

La participation aux bénéfices au Canada **Profit Sharing in Canada**

Gaston Cholette

Volume 14, numéro 4, octobre 1959

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022130ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022130ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Résumé de l'article

L'auteur qui a déjà publié dans cette revue une série d'études sur le sujet aux États-Unis se propose ici d'exposer ce qui s'est fait au Canada et dans la province de Québec.

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Cholette, G. (1959). La participation aux bénéfices au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 14(4), 553-572.

<https://doi.org/10.7202/1022130ar>

La participation aux bénéfices au Canada

Gaston Cholette

L'auteur qui a déjà publié dans cette revue une série d'études sur le sujet aux Etats-Unis se propose ici d'exposer ce qui s'est fait au Canada et dans la province de Québec.

Il n'existe au Canada aucun mouvement organisé en faveur de l'association du capital et du travail. On y trouve cependant un nombre limité d'expériences d'association plus ou moins authentique sous une forme ou sous une autre, mais il s'agit là d'un phénomène de peu d'envergure et presque inconnu. La masse des entreprises canadiennes est du type capitaliste classique et le salariat est le régime à peu près universel à travers le pays.

Aperçu statistique général

La participation aux profits représente la seule modalité d'association qui connaisse un minimum de vogue au Canada. Quant à la littérature sur cette question, elle est à peu près inexistante; il en est de même pour les statistiques.

Une des sources de renseignements les plus sérieuses est sans doute le « Council of Profit Sharing Industries ». Cet organisme compte, parmi ses membres canadiens, une entreprise de conseillers professionnels qui se spécialisent dans l'assistance technique aux compagnies qui désirent mettre en vigueur un système de participation aux bénéfices. Il s'agit de la « William M. Mercer Limited », dont le bureau-chef est à Toronto et qui a des succursales à Montréal, Calgary et Vancouver. C'est cette compagnie qui fournit au « Council of Profit Sharing Industries » la plupart de ses renseignements sur le Canada.

D'après la branche canadienne (« Ontario Chapter ») de ce « Council », il y aurait au Canada de 500 à 1,000 compagnies qui partagent leurs

CHOLETTE, GASTON, M.Sc.Soc. (Laval), Docteur en droit (Paris), conciliateur, Ministère provincial du travail, professeur au Département des relations industrielles, Université Laval.
--

profits avec leurs ouvriers.¹ Ces chiffres sont un peu soufflés car le « Council », dans les circonstances où il les a fournis, cherchait surtout à démontrer l'importance du phénomène de la participation aux bénéfices dans ce pays.

Le même organisme est beaucoup plus précis et serre de très près la réalité lorsqu'il parle des expériences de partage des profits avec distribution différée. Dans le mémoire qu'il a présenté le 9 mars 1956 à la Commission royale d'enquête sur les perspectives économiques du Canada, il estime qu'il y a au pays un maximum de 150 cas de ce genre, parmi lesquels une centaine seulement sont reconnus par le gouvernement pour fins d'impôt dans la catégorie des fonds de pension. Les cinquante qui restent relèvent de la section 79 de la loi de l'impôt sur le revenu. Le « Council » signale avec amertume que les cent cas reconnus par le gouvernement représentent seulement 7% ou 8% du total des plans de pension reconnus par le gouvernement canadien, tandis qu'aux Etats-Unis cette proportion serait de 35%, soit environ 8,000 sur 28,000 au 31 décembre 1955.

Le « Council of Profit Sharing Industries » déplore aussi qu'on ne possède pas au Canada de statistiques officielles à ce sujet. Malgré tout, les officiers du gouvernement sont d'avis que les statistiques du « Council » sur les plans à distribution différée sont très près de la réalité et qu'eux-mêmes ne sont pas en mesure, à l'heure actuelle, de fournir des renseignements plus adéquats sur ce point.

Le 26 février 1957, le « Council of Profit Sharing Industries » affirmait devant le Ministre du travail que le nombre des plans de participation aux bénéfices avec distribution différée reconnus par le gouvernement ne représentaient que 2% au maximum du total des plans de pension. A cette occasion, cependant, il y avait lieu de présenter un sombre tableau de la situation.

Les autres statistiques disponibles sur le phénomène de la participation aux bénéfices au Canada proviennent des relevés des conditions de travail effectués chaque année par la Division de l'économique et de recherches du Ministère du travail fédéral.

Une question relative à la participation aux profits a été incluse pour la première fois en 1944 dans le questionnaire annuel adressé

(1) Cf. mémoire présenté au Ministre des finances du Canada, Walter E. Harris, le 14 février 1956.

par le Ministère à la plupart des établissements employant 15 travailleurs ou plus au Canada. Les réponses affirmatives étaient peu nombreuses. Encore faut-il en soustraire une proportion peut-être assez forte puisque beaucoup d'employeurs — on s'en est rendu compte par la suite — avaient considéré comme des régimes de participation aux profits de simples distributions de cadeaux à Noël.

En 1954, le Ministère du travail prit soin de distinguer, dans son questionnaire, les boni de Noël et les plans authentiques de participation aux profits. Les renseignements recueillis lors de cette enquête sont les seuls valables que l'on possède.² Sur un total de 6,684 établissements, dans l'industrie manufacturière, 266, soit 4.0% ont alors signalé l'existence d'un régime de participation aux bénéfices.³ Ces établissements avaient à leur emploi 37,861 travailleurs, soit 4.7% des 802,536 compris dans le relevé. La question posée était la suivante: « Avez-vous un régime reconnu de participation aux bénéfices s'appliquant à la majorité de vos travailleurs? »

La question complémentaire suivante était aussi posée: « Le régime stipule-t-il la proportion des bénéfices à partager? » Les réponses sur ce point indiquent que plus de la moitié des régimes, soit 152, se conforment à cette règle. Ces 152 établissements, représentant 2.3% du total couvert par l'enquête, comptaient 17,552 travailleurs, soit 2.2% de l'ensemble.⁴ Les employés de bureau aussi bien que les travailleurs d'usine sont presque invariablement inclus dans les régimes de participation aux bénéfices.

