

Les caisses de retraite — Nouvelle source de capital

J. Alasco

Volume 14, numéro 3, juillet 1959

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022289ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022289ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Alasco, J. (1959). Les caisses de retraite — Nouvelle source de capital. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 14(3), 404–409.
<https://doi.org/10.7202/1022289ar>

l'arbitrage est facultatif, mais elles prendraient l'allure en Ontario d'une sorte de dernière tranchée, d'un instrument de réserve pour une super-mise en échec dans le but de protéger la société contre le fléau d'une grève.

Cette attitude est d'autant plus surprenante que la commission d'enquête de la Législature, par ailleurs, recommande d'enlever le droit de grève aux employés d'hôpitaux et à tous les travailleurs qui ont la responsabilité d'assurer le fonctionnement de services publics indispensables.

Les caisses de retraite — Nouvelle source de capital

J. ALASCO

L'étude de la situation du patronat en face du problème des caisses de retraite demande un examen critique de certaines idées qui, tout en étant généralement acceptées, ne sont que rarement analysées de près.

Un coup d'oeil sur les négociations de conventions collectives permet de découvrir la tendance suivante: en effet, quand il s'agit des caisses de retraite, le travail organisé recourt au concept de « dépréciation humaine » pour justifier ses demandes à cet égard. Les dirigeants unionistes ou syndicaux maintiennent que, tout comme l'employeur pourvoit, dans la comptabilité, à la dépréciation des machines d'une entreprise, ainsi faut-il tenir compte de la dépréciation humaine, celle de l'ouvrier engagé dans la production.

C'est là une justification assez habile, avancée vraisemblablement pour des raisons de stratégie ou de tactique, mais sans conviction sincère le plus souvent, et destinée surtout à utiliser un argument de nature sociale ou morale afin d'impressionner l'opinion publique et de la faire pencher d'un côté plutôt que de l'autre.

Du moins est-ce là ce qui se dégage des affirmations et des déclarations des chefs ouvriers. Intéressante et impressionnante même, à première vue, cette idée semble être surtout l'argument rationnel destiné à justifier les caisses de retraite devant l'opinion publique. Il me paraît donc opportun d'y consacrer une attention toute particulière et de voir si, oui ou non, cet argument est suffisamment solide pour être valable.

Qu'est-ce que la dépréciation? Elle s'exprime de deux façons différentes. D'abord, il y a la dépréciation physique: c'est l'usure matérielle de l'équipement de production. Ensuite, il y a la dépréciation technologique, c'est-à-dire l'infériorité croissante d'un équipement par rapport à l'équipement plus moderne installé dans des entreprises concurrentes.

Peut-on, d'une manière quelconque, trouver des points de comparaison suffisamment rapprochés pour construire un concept de « dépréciation humaine », en partant de la dépréciation de l'équipement, sous l'un ou l'autre de ses deux aspects?

1.—La dépréciation physique est le résultat de l'usure du matériel due à son emploi dans la production. La machinerie, qui ne serait pas mise en marche et qui serait bien entretenue, ne se déprécierait pas physiquement. Il faut également ajouter que, dans l'industrie moderne, la dépréciation physique est souvent d'importance secondaire. On enlève des pièces d'équipement pour des raisons économiques bien longtemps avant qu'elles ne soient matériellement usées.

Qu'en est-il du côté ouvrier? Sans doute, les forces de l'ouvrier décroissent, mais cette décadence s'effectue simplement par l'écoulement du temps. Ce n'est pas nécessairement l'effort physique dans la production qui provoque l'usure des forces physiques de l'ouvrier. Même s'il ne travaille pas, il vieillit et ses forces diminuent avec l'âge. On peut même dire que, surtout s'il ne travaille pas, l'ouvrier perd ses forces vitales parce qu'elles s'atrophient, tandis qu'au contraire, l'ouvrier qui travaille régulièrement dans les conditions hygiéniques et saines d'une usine moderne, a plus de chance de développer et de conserver plus longtemps sa vitalité.

