

Relations industrielles Industrial Relations



Capacité de payer et détermination du salaire Economic Capacity and the Determining of Wages

Raymond Gérin

Volume 2, Number 4, December 1946

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1023829ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1023829ar>

[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. (1946). Capacité de payer et détermination du salaire / Economic Capacity and the Determining of Wages. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 2(4), 3–5. <https://doi.org/10.7202/1023829ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1946

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

CAPACITÉ DE PAYER ET DÉTERMINATION DU SALAIRE

La concentration industrielle dont fut témoin le milieu du siècle dernier à laquelle est venu s'ajouter la théorie naissante du libéralisme économique a mis en relief le problème du salaire dans les relations du travail.

Aussi, a-t-on cherché, depuis cette époque surtout, une mesure standard, un commun dénominateur à l'établissement du juste salaire. De nombreux facteurs, considérés séparément ou simultanément, comme le caractère familial, l'effort personnel, l'offre et la demande, etc... ont été mis de l'avant. Mais, sans nous arrêter à considérer, ici, la valeur intrinsèque de ces différents facteurs, il nous est permis de croire, cependant, qu'aucun n'a obtenu, dans la réalité, un succès tel auprès des employeurs et des employés, qu'il puisse, désormais, être tenu comme barème définitif aux contrats de salaires convenables.

Il est, cependant, une formule qui prend, en cet après-guerre, une expansion telle, qu'en certains milieux on est en train de se demander, s'il ne s'agirait pas là, de la mesure commune tant recherchée dans l'établissement du juste salaire.

La « capacité de payer » déterminée par une commission gouvernementale, après examen des livres de comptabilité de l'entreprise, servirait de base à l'établissement pour les employés aux demandes d'augmentation de salaires. Voilà, en somme, le principe que posa Walter Reuther, aujourd'hui président de l'U.A.W. des usines General Motors Corporation, de Détroit, comme base de discussion au renouvellement de la convention collective. Si auparavant, il est vrai, la capacité de payer entraînait implicitement en ligne de compte dans les discussions de ce genre, la poser comme condition essentielle devenait évidemment un précédent.

Que vaut, cependant, dans la théorie comme dans la pratique, cette formule nouvelle qui vient s'inscrire au lexique des relations du travail? C'est en étudiant d'abord les points de vue tant ouvrier que patronal à son égard, que nous pourrions ensuite arriver à de justes conclusions.

Position ouvrière :

Pour bien comprendre le sentiment ouvrier envers cette formule, il faut se rappeler les trois points suivants, qui sont à la base de la psychologie ouvrière moderne :

1° Abstraction faite des excès qu'inspire la passion et parfois un milieu social bien décevant, l'ouvrier normal ne demande rien d'autre qu'un salaire qui le fasse vivre, lui et sa famille, dans une condition convenable, et espérer, grâce à l'épargne, un avenir tranquille et assuré. Or, généralement parlant, *l'ouvrier ne gagne pas un tel salaire*. Qu'il nous suffise d'examiner les statistiques du Canada. D'après le recensement de l'année 1941, année qui marque déjà le début des salaires élevés du temps de guerre, « la moyenne des gains annuels des salariés dans toutes les industries canadiennes est de \$993.00, au cours des douze mois terminés le 2 juin 1941 ; celle des salariées de \$490.00. » Et plus loin, « parmi les groupes d'industries, la finance et l'assurance enregistrent la plus haute moyenne de gains chez les hommes à \$1,657.00 par année ; le chiffre pour les femmes dans ce groupe est de \$751.00 » ⁽¹⁾. Or, le *Rapport sur la*

Sécurité sociale au Canada du Dr L. C. Marsh ⁽²⁾ qui constitue une autorité au Canada, établissait, que, pour l'année 1939, le budget d'une famille canadienne comptant trois enfants devait s'élever pour « accorder une subsistance minimum désirable » à \$1,557.40. Si l'on ajoute 25% à cette somme suivant l'indice « officiel » du coût de la vie de septembre 1946, on arrive à un budget annuel de près de \$2,000.00. En attribuant, par ailleurs, \$400.00 par enfant supplémentaire, comme on doit nécessairement conclure, si on se base sur les déductions de l'impôt sur le revenu, on doit convenir bien vite qu'il existe une anomalie réelle même si l'on veut discuter l'exactitude des chiffres. On arrivera peut être, par le jeu des nombres, à soutenir un écart moins considérable, mais nulle magie, sauf celle-là, ne le fera disparaître de la réalité.