RÉPARTITION PAR BRANCHES D'ACTIVITÉ INDUSTRIELLE⁵

L'analyse des résultats par catégories industrielles ne révèle aucune concentration particulière. La plupart des 266 cas enregistrés se situent dans les industries des aliments et boissons, des produits du fer et de l'acier, du matériel de transport et des produits du bois. Les autres se trouvent dispersés dans le reste des 17 industries principales, exception faite de celle du tabac. La proportion des établissements qui pratiquent le partage des bénéfices est la plus élevée dans la caté-

(2) Cf. tableaux 1, 2 et 3 en annexe.

(3) *La Gazette du travail*, périodique mensuel du Ministère du travail, Ottawa, Canada, juillet 1956, pp. 852-853.

(4) Cf. tableau 1 en annexe.

(5) Cf. tableau 2 en annexe.

gorie industrielle des appareils et fournitures électriques, où elle atteint 9.7% du total, et la proportion la plus faible, exception faite de l'industrie du tabac où elle est nulle, est dans le vêtement, où le chiffre est de 1.4%. Dans la plupart des autres industries, la proportion va d'un peu moins de 3% jusqu'à un peu plus de 6%.

RÉPARTITION QUANT AU NOMBRE DE TRAVAILLEURS

Quant au nombre de travailleurs, la répartition des cas de partage de bénéfices diffère très peu de celle qui se rapporte au nombre d'établissements. Plus de la moitié des 37,861 travailleurs employés dans les établissements ayant des régimes de participation aux bénéfices se trouvent dans les industries des aliments et boisson, des produits du fer et de l'acier, des produits des métaux non ferreux et des appareils et accessoires électriques. Dans chaque catégorie industrielle, exception faite de celle du tabac, la proportion des travailleurs à l'emploi d'établissements ayant un régime de participation aux bénéfices va de 0.8% dans les produits du papier à 17.0% dans les produits métalliques non ferreux.

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE ⁶

Si l'on examine maintenant la répartition géographique des établissements où se pratique le partage des profits, on découvre une concentration très marquée. Dans la seule province d'Ontario, en effet, il y en a 181 (soit 68% du total), employant 28,981 travailleurs (soit 76.5% du total). Ces établissements représentent 6.1% de tous ceux qui ont fait l'objet de l'enquête en Ontario et le nombre des travailleurs à leur emploi équivaut à 7.2% du total dans l'industrie manufacturière de cette province. Dans les sept autres provinces, Terre-Neuve et Québec exceptées, les régimes de participation aux bénéfices sont appliqués dans au moins 2% des établissements, la plus forte proportion étant de 6½%, dans l'île du Prince-Edouard.

RÉPARTITION SELON LA DIMENSION DE L'ENTREPRISE ⁷

Le partage des profits au Canada se pratique surtout dans les petits et moyens établissements. En effet, l'enquête du Ministère du travail indique que les établissements comptant moins de 100 travail-

(6) Cf. tableau 3 en annexe.

(7) Cf. tableau 4 en annexe.

leurs (les employés de bureau étant exclus) forment 67.2% du total de 266 établissements qui signalent l'existence d'un régime quelconque de participation aux bénéfices; quant à la catégorie des établissements qui signalent un plan dans lequel la proportion des profits à distribuer est stipulée, ceux qui comptent moins de 100 travailleurs forment 67.1% du total de 152.

RÉPARTITION D'APRÈS LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Il est malheureusement impossible de savoir, d'après les renseignements recueillis par le Ministère du travail dans son enquête de 1954, le nombre des établissements qui comptent ou non des syndicats ouvriers, ainsi que le nombre de plans de partage des profits qui résultent d'un accord consigné dans une convention collective de travail.

Le seul renseignement que l'on possède à ce sujet pour l'ensemble du Canada provient d'une analyse faite par le Ministère du travail des clauses de 458 conventions collectives s'appliquant à 308,500 travailleurs.⁸ Dans ces 458 conventions, on n'en trouve que deux, s'appliquant à 700 travailleurs, qui contiennent une référence à un plan de partage des bénéfices.

Pour la province de Québec, une analyse de 321 conventions collectives faite en avril 1955 par le Département des relations industrielles de l'Université Laval n'avait révélé aucun cas de participation aux bénéfices.⁹

CONCLUSIONS

Somme toute, les résultats des enquêtes menées par le Ministère du travail démontrent que la participation aux bénéfices est un phénomène de peu d'envergure dans l'industrie canadienne. Les officiers du Ministère ont tiré cette conclusion et, pour cette raison, ont décidé par la suite de ne plus poser de question sur ce sujet dans les enquêtes des années subséquentes. Le relevé annuel des conditions de travail a pour but en effet d'obtenir des renseignements sur les problèmes d'intérêt général.

(8) Cf. *Labour Gazette*, Department of Labour, Ottawa, avril 1957, p. 454.

(9) Cf. *Problèmes d'autorité au sein de l'entreprise*, dixième congrès des relations industrielles de Laval, Les Presses universitaires de Laval, Québec, 1955, p. 35.