Il n'y a donc aucune ressemblance, au point de vue économique et industriel, entre la dépréciation physique de la machine et la décroissance des forces d'un ouvrier. Dans le premier cas, il s'agit du résultat exclusif de l'usage en production, tandis que dans le second, il s'agit d'un phénomène naturel qui progresse continuellement avec la marche du temps, sans relation nécessaire avec la production.

Aucune comparaison n'est possible, non plus, au point de vue de l'organisation industrielle. Le patron peut contrôler l'usage de son équipement et, indirectement, sa dépréciation physique. Mais le patron normalement, n'a pas d'emprise sur les seize heures par jour que tout ouvrier passe, au moins, en dehors de l'usine. Et ce sont les conditions de vie privée qui, le plus souvent, affectent, de manière décisive, la santé de l'ouvrier.

Si l'on admettait l'argument de la « dépréciation humaine » comme motif d'assurer des caisses de retraite aux ouvriers, cela équivaldrait à imposer au patronat une charge financière et une responsabilité administrative pour une chose qui échappe, dans la proportion des deux tiers au moins, à son contrôle.

2.—Si cet argument ne tient pas debout du point de vue physique, pourrait-il soutenir le choc du point de vue technologique? C'est encore une réponse négative qu'on obtient, car l'argument s'avère aussi absurde que dans le premier cas.

Qu'est-ce que la dépréciation technologique? C'est le résultat économique du progrès technologique qui permet de mettre au point des pièces d'équipement qui donnent un rendement plus élevé que celles en usage. Ces dernières deviennent ainsi désuètes comme facteurs de production et de concurrence avant que l'usure matérielle ne les ait fait sortir d'usage.

L'ouvrier voit, lui aussi, sa capacité de production décroître peu à peu, dans le sens technologique. Ceci évidemment ne concerne que l'ouvrier spécialisé qui possède un métier industriel, et non le manoeuvre dont la contribution à la production est de nature physique surtout. C'est un fait d'expérience que les jeunes générations d'ouvriers spécialisés sont plus adaptées aux méthodes modernes de travail industriel que les générations en pleine maturité. Ici comme dans la décroissance de la force physique de l'ouvrier, la cause de la dépréciation réside en dehors du contrôle du patron. Ce sont les méthodes de formation plus avancées, développées pour répondre aux besoins d'une technique de production nouvelle, qui diminuent indirectement la valeur économique d'un ouvrier déjà formé. C'est le progrès général qui rend un ouvrier spécialisé technologiquement moins intéressant pour la production, au fur et à mesure qu'il avance en âge. Ni le patron, ni l'ouvrier n'en sont responsables.

Malgré la ressemblance superficielle entre ces deux phénomènes de régression, il y a entre eux une différence fondamentale. Dans le cas d'une machine, il existe une relation de propriété entre le patron et le facteur de production qui se déprécie. Dans le cas de l'ouvrier, le lien est contractuel. L'ouvrier s'appartient à lui-même, et il peut disposer librement de sa capacité de production. Ses relations avec le patron sont gouvernées par des règles de responsabilité et non par celles de la propriété. Comme dans le cas de la décroissance physique des forces de l'ouvrier, le patron ne peut être logiquement tenu responsable de la régression économique de l'ouvrier, car elle est due à des facteurs qui échappent au contrôle du patron.

Il faut donc conclure qu'au double point de vue de la dépréciation physique et de la dépréciation technologique, l'argument suivant lequel le patron a le devoir d'assurer la retraite de l'ouvrier de la même façon qu'il pourvoit à la dépréciation de l'outillage est intenable. Le concept de « dépréciation humaine » est trop vague pour constituer une base rationnelle de l'analyse du problème. Son emploi ne peut que créer de la confusion et rendre le développement des caisses de retraite moins facile à expliquer et à justifier.

