

ND
4928
D6C65
1959

NÉFICES SOCIAUX

ET

INITIATIVE PRIVÉE

GÉRARD DION,
JACQUES ST-LAURENT,
JEAN-MARIE MARTIN,
T.-H. ROBINSON,
ROLAND PARENTEAU,
EUGÈNE FORSEY,
MONTEATH DOUGLAS,
EDWARD DUFF.



Les Presses Universitaires Laval
Québec

1- 30462



Bibliothèque Nationale du Québec

c.3

BÉNÉFICES SOCIAUX

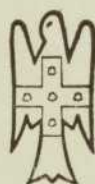
ET

INITIATIVE PRIVÉE

GÉRARD DION,
JACQUES ST-LAURENT,
JEAN-MARIE MARTIN,
T.-H. ROBINSON,
ROLAND PARENTEAU,
EUGÈNE FORSEY,
MONTEATH DOUGLAS,
EDWARD DUFF.



PROPRIÉTÉ DE
BIBLIOTHÈQUE CENTRALE DE PRÉ
DE LA MAURICIE



Les Presses Universitaires Laval
Québec

HD

4928

N6C65

1959

Bénéfices sociaux et initiative privée est publié par le Département des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, Canada, et édité par LES PRESSES UNIVERSITAIRES LAVAL, 28, rue Ste-Famille, Québec, Canada. Tous droits réservés. Copyright. Canada 1959.

Les études que l'on trouvera dans le présent ouvrage ont été préparées pour le quatorzième Congrès des relations industrielles de l'Université Laval tenu à Québec les 20 et 21 avril 1959.

Ainsi qu'on pourra s'en rendre compte, les sujets traités laissent place aux opinions les plus nuancées et les plus diverses. Aussi, chacun des collaborateurs, avec légitimité, désire être le seul à assumer la responsabilité des positions qu'il a prises.

Le Département des relations industrielles de Laval tient à les remercier avec les quatre cents participants qui ont assuré le succès de ces assises annuelles.

GÉRARD DION,
directeur

—Collaborateurs—

GÉRARD DION,
directeur du Département des relations industrielles
et professeur à la Faculté des sciences sociales de
l'Université Laval, Québec.

JACQUES ST-LAURENT,
secrétaire du Département des relations industrielles
et professeur à la Faculté des sciences sociales de
l'Université Laval, Québec.

JEAN-MARIE MARTIN,
doyen de la Faculté des sciences sociales de l'Univer-
sité Laval, Québec.

T.-H. ROBINSON,
Personnel Manager, Canadian International Paper
Company, Montreal.

ROLAND PARENTEAU,
professeur à l'Ecole des Hautes Etudes Commerciales,
Montréal.

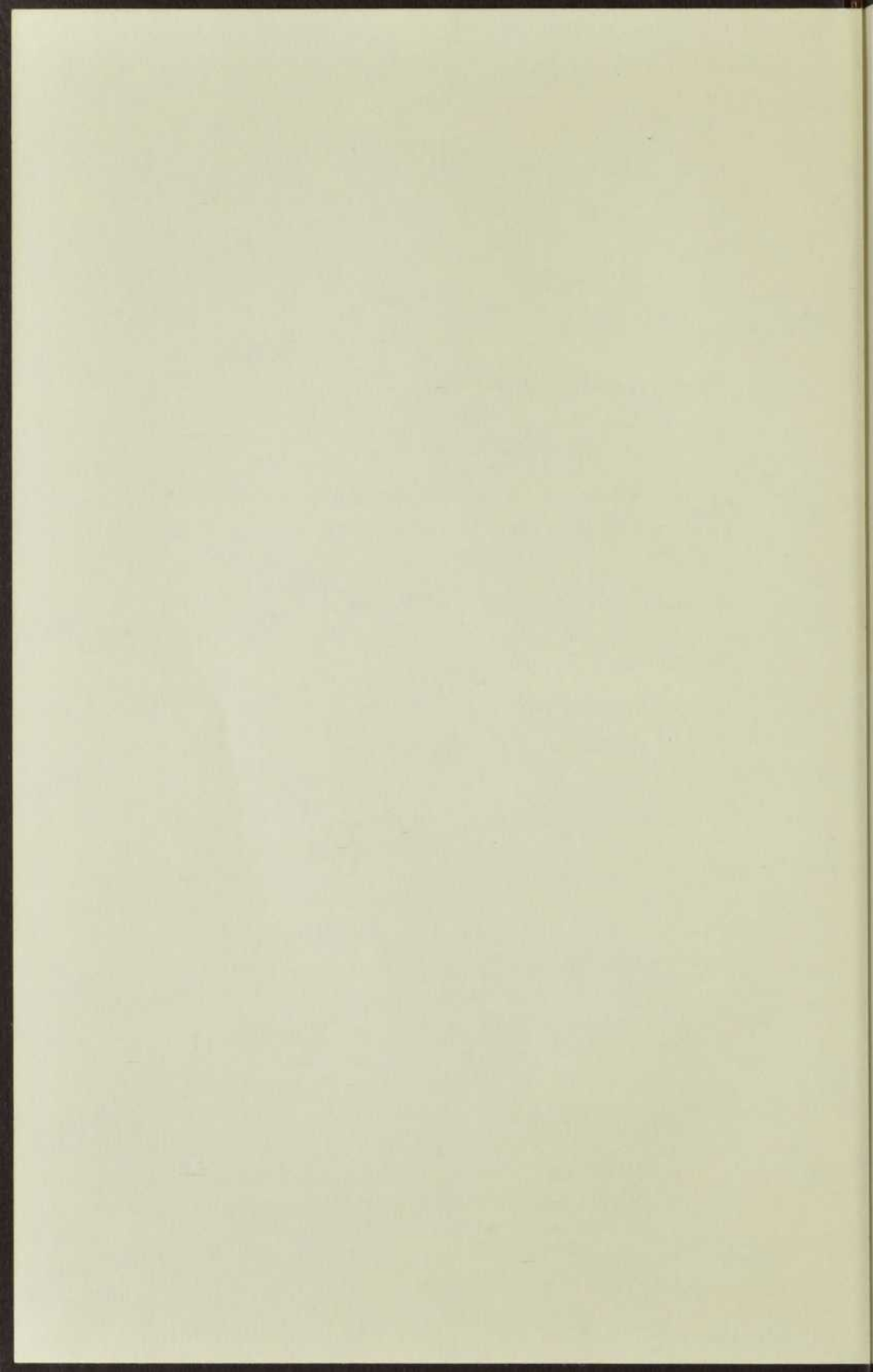
EUGÈNE FORSEY,
directeur des recherches, Congrès du travail du Ca-
nada, Ottawa.