L'influence américaine

DANS LES MILIEUX PATRONAUX

S'il n'y a aucun groupement authentiquement canadien voué à favoriser l'association du capital et du travail, un grand nombre des entreprises qui ont adopté la participation aux profits font partie d'un organisme américain connu sous le nom de « Council of Profit Sharing Industries ». ¹⁰

Au 30 juin 1956, ce groupement comptait 61 établissements canadiens, dont 25 étaient des membres réguliers. Dans la seule province d'Ontario, il y en avait 50, dont 23 membres réguliers; dans la province de Québec, les membres étaient au nombre de 4, dont un régulier seulement. Une bonne quantité de ces établissements ont des relations étroites avec des compagnies américaines.

La très grande majorité des établissements canadiens qui font partie du « Council of Profit Sharing Industries » sont donc situés en Ontario, c'est-à-dire près du quartier-général de ce « Council », qui est à Chicago, et à proximité des régions où la pratique du partage des profits est la plus répandue aux Etats-Unis. Le 24 juin 1954, quelques-uns de ces établissements canadiens situés en Ontario ont formé une section spéciale, appelée en anglais « Ontario Chapter », au sein du « Council ». Cette section n'est toutefois qu'un groupement régional comme beaucoup d'autres qui ont été formés dans le cadre de certains Etats des USA.

Depuis sa fondation, l'action de l'« Ontario Chapter » a été plutôt sporadique. Au début, les membres de ce groupement se réunissaient environ quatre fois par année. En 1957, cependant, il n'y eut qu'une seule réunion. Le fait que le congrès annuel du « Council of Profit Sharing Industries » s'est tenu à Toronto au cours de l'automne de 1958 lui a donné un regain de vie.

Dans le domaine du partage des profits, contrairement à ce qui s'est produit pour les comités mixtes de production, l'influence de la Grande-Bretagne ne s'est pas fait sentir au Canada alors que celle des Etats-Unis, par ailleurs, a été décisive dans les milieux patronaux et ouvriers. L'inspiration doctrinale et l'assistance pratique sont venues entièrement des Etats-Unis.

(10) Cf. Council of Profit Sharing Industries, *Membership List*, June 30, 1956.

Un exemple typique qui illustre bien d'une part l'identité des attitudes des employeurs canadiens et américains dans ce domaine, et d'autre part la grande distance entre le point de vue des hommes d'affaires canadiens et anglais, c'est le récit des impressions de son voyage en Grande-Bretagne que faisait Monsieur Harold V. Lush, un canadien, devant le congrès du « Council of Profit Sharing Industries » en 1956. M. Lush était d'ailleurs à ce moment le président de ce groupement. Il avouait que les anglais qu'il avait rencontrés n'étaient pas du tout familiers avec le partage des profits tel qu'il se pratique en Amérique du Nord et qu'ils ne croyaient pas cette formule applicable en Grande-Bretagne. Par ailleurs, M. Lush avouait qu'il ne croyait pas beaucoup aux formules de cogestion qui avaient de la vogue en Grande-Bretagne.

DANS LES MILIEUX OUVRIERS

Si l'influence des Etats-Unis a été prépondérante dans les milieux patronaux canadiens, on peut dire qu'elle a été encore plus forte dans les milieux ouvriers anglo-canadiens, car la plupart des unions ouvrières canadiennes sont en relations très étroites avec les centrales américaines. Toutefois, le phénomène de la participation aux bénéfices au Canada n'ayant pas beaucoup d'envergure et, surtout, n'ayant pas fait l'objet d'une enquête gouvernementale comme celle conduite aux Etats-Unis par le sénateur Vandenberg, les unions ouvrières canadiennes n'ont jamais cru opportun de se prononcer sur ce problème. La seule exception, on le verra un peu plus loin dans la partie consacrée à la Province de Québec, a été le fait de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC).

Attitudes gouvernementales

Le gouvernement canadien n'a jamais attaché beaucoup d'importance ou montré beaucoup d'intérêt à l'endroit de la participation aux bénéfices. Comme on l'a vu déjà, le Ministère du travail, dans le cadre de ses enquêtes annuelles sur les conditions de travail à travers le pays, a bien recueilli et publié quelques renseignements sur le partage des profits, mais il a abandonné cette pratique depuis 1954.

Jusqu'à l'adoption du bill 418 par la Chambre des Communes, le 14 août 1956, le gouvernement n'avait jamais adopté de politique fis-

cale vraiment favorable au partage des profits. L'exemple des Etats-Unis ne semble pas l'avoir influencé beaucoup sur ce point. Les sommes attribuées à un ouvrier à titre de participation aux bénéfices étaient considérées comme du revenu ordinaire et ne jouissaient d'aucun traitement de faveur. Les revenus des fonds de fiducie alimentés par des contributions patronales à même les profits étaient aussi sujets à l'impôt, même si le travailleur n'avait aucun droit immédiat à ces montants d'argent et même si, assez souvent, il n'y touchait effectivement jamais, par exemple lorsqu'il quittait son emploi avant une certaine date.

En somme, sans entrer dans tous les détails de la législation, le Canada n'avait encore adopté aucune mesure fiscale valable destinée à favoriser le partage des profits. C'est une des raisons pour lesquelles, d'ailleurs, il n'existe pas dans ce pays beaucoup de plans comportant une distribution différée des profits.¹¹ En fait, plusieurs employeurs choisissent plutôt d'établir un fonds de pension, car celui-ci, sous certaines conditions, jouit de faveurs spéciales plus avantageuses devant le fisc. Mais l'employeur ne peut pas, comme aux Etats-Unis, se servir de ce fonds pour financer son entreprise; de plus, seulement 15% des fonds de cette nature peuvent être utilisés pour l'acquisition d'actions communes d'autres compagnies.¹²

Les membres canadiens du « Council of Profit Sharing Industries », ou plus exactement la section ontarienne (Ontario Chapter), ont fait de gros efforts pour obtenir un changement de la politique gouvernementale. Il semble bien que cette tâche a été jusqu'à maintenant au premier plan de leur activité.