Toute analyse honnête et réaliste doit reconnaître que la caisse de retraite est une des applications modernes du principe de la charité. Il y a cinquante ans et plus, on ne soupçonnait même pas qu'un jour le patron arriverait à la conclusion que la caisse de retraite peut favo-

riser ses intérêts. Au début, c'est l'obligation morale de la charité chrétienne qui a incité certains employeurs à assurer à leur personnel une forme rudimentaire de sécurité économique pour le vieil âge.

Au cours des années, deux influences sont entrées en jeu. D'une part, en nombre de plus en plus grand, les patrons sont venus à croire que la caisse de retraite est de nature à relever le moral de la force ouvrière. D'autre part, nous vivons dans une époque où tout ce qui est social, et, dans le social, tout ce qui, à l'origine, est volontaire et libre, doit être constitué en code de règles de conduite. Ainsi nous assistons à la transformation de l'idée de la caisse de retraite, qui sort maintenant du domaine de la charité pure et simple pour entrer dans le domaine du droit positif ouvrier.

Il semble que l'institution moderne de la caisse de retraite se cristallise autour du raisonnement suivant:

Toute personne est censée se constituer une réserve pour assurer la sécurité de ses vieux jours. Cette réserve sera le fruit de l'épargne. Or l'épargne peut prendre mille et une formes. Elle peut se concrétiser sous la forme d'une maison, d'un compte de banque, d'un investissement quelconque, que sais-je encore? Mais le point important, c'est que l'ouvrier n'est que rarement en état de se créer une réserve financière pour ses vieux jours. Sa condition économique lui rend difficile, sinon impossible, d'accumuler assez d'argent pour former un fonds qu'il pourrait investir de façon à s'assurer un revenu dans sa vieillesse.

A cause de cette incapacité de l'ouvrier, une nouvelle responsabilité sociale envers lui se dégage du courant des idées modernes, et il faut que quelqu'un embrasse cette nouvelle responsabilité. Voilà l'explication de la caisse de retraite, une explication, me semble-t-il, aussi claire et rationnelle qu'honnête.

Qu'est-ce donc que le mouvement présent en faveur des caisses de retraite? C'est tout simplement une conséquence de la constatation que l'épargne ouvrière ne peut se constituer que collectivement, le patron devenant l'agent désigné pour administrer l'accumulation de cette épargne, sous la forme d'une caisse de retraite de compagnie.

Une perspective d'une importance incalculable s'ouvre ainsi devant nous. Historiquement, l'ouvrier n'a participé d'aucune manière directe à la formation du capital requis à l'expansion de l'entreprise privée. Aujourd'hui, il devient un agent important de cette formation du capital.

Pendant des siècles, l'expansion financière ne se faisait que grâce à l'épargne accumulée par les entreprises elles-mêmes et par la classe

moyenne individuellement. Cependant, les impôts sur le revenu et la diminution des profits des entreprises ont presque tari cette source de capital. Aussi devient-il de plus en plus difficile d'en trouver pour assurer l'expansion continue de l'économie libre. Il me paraît tout à fait dans la logique de l'histoire de voir dans le travailleur industriel le nouvel agent formateur de capitaux privés au moyen de ses contributions aux caisses de retraites. Ce sont les pressions économiques et politiques de la classe ouvrière qui ont amené la contraction des sources traditionnelles de capitaux, c'est-à-dire, les épargnes des entreprises et des classes moyennes. Ne serait-il pas logique que la classe ouvrière fournisse maintenant des capitaux pour remplacer ceux qui ne se forment plus depuis que leurs anciennes sources sont largement taries?

Cette idée n'est pas simplement une vue de l'esprit, une proposition de la pensée économique. C'est déjà une réalité de notre vie économique.

Malheureusement, nous ne possédons pas de chiffres récents pour indiquer l'envergure de ce développement au Canada. Son progrès aux États-Unis peut être facilement démontré par des données actuelles.