2° L'ouvrier sait les bénéfices souvent exorbitants que certaines entreprises effectuent chaque année, et sa situation lui en apparaît que plus misérable. Faut-il citer les chiffres publiés par le Département du Commerce des États-Unis donnant que les corporations américaines ont accumulé au cours des 55 mois de guerre quelque 52 milliards en profits, *toutes taxes payées*. La moitié de cette somme, allant aux actionnaires, l'autre moitié allant constituer de plantureuses réserves. Comment s'étonner alors que l'ouvrier se prête si facilement à tous les recours, même les plus injustifiés, pour que cesse une situation qui lui apparaît intolérable.

3° L'ouvrier est convaincu qu'il a droit, à plus d'un titre, à la participation à ces bénéfices énormes. S'il confond parfois participation à la propriété et participation aux bénéfices, reste, quand même, qu'il sait, pour qu'on lui ait dit d'abord, et pour le ressentir ensuite, que ces bénéfices, sans lui, n'existeraient jamais.

Aussi, peut-on comprendre l'engouement de l'ouvrier pour cette formule qui a pour fins :

a) de lui donner *immédiatement*, et à *chaque paye*, un salaire plus élevé, sans ébranler pour cela l'économie de l'entreprise ;

b) de connaître la situation économique de l'entreprise, de l'industrie même, voire de la nation tout entière, pour pouvoir effectuer des demandes de salaires plus en conformité avec leur possibilité de payer. C'est d'ailleurs, l'un des principaux arguments (qui faisait figure de nouveauté), de Walter Reuther, lors des pourparlers précédant la grève, de l'automne 1945, à la General Motors Corporation :

c) de faire comprendre au patronat le rôle de l'ouvrier dans l'entreprise, par la pression populaire, son droit à la participation aux bénéfices.

Position patronale :

Là aussi, pour pouvoir comprendre l'attitude patronale envers cette formule nouvelle, il est bon de rappeler trois points qui constituent la base de la psychologie patronale d'aujourd'hui :

(1) *La Gazette du travail*, juillet 1946, page 894.

(2) MARSH, Dr L. C., *Rapport sur la sécurité sociale au Canada*, Ottawa, 1943, page 23.

ECONOMIC CAPACITY AND THE DETERMINING OF WAGES

The industrial concentration which characterized the second half of the last century, and to which can be ascribed the birth of economic liberalism, has caused the problem of wages to stand out in the forefront in labour relations.

Ever since that period a true standard, a common measure for the establishing of fair wages has been sought. Various factors such as family obligations, efficiency, personal endeavour, offer and demand, etc., were taken into account both individually and simultaneously. However, without even stopping here to consider the intrinsic value of the various factors, we are lead to believe that none of them ever obtained enough success with either employees or employers to be used as a true yardstick for establishing suitable wages in labour contracts.

The present post-war period has brought with it a formula which is becoming so popular that in certain circles it is thought to be the much sought factor by which fair wages may be established.

The economic capacity of a given firm, as determined by a State board, following a thorough inspection of the firm's books, could serve as a standard for determining the wage increases requested by the workers. Such is the principle which, according to Walter Reuther (actually president of the V. A. W. of the General Motors Corporation of Detroit), should be the basis for discussing the renewal of collective labour agreements. It is true that in the past the economic capacity of a concern was always implicitly taken into account in discussions of this nature, but considering this factor as a fundamental condition obviously set a precedent.

What is the theoretical and practical value of this new formula in industrial relations? By studying the worker's and employer's respective points of view on this subject a suitable answer to the foregoing question may be found.