Dès le 10 octobre 1952, l'entreprise « William M. Mercer Limited » soumettait un mémoire en ce sens au Ministre des finances du Canada, Douglas C. Abbott. Le 14 février 1956, c'est la branche ontarienne du « Council of Profit Sharing Industries » qui posait le même geste. Le mois suivant, soit le 9 mars, les membres de ce groupement produisaient un autre mémoire à cet effet à la Commission royale d'enquête sur les perspectives économiques du Canada. Une bonne partie de ce mémoire avait été préparée par la « Profit Sharing Research Foun-

(11) WILLIAM M. MERCER, *Canadian Handbook of Pension and Welfare Plans*, CCH Canadian Limited, Toronto, 1956, p. 78.

(12) Désormais la loi permet d'affecter dix pour cent (10%) du fonds de fiducie à l'achat d'actions de la compagnie intéressée.

dation ». ¹³ Un nouveau mémoire dans le même sens était présenté le 26 février 1957 au ministre des finances. Enfin, le 16 janvier 1958, le directeur du personnel de la compagnie Simpson Sears, E.A. Pickering, accompagné de M. Sedgewick, avaient de longues conversations avec le nouveau ministre des finances du gouvernement progressiste-conservateur, Donald Fleming. Cette entrevue a donné aux membres du « Council of Profit Sharing Industries » de très sérieux espoirs de nouvelles améliorations dans la législation fiscale qui stimuleraient le partage des profits. On a suggéré à cette occasion à MM. Pickering et Sedgewick de ne pas trop insister sur des dégrèvements fiscaux mais plutôt de souligner l'importance de la participation aux bénéfices pour le bien-être général du pays. Il est bon de noter ici la persévérance et le rôle important de la compagnie Simpson Sears auprès des autorités gouvernementales. Cette entreprise est en grande partie responsable de l'adoption de la section 79 de la loi de l'impôt sur le revenu, et elle fait constamment des efforts pour obtenir de nouveaux changements à cette loi.

Les démarches du « Council of Profit Sharing Industries » ont été couronnées d'un certain succès. Le 29 juin 1955, la Chambre des Communes adoptait le bill 417, qui modifiait la loi de l'impôt sur le revenu. Grâce à ce bill, on a éliminé l'imposition successive et indéfiniment répétée des montants attribués conditionnellement à un ouvrier en vertu d'un système de partage des profits à distribution différée. Autrefois, ces montants étaient taxés chaque fois qu'ils changeaient temporairement de propriétaire jusqu'à ce qu'ils appartiennent définitivement en propre à un ouvrier.

Le changement de législation le plus important est survenu le 14 août 1956, lors de l'adoption du bill 418 par la Chambre des Communes. Désormais, les employeurs peuvent faire reconnaître leurs contributions à un fonds de fiducie institué en vertu d'un système de partage des profits. Quant aux revenus du fonds de fiducie, ils ne sont plus assujettis à l'impôt. Les ouvriers continuent cependant à être taxés pour les montants qui leur sont attribués par l'employeur mais non pour les gains de capitaux; de plus, ils bénéficient d'une réduction de 20% d'impôt sur les dividendes provenant d'actions de compagnies canadiennes. Enfin, les ouvriers qui quittent leur emploi avant d'avoir droit de recevoir les contributions que l'employeur leur avait condi-

(13) Au sujet de cet organisme, cf. *Relations industrielles*, Université Laval, janvier 1959.

tionnellement attribuées, reçoivent une ristourne de 15% de ces contributions, ce qui est un peu moins que le taux de l'impôt qu'ils ont dû payer auparavant.

Dans leur mémoire du 26 février 1957 au Ministre des finances, les membres canadiens du « Council of Profit Sharing Industries » se déclarent très satisfaits de ces changements, mais ils déplorent que l'ouvrier doive encore payer de l'impôt chaque année sur les contributions patronales et non pas, comme aux Etats-Unis, lorsqu'il touche effectivement ces contributions.

A l'heure actuelle, l'« Ontario Chapter » du « Council of Profit Sharing Industries » cherche uniquement à obtenir comme changement à la loi que les contributions patronales soient considérées comme un revenu de l'ouvrier et imposées à ce titre seulement lorsque celui-ci les perçoit réellement. C'est là, d'après ce groupement, le seul obstacle important d'ordre législatif qui peut encore empêcher l'expansion satisfaisante de la pratique du partage des profits avec distribution différée au Canada. Quant aux autres formules de participation aux bénéfices, le « Council » reconnaît que la présente législation ne leur nuit pas.

Dans ses revendications, le « Council of Profit Sharing Industries » souligne qu'il ne réclame pas d'exemptions de taxe sur les contributions faites par l'ouvrier. Il demande tout simplement pour le régime du partage des profits l'application de dispositions spéciales semblables à celles qui ont déjà été adoptées par le gouvernement pour retarder l'imposition de certains revenus, comme cela se fait dans le cas des pensions, des prestations supplémentaires d'assurance-chômage, etc. Le « Council » se défend bien de chercher à obtenir un traitement de faveur pour la participation aux bénéfices et de vouloir des modifications à la loi seulement dans le but d'obtenir des réductions de taxe. Il prétend qu'il veut seulement une législation qui ne soit pas un obstacle au partage des profits.

Dans la Province de Québec

Comme on l'a vu déjà, les cas de partage des profits sont très rares dans la province de Québec. Cependant, cette question y a soulevé de vives controverses d'ordre doctrinal, notamment au cours des années allant de 1947 à 1951. Depuis ce temps, la participation aux bé-

néfices est un sujet qui ne suscite presque plus d'intérêt dans la province de Québec.

