouvrier et de sa famille, base même du second facteur, n'a pu jusqu'ici être appliqué par aucun processus pratique, et ne trouve en fait le principe de son application que dans le cœur même de l'employeur imbu de son devoir envers sa famille ouvrière, en une sorte de coercition morale. Nous savons trop combien qu'en cette matière la voix des Encycliques a été plutôt celle du désert.

Le second, la compétence de l'ouvrier, qui sert à établir le niveau de rémunération d'un genre et d'une qualité de travail par rapport à un autre, joue, en effet, sur le tableau de l'offre et de la demande, et semblerait de ce fait constituer le régulateur par excellence, mais les expériences désastreuses du libéralisme économique ont mis en relief cette vérité que le salaire même fondé sur de

telles bases ne constituait encore qu'un minimum et ne favorisait qu'un très petit nombre.

Enfin, le quatrième facteur, les exigences du bien commun, n'a qu'un rôle effacé dans la détermination du salaire, et son pouvoir de coercition ne peut être invoqué que dans les circonstances extrêmes.

C'est donc en étudiant attentivement le troisième facteur dans sa conception actuelle que l'on constate qu'il constitue le principe régulateur se rapprochant le plus du principe idéal. En effet, on le voit se réclamer de ses trois éléments fondamentaux a) le salaire de base, b) la coercition sur l'employeur, et c) la considération nécessaire de l'équilibre économique de l'entreprise. (Voir notre article précédent)

C'est donc en ce sens que le principe de la capacité de payer constitue un progrès notable dans la technique de la détermination du salaire.

### Modification importante

La nécessité de structures nouvelles dans l'entreprise moderne n'a jamais été ressentie de façon aussi marquante qu'en ces heures d'après-guerre. « Les deux systèmes du Capitalisme et du Socialisme, écrit monsieur Eric A. Johnston, ex-président de l'American Manufacturers Association, vont se faire concurrence dans le monde entier pour s'emparer de l'esprit des hommes. Les deux systèmes sont en procès. Dans l'analyse finale, c'est le système qui fournira le plus grand bénéfice au plus grand nombre d'individus qui l'emportera. Je parie pour le Capitalisme ». Mais, continue-t-il, « le fait déplaisant à l'heure actuelle, est que tous les hommes n'ont pas la possibilité de courir leur chance. Tous les hommes ne partagent pas entièrement les bénéfices du système du profit. »<sup>2</sup> C'est « qu'il existe, écrit le R. P. G. Desbuquois, un problème de l'entreprise ». « Il y a quinze ou vingt ans, le conflit du capital et du travail semblait encore pouvoir se résoudre par de simples réformes sociales. Il s'agissait d'améliorer les conditions de vie et de travail du monde ouvrier par les législations sociales et les conventions collectives. Les réformes qui sont aujourd'hui à l'ordre du jour atteignent le régime même des relations entre le capital et le travail. Le problème a changé de nature. »<sup>3</sup>

Or de ces modifications dont la nécessité fait des relations du Travail un problème urgent, le principe de la capacité de payer en est une importante au double point de vue patronal et ouvrier.

(1) Bulletin des Relations industrielles, Vol. 2, no 4, décembre 1946.

(2) The New York Times Magazine, 24 février 1946.

(3) Les réformes de l'entreprise et la pensée chrétienne, p.a., Action Populaire, Editions Spes.

Au point de vue patronal, en ce sens qu'elle vise à soustraire au Capital la faculté exclusive de disposer de ses bénéfices par la coercition exercée sur l'entreprise de payer des salaires supérieurs.

Au point de vue ouvrier, en ce sens qu'elle accorde une participation indirecte aux bénéfices, et partant, ce que l'ouvrier considère comme un premier pas vers la participation complète.

### Conditions d'application

Mais si le principe de la capacité de payer constitue un progrès notable dans la détermination du salaire et une importante modification au sein de l'entreprise moderne, sa conception actuelle prête flanc aux justes critiques que nous avons mentionnées dans notre article précédent. C'est donc en lui apportant certaines retouches qu'il aura le caractère que l'on veut lui donner.