Labour Standpoint:

So as to thoroughly understand labour's attitude towards this formule one must bear in mind the following in three basic principles of modern labour psychology :

1° Apart from the workers' excessive demands ascribable to passion and certain deceptive social conditions, a normal worker does not require anything more than a fair wage upon which he may live with his family in suitable conditions and which may allow him to save enough to expect economic security for the future. However, generally speaking, *workers do not receive such a wage*. Indeed, the report on the 1941 census, as published by the Dominion Bureau of Statistics, shows that in the very year (1941) during which high wartime wages became prevalent, the « average annual earnings of male wage-earners in all industries in Canada were \$993.00 during the 12 months ended June 2, 1941, and those of female wage-earners \$490.00 ». Further on, the report states that « among industry groups, the highest average earnings for males were recorded in finance

and insurance at \$1,657.00 a year » ⁽¹⁾. Now the Marsh's *Report on Social Security in Canada* ⁽²⁾ established that in 1939 the budget of a normal Canadian family (father, mother, three children) should amount to at least \$1,557.40 so as to provide for the family's minimum welfare requirements. If such a budget were increased by 25%, in accordance with the official high cost of living index for September 1946, it would nearly amount to \$2,000.00. Moreover, if to this amount we add \$400.00 per extra child, by the same token as we would figure income tax deductions, we would soon have to agree that there exists a real anomaly even if the mere accuracy of figures is to be questioned. Trick figuring might decrease the difference but would fail to remove it completely.

2° The worker is aware that certain firms reap enormous profits every year and therefore looks upon his wages as ridiculously low ; then, on that account, his situation appears to him as utterly unbearable. Indeed, statistics published by the United States Federal Department of Trade show that in the course of 55 months, during World War II, American corporations accumulated global net profits to the amount of 52 billion dollars, *all taxes paid*. Since half of such profits were distributed to the shareholders of the firms in question, the other half was set aside as a « reserve » fund. It is therefore not surprising that workers should often resort to even the most unwarrantable means to put an end to a situation which seems intolerable to them.

3° The worker is convinced that he is entitled, for more than one good reason, to a share in these huge profits. Occasionally he confuses participating in ownership with sharing in profits ; nevertheless he knows, first of all because he was told so and then because he plainly realizes it himself, that without his co-operation such profits could never be reaped.

Thus, it is easy to understand why the worker is so ready to adopt a formula that would

a) immediately give him a bigger pay cheque every pay-day, without weakening the firm's economic structure ;

b) enable him to know the financial situation of the firm employing him, of the industry in which he works or even of the nation as a whole, and thus make it possible for him to demand wages consistent with his employer's economic capacity. This was one of the main arguments brought forth by Mr. Walter Reuther at the time of the negotiations preceding the strike which took place at the General Motors Corporation during the Fall of 1945 ; this argument in particular was considered quite novel ;

c) bring management to rate at its true value the part played by workers in a concern, and, through public opinion, convince employers that labour is entitled to share in the profits.

(1) *The Labour Gazette*, July 1946, page 856.

(2) Dr L. C. MARSH ; *Report on Social Security in Canada*, Ottawa, 1943, page 23.

Management's standpoint :

In order to understand management's attitude towards this new formula it is also necessary to bear in mind the three following points which form the basis of management's psychology today :

1° In general, management still looks upon the principle of offer and demand on the labour market as a standard regulator of workers' wages. If employers have agreed to pay the minimum wages of collective agreements (which they consider too often as maximum wages), it is only because they are sure that such wages apply to the workers of all competitors in their line of business.

2° The employer puts sharing in profits on the same footing as participation in ownership. After he has paid his workers the wages fixed by a collective agreement he feels discharged of all obligations towards his employees and claims that all the profits of his concern are merely the fruits of his investment risk and intelligent administration and, therefore, strictly his own personal property.

3° Nowadays a business concern's capital is mostly invested by people who take no part in production nor administration and whose sole interest consists in reaping the income produced by their investment ; it must be added that such investors are in no way concerned about the economic or social situation of the business with which they are connected.