Ici, contrairement à ce qui s'est passé dans les milieux anglo-saxons du Canada, on n'est plus en présence d'hommes d'affaires qui s'inspirent uniquement de l'exemple des Etats-Unis, mais on assiste à une discussion d'intellectuels. Deux influences ont contribué, presque entièrement, à provoquer et à orienter ces courants d'idées: la littérature et les expériences françaises ainsi que les précisions apportées graduellement par le Pape Pie XII à la doctrine sociale de l'Eglise dans ce domaine.

Le problème a d'abord été posé devant l'opinion par une série d'articles intitulée « Réforme de structures » et publiée dans le « Bulletin des relations industrielles » de l'Université Laval au cours de l'année universitaire 1947-1948. Tout en se proposant une étude objective du problème sur le plan de l'entreprise, de la profession et de la nation, la revue a publié en fait des travaux qui traitaient presque exclusivement de la réforme de l'entreprise par l'association du capital et du travail. Les rédacteurs de ces articles, Gérard Dion, Paul-Emile Bolté et Marcel Clément, y traitaient de façon fort sympathique la participation des travailleurs à la propriété, à la gestion et aux bénéfices de l'entreprise. Cette série d'articles a été publiée peu après en brochure par le Département des relations industrielles de la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval.¹⁴

Ces prises de position allaient provoquer rapidement de vives réactions. Le principal antagoniste fut Monsieur François-Albert Angers, professeur à l'Ecole des hautes études commerciales de Montréal. Dans une longue étude,¹⁵ il s'attaqua avec vigueur aux fondements mêmes des nouvelles théories, en faisant du droit de propriété le pivot de sa thèse et en invoquant, à l'appui de son argumentation, de nombreux extraits des encycliques sociales. MM. Gérard Dion et Paul-Emile Bolté reprirent la discussion en rédigeant une impressionnante réponse publiée dans « l'Actualité Economique ».¹⁶ La querelle prenait figure d'un débat sur la façon la plus orthodoxe d'interpréter la doctrine sociale de l'Eglise en ces matières.

(14) P.-E. BOLTÉ, M. CLÉMENT, G. DION, *Réformes de structure dans l'entreprise*, Département des relations industrielles, Faculté des sciences sociales, Université Laval, Québec, 1949.

(15) *L'Actualité économique*, juillet-septembre 1949 et octobre-décembre 1949.

(16) *L'Actualité économique*, janvier-mars 1950.

Le dialogue n'allait pas rester uniquement sur le terrain académique. Bientôt, associations patronales et ouvrières furent amenées à prendre position. Le malaise s'accroissait du fait d'une tension extraordinaire dans les relations patronales-ouvrières dans la province de Québec — c'était peu de temps après la fameuse grève de l'amiante — et la situation se compliquait par suite des attitudes différentes adoptées par le groupe de Québec et celui de Montréal. Le groupe de Québec comprenait la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval et la Confédération des travailleurs catholiques du Canada, dont plusieurs dirigeants étaient des diplômés de cette Faculté; quant au groupe de Montréal, il se recrutait surtout à l'École des Hautes études commerciales et au Département des relations industrielles de l'Université de Montréal, dont le directeur, le père jésuite Emile Bouvier, était en même temps conseiller moral de l'Association professionnelle des industriels. Cette association, directement engagée sur le terrain brûlant des négociations par l'intermédiaire de son Service de relations industrielles, était plus sensible que d'autres à l'éclosion et à la propagation d'idées qui touchaient aux fondements mêmes de la structure traditionnelle de l'entreprise capitaliste et qui, ultérieurement, pouvaient devenir un sujet de discussion autour de la table de négociation.

L'association professionnelle des industriels (API), sans se prononcer directement contre la participation aux bénéfices, s'appliqua toutefois, notamment lors de son congrès de 1948,¹⁷ à en faire ressortir les dangers. A cette occasion, l'un des conférenciers, M. Jean-Louis Héon, membre de l'API et président de l'entreprise « La Salle Knitting Limited », résumait la pensée du groupement en choisissant comme titre de sa conférence: « Le patron est-il encore maître dans sa maison? » et en affirmant, en guise de réponse:

« Lorsqu'on discute de la propriété de l'entreprise, il ne faut pas manquer de souligner une tendance que je crois dangereuse: celle que je qualifierai de « participationnisme poussé à l'extrême ». Je n'ai pas à me prononcer sur la question doctrinale de la participation aux bénéfices, à la gestion ou à la propriété. Ce qui m'intéresse, ce sont les faits. Je m'étonne donc d'entendre certaines personnes dire que, du seul fait de leur travail, les ouvriers deviennent co-propriétaires de l'entreprise; ou encore, que d'autres vous laissent entendre que les ouvriers ont un certain droit de propriété sur l'entreprise et qu'en acceptant le contrat de tra-

(17) *Où va l'industrie?*, quatrième congrès patronal, Editions de l'Association professionnelle des industriels, Montréal, 1949, pp. 34-35, 125-129, 136, 147, 151-153.

vail, ils renoncent temporairement à ce droit. Vous admettez que l'argument est un peu subtil pour un profane, et je me demande réellement sur quoi il repose.

« Je conclus donc que l'entreprise appartient au propriétaire, aux associés ou aux actionnaires, que le droit de propriété est sacré et qu'on ne peut lui porter atteinte, sauf lorsque des droits supérieurs ou le bien commun l'exigent.

