

Salaire annuel garanti **Guaranteed Annual Wages**

L.-G. Giguère

Volume 9, numéro 3, juin 1954

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022872ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022872ar>

[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 cet article

Giguère, L.-G. (1954). Salaire annuel garanti. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 9(3), 283–286. <https://doi.org/10.7202/1022872ar>

Résumé de l'article

Dans le but de maintenir le standard de vie des ouvriers à son niveau de 1953, les grands syndicats ont songé à différentes mesures à prendre. La plus efficace paraît être la garantie de salaire fixé par contrat durant un minimum de cinquante-deux semaines. L'auteur expose de façon très succincte, le fonctionnement de ce système dans quelques milieux où il a été appliqué et apprécié.

Salaire annuel garanti

L.-G. Giguère

Dans le but de maintenir le standard de vie des ouvriers à son niveau de 1953, les grands syndicats ont songé à différentes mesures à prendre. La plus efficace paraît être la garantie de salaire fixé par contrat durant un minimum de cinquante-deux semaines. L'auteur expose de façon très succincte, le fonctionnement de ce système dans quelques milieux où il a été appliqué et apprécié.

Le ralentissement économique en cours et le chômage limité qui s'en est suivi orienteront, semble-t-il, les revendications syndicales vers une sécurité de longue durée au cours de l'année 1954. Tout porte à croire en tout cas que les mouvements ouvriers du Canada, comme d'ailleurs ceux des Etats-Unis, abandonneront, pour un temps du moins, ce que certains de leurs critiques ont appelé « la course au salaire ».

En effet, s'il est manifeste que les salaires ont augmenté et les conditions de travail se sont améliorées dans presque toutes les grandes industries en 1953, il n'est pas moins certain que ces victoires ouvrières ont été acquises en grande partie grâce à la prospérité économique qui semble avoir atteint son point de saturation. Relativement satisfait, donc, de sa condition actuelle, l'ouvrier canadien ou américain cherchera beaucoup plus à la maintenir qu'à augmenter son standard de vie durant les mois à venir. A cet effet, les grands syndicats ont envisagé différentes mesures dont la plus frappante et en même temps la plus efficace paraît être la garantie de salaire annuel qui, déjà, est inscrite en tête du projet de contrat du syndicat de l'automobile. Les négociations de ce dernier, on le sait, sont souvent déterminantes sur l'ensemble de l'année syndicale.

SYSTEME DU SALAIRE ANNUEL GARANTI

La garantie de salaire annuel, pourtant, n'est pas une idée absolument nouvelle. Une douzaine de grandes sociétés américaines ont mis en vigueur depuis plusieurs années des programmes en vertu desquels elles garan-

GIGUERE, L.-G., administrateur, Comité Conjoint des Matériaux de Construction, Montréal.

tissent à leurs employés un salaire hebdomadaire, fixé par contrat, durant un minimum de 52 semaines. Dans tous les cas, on n'enregistre qu'éloges et satisfactions de la part des employeurs et employés.

EXPERIENCES DIVERSES

L'un des exemples les plus cités est le programme adopté aux établissements Hormel, à Austin, dans le Minnesota. La société garantit à ses six ou sept mille employés un salaire minimum de 38 heures durant 52 semaines; si la moyenne hebdomadaire de travail dépasse ce nombre d'heures, le salarié est dédommagé à la fin de l'année. Les statistiques démontrent toutefois que, durant les trois dernières années, les ouvriers de la maison Hormel ont travaillé 36 heures et demie par semaine, en moyenne, réalisant ainsi un supplément de salaire annuel égal à 100 heures de travail. Au surplus, on estime que le chiffre d'affaires de même que la stabilité économique des consommateurs ont grandement augmenté à Austin, qui groupe 20-mille habitants, depuis la mise au point du programme.