Thus, for the three following reasons, employers are against this new formula which prescribed wages proportionate to the economic capacity of a concern :

a) the employee invokes the formula of « economic capacity » when profits are high. Will he be willing to accept the formula of « economic incapacity » and submit to wage cuts? Past experience shows that in depression periods he will set forth other principles such as « the maintenance of purchasing power », the « maintenance of the level of the standard of living » and will remain opposed to any reduction of wages ;

b) the application of this formula will violate (according to employers) the labour principle « same task, same pay ». Indeed, with this new formula of economic capacity, two similar firms in different economic conditions will have to pay different wages ;

c) by giving the workers the profits derived from wiser administration or more advanced technical progress, management will deprive capital of the stimulus afforded by the risk of investment and will deny the consumer the possibility of paying less for his purchases.

Such is the vary nature of the modern formula : « economic capacity », and the position adopted by labour and management regarding it. In our next article we will try to define its characteristics and draw the conclusions that follow from its conception and realization.

RAYMOND GÉRIN.

CAPACITÉ DE PAYER ET DÉTERMINATION DU SALAIRE

(Suite de la page 3)

1° le patron, en général, considère encore le principe de l'offre et de la demande en matière de salaire, comme le régulateur par excellence du salaire ouvrier. S'il s'est résigné aux salaires minima (qu'il considère trop souvent comme des maxima) des conventions collectives, ce n'est qu'à cause de leur caractère extensible aux entreprises, concurrentes ;

2° le patron assimile la participation aux bénéfices à la participation à la propriété. Après que les salaires ont été payés d'après les ententes collectives, il se sent dégagé de toute autre obligation vis-à-vis l'ouvrier, estimant que les bénéfices sont le double résultat du risque dans l'investissement du capital et d'une administration intelligente, et par conséquent, la seule propriété du patron ;

3° l'entreprise moderne est constituée du capital investi par des gens étrangers à l'entreprise, donc intéressé uniquement aux revenus qu'elle est en mesure de leur procurer, et non à la situation économique, je dirais même, sociale de l'entreprise.

Aussi, s'est-il opposé à cette formule des salaires proportionnels à la capacité de payer en envisageant les trois raisons suivantes :

a) l'ouvrier invoque la formule de la « capacité de payer », quand les profits sont substantiels. Sera-t-il prêt à accepter la formule de l'« incapacité de payer » et de se résigner à des réductions de salaires quand les profits seront moindres? L'expérience, dit-on, démontre que dans les mauvaises années, l'ouvrier invoquera d'autres principes comme le « maintien du pouvoir

d'achat », la « préservation du standard de vie », pour s'opposer à toute diminution de salaire ;

b) l'application de cette formule violera, dit-on encore, le principe ouvrier « salaire égal pour travail égal ». En effet, deux entreprises similaires, à cause d'administration ou de coups de fortune différents, devront payer des salaires inégaux ;

c) en donnant à l'ouvrier les profits remportés à la suite d'une administration meilleure ou de progrès techniques plus poussés, on prive le capital du stimulant qu'il y a dans le risque, et le consommateur de la possibilité de réductions dans le prix d'achat.

Voilà donc, la nature de cette formule moderne de la « capacité de payer », et de la position tant ouvrière que patronale à son sujet. Dans un second article nous tenterons de dégager son caractère et donner les conclusions qui ressortent de sa conception et de sa réalisation.

RAYMOND GÉRIN.

NOS COLLABORATEURS

GÉRARD DION, L.Th., L.Ph., L.S.SOC., professeur à la Faculté des Sciences sociales, secrétaire du Département des Relations industrielles et directeur de l'Office des recherches de ce Département.

RAYMOND GÉRIN, L.S.SOC., secrétaire du Comité paritaire de l'imprimerie et des arts graphiques de Québec.

GÉRARD TREMBLAY, L.Ph., sous-ministre du Travail de la province de Québec, professeur au Département des Relations industrielles et directeur de ce Département.