« Evidemment, si l'entreprise appartient au propriétaire, il en découle que c'est lui, et lui seul qui a le droit de la diriger dans le domaine économique tout particulièrement. Il a donc le droit de commander et d'être obéi. C'est lui qui prend les décisions nécessaires à la bonne administration de l'entreprise et c'est lui qui voit à leur exécution. Il est bien entendu qu'en dirigeant son entreprise, le patron, c'est-à-dire le propriétaire ou le mandaté du propriétaire, tiendra compte des droits de ses employés et de ses devoirs sociaux ». ¹⁸

Au cours de 1949, un groupement de prêtres connu sous le nom de « Commission sacerdotale d'études sociales » ¹⁹ publiait deux brochures qui eurent beaucoup de retentissement: « L'organisation professionnelle dans le Québec » et « La participation des travailleurs à la vie de l'entreprise ». ²⁰ Les deux brochures étaient un compte-rendu des « journées sacerdotales d'études sociales » de 1945 et de 1947.

Dans ces deux brochures, la Commission sacerdotale d'études sociales se prononce en faveur du principe de la participation aux bénéfices et en recommande une application graduelle et prudente. ²¹

L'année suivante, à cause de l'effervescence et de la confusion engendrées par les conflits ouvriers — surtout celui de l'amiante — et les débats sur la réforme de l'entreprise, l'Eglise du Québec prenait officiellement position en publiant une lettre pastorale collective sur

(18) *Où va l'industrie?*, *op. cit.*, pp. 34-35.

(19) Cette commission, constituée le 17 février 1948 par l'Episcopat de la province civile de Québec, comprenait deux aumôniers d'associations patronales, trois aumôniers de syndicats ouvriers et un professeur de sciences sociales.

(20) *L'organisation professionnelle dans le Québec*, Commission sacerdotale d'études sociales, Evêché de St-Hyacinthe.
La participation des travailleurs à la vie de l'entreprise, Imprimerie populaire, Limitée, 430 est, rue Notre-Dame, Montréal.

(21) Cf. *L'organisation professionnelle dans le Québec*, *op. cit.*, pp. 25-29; aussi *La participation des travailleurs à la vie de l'entreprise*, *op. cit.*, pp. 27-30

le problème ouvrier.²² Dans ce document, l'Épiscopat de la province de Québec confirme substantiellement les attitudes adoptées auparavant par la Commission sacerdotale d'études sociales. Il préconise une forme d'association qui unira chefs d'entreprise et ouvriers plus efficacement que la formule actuelle du salariat.²³ Sans entrer dans les détails techniques de la réforme de l'entreprise, la lettre pastorale souligne qu'en amenant graduellement les travailleurs organisés à participer à la gestion, aux profits et à la propriété de l'entreprise, on contribuera puissamment à rétablir entre les collaborateurs d'une oeuvre commune la confiance tant désirée.²⁴

En 1951, la Chambre de commerce de la province de Québec, organisme patronal très puissant et jouissant d'un grand prestige, choisissait pour thème de son congrès la participation aux bénéfices. Sans se prononcer pour ou contre cette participation, la Chambre de commerce a cherché à faire une étude objective du problème en invitant plusieurs conférenciers à le traiter sous ses divers aspects, en tenant compte de ses avantages et de ses inconvénients. Des hommes d'affaires de la province d'Ontario représentant des entreprises qui pratiquaient déjà le partage des profits, assistaient à ces réunions.

ATTITUDE DE LA CTCC

Il y a dans la province de Québec, en plus des unions ouvrières affiliées aux centrales américaines, un groupement syndical autonome connu sous le nom de Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC). Sa seule affiliation est à la CISC. Contrairement à l'attitude des autres organismes ouvriers, qui ne se sont jamais prononcés sur la participation aux bénéfices, la CTCC a pris nettement position sur cette question. Au congrès de 1949, le président, M. Gérard Picard, aborde le problème indirectement en consacrant un chapitre de son rapport aux « droits de la direction ». « La tendance actuelle du patronat, y disait-il, paraît être d'établir une nouvelle ligne de défense sur les droits de la direction, au sein des entreprises, pour arrêter la promotion ouvrière et les réformes de structure ».

(22) *Le problème ouvrier en regard de la doctrine sociale de l'Église*, lettre pastorale collective de Leurs Excellences Nos Seigneurs les Archevêques et Evêques de la province civile de Québec, Les Editions Bellarmin, 8100, Boul. St-Laurent, Montréal, 1950.

(23) Cf. p. 26.

(24) Cf. p. 27.

En septembre 1951, lors de la trentième session du congrès de la CTCC, M. Gérard Picard revient longuement sur ce sujet. Son rapport est un document original dans l'histoire du syndicalisme au Canada puisqu'il traite presque exclusivement du problème de la réforme de l'entreprise par l'association du capital et du travail. Il s'agit d'un examen général de la question plutôt que d'une prise de position, qu'une définition d'attitude. Le président écrit à ce sujet:

« En matière de réforme de structure au sein des entreprises, le Congrès de 1951 doit surtout prendre une orientation. En d'autres termes, il s'agit moins d'offrir des solutions concrètes immédiates que de poser le problème dans toute son ampleur ». ²⁵

Le président, en conséquence, se limite à exposer le problème et à citer des opinions. Il dissocie toutefois la CTCC de l'attitude adoptée par les grandes unions ouvrières américaines et réagit contre l'apathie du monde syndical ouvrier sur ce point. Il pose ensuite certains principes qui doivent guider les ouvriers dans leurs efforts pour réformer l'entreprise.