Des expériences similaires ont obtenu un égal succès aux célèbres fabriques de savon Procter and Gamble et Nunn-Bush. Le plan en vigueur dans ce dernier établissement est basé sur la productivité de chaque employé. Il est un peu plus complexe que le précédent car son application prévoit une vérification mensuelle du travail de chaque membre du syndicat et les rajustements financiers qui pourraient s'en suivre. Sa clause principale, toutefois, stipule qu'en aucun cas le salaire global de tous les employés ne devra être inférieur à 20 pour cent de la valeur brute de la production. Malgré l'excellence de ces résultats, rien n'indique, au contraire, que les grandes industries se rallieront à la garantie de salaire annuel. Il est notable, tout d'abord, que les patrons qui y ont consenti sont des fabricants de savons, de chaussures ou de produits de consommation de première nécessité, dont même une grave crise économique, ne pourrait faire diminuer la production de façon radicale. Tel n'est pas le cas, par exemple, de l'industrie automobile dont la prospérité est liée en partie à la possibilité d'accès au luxe de la masse des travailleurs. Au Canada, en outre, un problème particulier et sans doute insoluble se poserait dans les nombreuses industries saisonnières.

CRITIQUES VARIEES

Les journaux qui représentent les vues des grandes entreprises estiment notamment que, sous prétexte de collaboration patronale-syn-

dicale, les industries privées seraient appelées, en fait, à remplacer le gouvernement en cas de crise. L'économie d'un pays et en particulier l'économie canadienne, estiment-ils, est directement tributaire de l'initiative. Or, l'initiative économique risque une paralysie mortelle si les conventions collectives imposent, au départ, le maintien du personnel au complet, quels que soient les besoins de la production. En d'autres termes, la garantie de salaire annuel n'est-elle pas une négation de la fameuse loi de l'offre et de la demande sur laquelle repose dans son ensemble toute l'économie nord-américaine? Parallèlement à ces critiques, on enregistre celles de certains observateurs et syndicalistes avancés qui, reprenant les théories du syndicalisme révolutionnaire européen, se refusent, par principe, à toute collaboration avec le patronat.

TENDANCE AU CANADA

Au Canada, cependant, l'évolution syndicale s'est déroulée de telle manière que la collaboration du syndicat et de l'entreprise au maintien de la stabilité économique ne paraît nullement une hérésie. Au contraire, il semble que la tendance ou du moins l'esprit qui règne actuellement au sein des Fédérations donnera lieu à l'exigence généralisée d'une clause de garantie de salaire annuel à partir de laquelle il ne serait pas impossible de favoriser un changement structural.

SUMMARY:

GUARANTEED ANNUAL WAGES

The present economic slow-down and the limited unemployment that has followed it, are directing union demands towards long-term security during the year 1954. The unions have looked at various measures of which the most striking and at the same time, the most efficient, would appear to be the guaranteed annual wage, which, already ranks first on draft agreement of the automobile union.

The guaranteed annual wage, though, is not an absolutely new idea. A dozen large American companies have in force since several years, programmes by which they guarantee their employees a weekly wage, fixed by contract, during a minimum of 52 weeks. In all these cases, there has been nothing but compliments and satisfaction expressed by employers and employees.

It is to be noted, first of all, that the employers who have agreed to this are manufacturers of soap, shoes or consumer products of vital necessity of which even a serious economic depression would not decrease production to a radical

degree. This is not the case, for example, of the automobile industry of which the prosperity is tied to some extent to the possibility for the majority of the workers to enjoy luxuries.

The newspapers who represent the viewpoints of the large-scale enterprises feel that, under the pretext of union cooperation, private industries will be called upon, in practice, to replace the government in the case of a depression. Is not the guaranteed annual wage a denial of the well-known law of supply and demand on which all the North American economy is based?

Along with these criticisms, may be registered those of certain observers and advanced unionists who, taking up the theories of revolutionary European unionism, refuse by principle, to cooperate with employers. In Canada, however, the evolution has been in such a way that the cooperation of the union and the enterprise towards the maintenance of economic stability does not appear to be an impossibility. On the contrary, it would seem that the tendency or at least the spirit which prevails at present among the union groups, will cause a general demand for a clause of guaranteed annual wages from which point it would not be impossible to favour a structural change.