Les caisses de retraite englobaient 16.4 millions de travailleurs, soit un quart de la force ouvrière des États-Unis à la fin de 1958. A la fin de 1957, les actifs des caisses de retraite privées s'élevaient à \$33 milliards. Les contributions de 1957 se sont élevées à \$4.5 milliards. Le patronat en a contribué 85% environ.

Une analyse d'un certain nombre des caisses de retraite dont les actifs s'élèvent à \$19.2 milliards, faite par la Securities & Exchange Commission en 1957, donne la distribution suivante de ce total parmi les différentes formes d'investissement:

TYPE D'INVESTISSEMENT	MONTANT	POURCENTAGES
Obligations de compagnies	\$10.3 milliards	54
Actions ordinaires	4.8 "	25
Valeurs gouvernementales	2.0 "	10
Actions privilégiées	0.6 "	3
Valeurs immobilières, comptant, etc.	1.5 "	8
	\$19.2 milliards	100

L'influence sur l'économie américaine des caisses de retraite comme source de capital privé devient si grande que le National Industrial Conference Board a entrepris une étude spéciale de cette question.

Ce qui nous intéresse spécialement, ce n'est pas tellement la caisse de retraite dans sa forme classique, mais l'épargne ouvrière collective dans le cadre de l'entreprise. Il y a une différence très marquée entre ces deux institutions.

Les fonds de la caisse de retraite, en principe, ne devraient pas être touchés par l'ouvrier avant sa retraite et ils devraient être soumis à un régime de sécurité assez sévère.

L'épargne proprement dite n'est que temporaire, et bien qu'elle puisse être gardée jusqu'au jour de la retraite, elle peut être retirée à n'importe quel moment. Elle pourrait également être investie par les syndicats d'une manière comportant plus de risques et un profit plus élevé.

Le développement de l'épargne ouvrière collective est plus lent que le progrès des caisses de retraite, mais le mouvement ne manque pas d'importance.

Aux Etats-Unis, on estime qu'il y a 30 à 50 plans qui sont fondés sur le principe de l'épargne et de l'investissement collectifs. Ces plans n'embrassent, cependant, que des travailleurs salariés. Parmi les firmes qui ont institué de tels plans, nous trouvons Standard Oil, Shell Oil, United States Steel, Ford Motors, General Motors, et certaines autres grandes entreprises.

La tendance y est bien nette d'utiliser ces plans comme une source de capital pour l'expansion de l'entreprise. Sous le plan de la General Motors, une partie de l'épargne est allouée obligatoirement à l'achat des nouvelles émissions d'actions de cette compagnie. On estime également que les achats d'actions par les syndicats du plan Ford dans les années 1956-1958 représentaient 1/5 du volume total des transactions dans ces actions sur les bourses américaines.

Un des derniers essais dans cette direction, c'est le plan de la General Electric qui englobe tous les employés de la Compagnie. Ici, le principe, mis à l'épreuve dans les autres plans ne couvrant que les salariés, est appliqué au travailleur manuel rémunéré à l'heure. Peut-on nier que nous sommes en face d'une tendance nouvelle?

L'homme d'affaires canadien devrait y voir l'occasion d'affirmer sa position sociale et économique en face du travail organisé. Il devrait se bien garder que cette chance ne lui soit enlevée par le travail organisé ou l'Etat semi-socialiste. Ceci veut dire que c'est au patronat de s'assurer la direction de ce nouveau mouvement de formation de capital.

Peut-être serait-on justifié d'affirmer que la continuité du contrôle patronal de notre économie dépend de la volonté et de l'aptitude du patronat à contrôler le développement de l'épargne ouvrière, sous sa forme directe aussi bien que sous la forme de caisse de retraite.

Je dirai au patronat canadien: Pensez-y sérieusement et agissez avant qu'il ne soit trop tard! Il ne servira à rien de lancer des protestations devant le fait accompli.

(Etude présentée au congrès annuel de l'Association professionnelle des industriels, novembre 1958.)