La CTCC, selon M. G. Picard, doit s'occuper de la réforme de l'entreprise parce qu'en « régime capitaliste, une chose, le capital, occupe le premier rang et domine les personnes, ce qui est inadmissible ». ²⁶ Bien qu'il écrive à la forme interrogative, il préconise en fait l'association du capital et du travail dans les termes suivants:

« Dans le capitalisme, le capital assume un risque et devient l'un des agents de la production, mais doit-on tirer de là la conséquence que l'autre agent, le travail, doit rester étranger à l'entreprise et être placé indéfiniment sous la domination du capital? Doit-on également conclure que le capital seul ait des droits sur les bénéfices, la propriété et la gestion? » ²⁷

La CTCC, groupement qui fait officiellement profession de s'inspirer dans sa doctrine et dans son action de la pensée sociale de l'Église, s'appuie sur de nombreux textes pontificaux et épiscopaux pour justifier son attitude. M. Picard écrit à ce sujet:

« Le principe de la collaboration des agents de la production, sur le plan de l'entreprise, est d'ailleurs conforme à la doctrine socia-

(25) *Rapport du président général*, trentième session, congrès de la CTCC, septembre 1951, Québec, P.Q., Canada, p. 15.

(26) *Op. cit.*, p. 7.

(27) *Idem*, p. 8.

le de l'Eglise ». ²⁸

En conclusion, un peu plus tard au cours du congrès, la CTCC adoptait une déclaration de principes qui contenait les affirmations suivantes au sujet de la participation des travailleurs à la vie de l'entreprise:

« Dans l'entreprise, les travailleurs doivent être considérés comme des coopérateurs à une oeuvre commune. Ils doivent s'y sentir intégrés et participer à sa gestion et à ses bénéfices. De telles réformes de structure amèneront graduellement les intéressés à constituer une communauté d'activité et d'intérêts. La direction des entreprises doit cesser de représenter exclusivement les intérêts du capital ».

Par la suite, la CTCC a modifié sa déclaration de principes et elle s'est exprimée ainsi au sujet de la réforme de l'entreprise:

« La vie économique doit être organisée de façon à assurer une collaboration étroite entre les principaux agents de la production et de la distribution des biens. Cette collaboration doit s'établir sur le plan de l'entreprise, de la profession et de l'économie en général.

La CTCC reconnaît qu'il peut exister plusieurs formes d'entreprises. Elle favorise celles qui, en poursuivant leurs fins propres, respectent la personne humaine et servent le mieux le bien commun.

Dans l'entreprise où les uns fournissent le capital et les autres le travail, afin d'intégrer davantage les travailleurs et de les intéresser à sa vie, on devrait s'orienter graduellement et dans les limites permises par les circonstances, vers l'introduction d'éléments du contrat de société dans le contrat de travail; la direction des entreprises doit cesser de représenter exclusivement les intérêts du capital ».

Depuis, la CTCC n'est pas revenue sur le problème de la réforme de l'entreprise et n'a pas cherché, sauf en 1954 dans l'industrie du textile, à négocier des conventions collectives avec des dispositions à cet effet. Au fond, même si l'association du capital et du travail sur le plan de l'entreprise continue à demeurer théoriquement l'un des objectifs de la CTCC, personne en fait dans ce mouvement ne semble plus pour l'instant s'en préoccuper.

(28) *Idem*, p. 10.

ANNEXES

TABLEAU I. — RÉGIMES DE PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE AU CANADA, 1ER AVRIL 1954. ²⁹

	Etablissements		Travailleurs (employés de bureau exceptés)	
	Nombre	Pourcent.	Nombre	Pourcent.
Régimes de participation aux bénéfices	266	4.0	37,861	4.7
Aucun régime signalé	6,418	96.0	764,675	95.3
Stipulant participation à proportion de bénéfices	152	2.3	17,752	2.2
Ne stipulant pas participation à proportion de bénéfices	100	1.5	13,144	1.6
Absence de renseignement sur participation proportionnelle	14	0.2	6,965	0.9
Portée du relevé	6,684	100.0	802,536	100.0

(29) Extrait de *La Gazette du Travail*, Ministère du Travail, Ottawa, Canada, juillet 1956.

TABLEAU II. — RÉGIMES DE PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE, PAR INDUSTRIE, 1ER AVRIL 1954. ³⁰

Division	Portée du relevé		Régimes de participation aux bénéfices			
	Etablis- sements	Travailleurs (personnel de bureau exclu)	Etablis- sements		Travailleurs (personnel de bureau exclu)	
			No.	%	No.	%
Aliments et boissons	1,062	86,335	44	4.1	8,689	10.1
Tabac et produits	25	7,676	—	—	—	—
Produits du caoutchouc	34	14,382	1	2.9	154	1.1
Produits du cuir	248	21,404	10	4.0	1,068	5.0
Textiles (vêtements exceptés)	295	46,910	13	4.4	2,806	6.0
Vêtements (textile et fourrure)	724	62,207	10	1.4	1,492	2.4
Produits du bois	821	59,017	24	2.9	2,031	3.4
Produits du papier	302	65,645	8	2.7	501	0.8
Impression, édition et industries connexes	476	28,273	17	3.6	841	3.0
Produits fer et acier	809	122,684	37	4.6	4,569	3.7
Matériel de transport	717	127,711	32	4.5	1,986	1.6
Prod. métal non ferreux	176	38,018	10	5.7	6,481	17.0
Appr. et fournit. électr.	195	47,159	19	9.7	3,176	6.7
Prod. minéraux non métall.	245	21,416	8	3.3	552	2.6
Prod. du pétrole et du charbon	62	9,407	2	3.2	157	1.7
Produits chimiques	296	29,844	19	6.4	1,132	3.8
Divers	197	14,448	12	6.1	2,226	15.4
TOTAL	6,684	802,536	266	4.0	37,861	4.7

(30) Extrait de *La Gazette du Travail*, Ministère du Travail, Ottawa, Canada, juillet 1956, p. 854.