1) Ce principe ne peut et ne doit pas être considéré uniquement en regard de l'entreprise, mais de l'industrie même, soit sur le plan régional, soit sur le plan national, de façon à ce que la détermination du salaire se fasse sur la capacité de l'industrie elle-même dans une région économique donnée. C'est d'ailleurs en ce sens que Walter Reuther voulait orienter ce principe. Par ailleurs, la formule même de nos Comités paritaires est une application de ce principe, alors que le Gouvernement en ratifiant les taux de salaires *débat*tus par les parties signataires à la convention, ne le fait généralement qu'en tenant compte de la capacité de payer de l'industrie dans le territoire assujéti au décret. Que cette formule soit davantage poussée par le Gouvernement, en instituant des enquêtes au sein de chaque entreprise et nous avons une application rigoureuse du principe de la capacité de payer dans sa teneur actuelle. Il est intéressant de noter ici que l'on préconise actuellement cette formule de comités paritaires en Europe. Mais naturellement on la présente comme une idée neuve.<sup>4</sup>

2) Si le principe de la capacité de payer, par ailleurs, doit être accepté par la partie ouvrière, celui de l'incapacité de payer doit l'être aussi. Et ceci ne pourra être accompli que par des réformes profondes dans les tendances actuelles du syndicalisme ouvrier où la surenchère semble l'unique fin et raison d'existence.

3) Enfin, il ne faut pas demander au principe de la capacité de payer plus qu'il n'est lui-même, c'est-à-dire une amélioration dans la technique de la détermination du salaire, et une des réformes si nécessaires dans la structure de l'entreprise moderne. Et c'est là notre conclusion.

### Conclusion

Car si nous avons dans l'esprit la paix industrielle, comme suite logique à la paix tout court, comme l'une

(4) Bulletin Social des Industriels, Bruxelles, juillet août 1946, pp. 291-294.

des grandes aspirations sociales, et cela dans des relations de travail véritablement humaines, il nous faut regarder à des réformes plus profondes encore, dans la structure juridique et sociale de l'entreprise par la participation aux bénéfices, voir même à la gestion et à la propriété; plus même, il nous faut travailler à des réformes économiques de portée bien plus vastes: « changement dans le système des impôts, modification dans la propriété agraire et industrielle, développement dans les assurances sociales; diffusion de la coopération et renforcement de l'artisanat; attribution à des organismes publics des entreprises de monopole et d'autres grandes entreprises de productions. »<sup>5</sup> Et encore ces réformes seront-elles insuffisantes « si elles ne s'accompagnent d'une réforme plus difficile et plus profonde: la réforme intérieure des hommes. Pour faire aboutir une institution neuve, il faut des hommes d'esprit renouvelé. » « Le nombre de nos chances n'est pas illimité. Elles reposent toutes sur quelques hommes, patrons, cadres et ouvriers, qui aient et se sentent la vocation de tenter ensemble les expériences libératrices et d'ouvrir ainsi une route difficile, mais éclairée d'espoir. »<sup>6</sup>

Car, c'est qu'encre encore là il nous faut remonter à un principe plus élevé, au principe suprême que le Christ donna aux hommes il y a deux mille ans et que son Eglise perpétue: « Tu aimeras ton prochain comme toi-même... »

(5) La participation des travailleurs au profit des entreprises à la lumière de la théorie Economique moderne. Les dossiers de l'Action Sociale Catholique, No 8, octobre 1946, pp. 593-604.

(6) G. Desbuquois, op. cit.

RAYMOND GÉRIN

## Conflits du travail et arbitrage obligatoire

Dans le but de remédier aux conflits du travail, il ne manque pas de gens bien intentionnés, mais sans expérience en ces questions, qui suggèrent la création de tribunaux du travail et l'arbitrage obligatoire. Comme ce problème est loin d'être aussi simple, nous croyons opportun de rappeler certaines notions et d'ajouter quelques précisions.

D'abord, les conflits du travail ne sont pas tous de même nature et on ne doit pas confondre les conflits de droit et les conflits d'intérêts. Les premiers naissent de l'interprétation ou de l'application de relations juridiques issues soit de la loi ou d'ententes réalisées entre employeurs et syndicats; les seconds viennent à la suite de divergences d'opinion entre les parties au sujet de questions d'ordre économique, telles que la détermination du salaire, des heures de travail, etc.

A la rigueur, on peut concevoir des tribunaux du travail ou des commissions d'arbitrage aux décisions obligatoires et exécutoires pour tous ces genres de conflits. Cependant, il faut se demander si au lieu de les solutionner on ne les aggraverait pas davantage et si la réalisation de tels projets ne modifierait pas substantiellement notre régime économique et social. S'il n'y a pas d'objection à posséder des tribunaux spécialisés dont la juridiction se limiterait aux seuls conflits de droit, elles sont

(Suite à la page 6)