TABLEAU III. — RÉGIMES DE PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE AU CANADA, PAR RÉGIONS, 1ER AVRIL 1954. ³¹

Régions	Portée du relevé		Régimes de participation aux bénéfices	
	Etablissements	Travailleurs (personnel de bureau exclu)	Etablissements	Travailleurs (personnel de bureau exclu)
Provinces maritimes	483	42,013	12	712
Québec	1,786	252,695	30	4,452
Ontario	2,956	404,654	181	28,981
Manitoba	354	24,084	8	1,142
Saskatchewan	155	6,325	10	733
Alberta	288	16,425	10	651
Colombie britannique	660	56,267	15	1,190
Territoires du Yukon	2	73	—	
TOTAL	6,684	802,536	266	37,861

(31) Renseignements fournis à l'auteur par la Division de l'Economique et de la Recherche, Ministère du Travail, Ottawa, 24 mai, 1957.

TABLEAU IV. — RÉGIMES DE PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE AU CANADA, SELON LA DIMENSION DE L'ÉTABLISSEMENT, 1ER AVRIL 1954. ³²

Dimension de l'établissement	Portée du relevé		Régimes de particip. aux bén.		Régimes de participation proport.	
	Etablissements	Trav.	Etablissements	Trav.	Etablissements	Trav.
No. de trav. (bureau exclu)						
1 - 24	1,770	25,050	58	953	34	565
25 - 49	1,702	61,742	67	2,401	32	1,161
50 - 99	1,424	100,298	54	3,756	36	2,636
100 - 199	867	120,069	44	6,459	28	4,283
200 - 499	540	164,727	32	9,104	18	5,137
500 - 999	189	129,265	7	5,300	2	1,653
1,000 et plus	94	201,385	4	9,888	2	2,317
Total	6,684	802,536	266	37,861	152	17,752

(32) Renseignements fournis à l'auteur par la Division de l'Economique et de la Recherche, Ministère du Travail, Ottawa, 10 juin 1957.

PROFIT SHARING IN CANADA

Profit sharing is little known in Canada and is not applied on a wide scale. It is practically the sole device which shows some remote resemblance to the European partnership plans. The literature on profit sharing in Canada is almost non-existent. For these reasons, one who wants to know something about it must rely on few existing information and data out of which he can only pick the elements of a rather general picture. As far as research work is concerned, there still remains to be done a series of detailed surveys on actual plans, after a sufficient number of these are located.

One of the best sources of information on profit sharing in Canada is the *Council of Profit Sharing Industries*. Among its canadian members, *William M. Mercer Limited*, is one of those who have the biggest amount of data. This firm is specialized in providing technical assistance to companies who are interested in having a profit sharing or pension plan.

According to the Ontario Chapter of the *Council of Profit Sharing Industries* and to *William M. Mercer Limited*, the number of profit sharing plans in Canada would be somewhere between five hundred and a thousand. This is what we find in the brief presented to Finance Minister Walter E. Harris on the 14th of February, 1956. However, the number of deferred profit sharing plans, which is the important thing, was not at that time higher than one hundred and fifty. This figure, which is a very close one, was given by the *Council of Profit Sharing Industries* on March the 9th 1956 to the *Royal Commission on Economic Prospects*.

Other statistics are available at the Economics and Research Division of the Federal Department of Labour. The first attempt to get some facts about profit sharing in the Canadian industry was made in 1944 when the Department put a question on this subject in its annual survey on working conditions. The information so collected is of little value because a great number of those who gave the answers considered Christmas gifts as profit sharing.

In 1954, the Department of Labour made a clear distinction between Christmas gifts and profit sharing. The survey made that year showed that 266 out of a total of 6,684 firms (which is 4.0%) had a profit sharing plan. However, only 152 of these plans (which is 2.3%) showed in advance the proportion of benefits to be shared. In the following years, no mention of profit sharing was made in the questionnaire on working conditions because the Department of Labour is mainly interested in collecting data of a general nature.

The breakdown of the 1954 survey by industries shows no particular concentration, but geographically the profit sharing plans are for the most part located in Ontario. Profit sharing is to be found mainly in small and middle-sized firms with less than one hundred employees. Profit sharing is very seldom the result of negotiations between an employer and a union, according to an analysis of 458 collective agreements published in the *Labour Gazette* of April 1957.

In management circles, Canadians who sponsor profit sharing have been inspired by American literature and achievements. Apparently no influence

originating in Great Britain is to be found. This situation differs considerably with that of World War II years, when the Canadian labour-management committees were patterned according to both British and American experiences.

Labour unions in Canada, with the exception of the CCCL, have not by and large paid any particular attention to profit sharing. Their attitude has been shaped on that of American unions but they never had any special reason or occasion to state it.

As far as the federal government is concerned, he never, until very recently, paid any favourable attention to profit sharing. Up until the passing of Bill 418 on August 14, 1956, the fiscal policy was in fact discriminating against profit sharing. For instance an employee's share was taxed as ordinary income even if the said employee never actually touched it. By now many changes have been brought which give profit sharing plans a much better deal than in previous years.

In the Province of Quebec, profit sharing has been the subject of bitter discussions, especially between 1947 and 1951. Since then very little attention has been focused on it. The question had been raised in a series of articles published by the *Industrial Relations Bulletin* of Laval University in 1947-1948. Scholars, management associations and labour syndicates got involved in the discussion. In 1950, the catholic bishops of the Province of Quebec wrote a collective pastoral letter on the labour problem in which they expressed very sympathetic views of a general nature on profit sharing and other forms of partnership between labour and management.

Ceci est le dernier d'une série d'articles sur la participation aux bénéfices que l'auteur a extraits d'une thèse de doctorat soutenue à la Faculté de droit et de sciences économiques de Paris (Sorbonne) en 1958.