MONTEATH DOUGLAS,
directeur, National Industrial Conference Board,
Montréal.

EDWARD DUFF,
directeur de la revue « Social Order », St. Louis,
Missouri.

S o m m a i r e

1.—Perspectives liminaires	7
GÉRARD DION	
2.—La notion de « bénéfices marginaux »	15
JACQUES ST-LAURENT	
3.—Bénéfices sociaux et entreprise	35
JEAN-MARIE MARTIN	
4.—Attitudes patronales	65
T.-H. ROBINSON	
5.—Conséquences pour le travailleur	83
ROLAND PARENTEAU	
6.—Attitudes syndicales	99
EUGÈNE FORSEY	
7.—Conséquences économiques et sociales	115
MONTEATH DOUGLAS	
8.—La propriété dans la société nord-américaine	131
EDWARD DUFF	



1

Perspectives liminaires

Gérard Dion

FIDELE à une tradition déjà bien établie dans ses treize congrès précédents, le Département des relations industrielles de Laval a choisi comme thème d'étude, cette année, un sujet caractérisé à la fois par son importance grandissante, son intérêt pour tous ceux qui s'occupent de relations du travail, et — est-il inutile d'ajouter — par son mérite particulier de n'être pas de tout repos.

Nous avons conscience de faire encore au Canada français, dans la mesure de nos faibles moyens, oeuvre de pionniers. En comptant sur la qualité de ceux qui ont accepté de présenter des exposés, comme sur la participation des congressistes, nous en acceptons les risques. N'est-ce pas là, d'ailleurs, un des rôles de l'Université de se tenir au-

dessus de la mêlée, mais de ne pas craindre d'éclairer par ses lumières, laissant à chacun le soin de déterminer ses politiques en prenant toutes ses responsabilités.

Nous étudierons donc « les bénéfices sociaux et l'initiative privée ». Nous verrons leur nature, leur extension, leurs conséquences pour l'entreprise, les travailleurs et l'économie générale et nous entendrons des exposés sur les attitudes patronales et ouvrières.

Je n'ai pas l'intention d'anticiper sur les travaux qui vous seront présentés; cependant, vous me permettrez certaines considérations préliminaires.

D'abord, pourquoi « bénéfices sociaux » et pourquoi « initiative privée »?

« Bénéfices sociaux »

Ce n'est pas une indiscretion que de vous révéler que nous avons longuement hésité avant de choisir un terme qui qualifie pourtant une réalité assez bien soupçonnée de tous, mais dont les frontières sont très imprécises. En anglais, on utilise communément « fringe benefits ». « Bénéfices marginaux »? « Bénéfices d'appoint »? « Bénéfices sociaux »? Ceci est déjà suffisant pour vous indiquer la nécessité de clarifier cette notion. Il faut avoir parcouru la littérature sur le sujet pour constater que chacun arrive avec sa définition, souvent teintée, reflétant des objectifs particuliers, lesquels sont loin d'aider à dissiper des confusions.

Si, d'une part, on a tendance à assimiler le revenu des travailleurs au salaire qu'ils reçoivent, alors que le revenu couvre bien d'autres choses, par ailleurs, on succombe souvent, en certains milieux, à la tentation de faire entrer sous la catégorie des bénéfices accordés aux travailleurs beaucoup de dépenses qui ne constituent pas pour ceux-ci

un revenu. On comprend alors qu'avec un tel langage utilisant les mêmes mots pour signifier des réalités différentes les dialogues se transforment en conversations entre sourds et il n'est pas facile de s'accorder. Comment ensuite évaluer les implications et les conséquences quand on part d'une notion aussi équivoque? Si notre congrès avait pour seul résultat de conduire à certaines précisions là-dessus, je crois que nous aurions déjà rendu un fier service à tout le monde. Ce n'est pas une chose facile, mais nous essaierons de le faire.

Pourquoi, maintenant, avons-nous accolé à « bénéfices sociaux » ce terme « initiative privée »?

« Initiative privée »

C'est parce que nous avons voulu éliminer des bénéfices accordés aux travailleurs tous ceux qui leur viennent de la part des institutions publiques, et particulièrement de l'Etat. Ici, bien qu'en certaines circonstances ils aient été le résultat de pressions de la part de syndicats ouvriers, ils ne dépendent plus, ou ils n'ont jamais dépendu de l'initiative particulière: ils sont régis par la loi et s'appliquent à tous. Et il est inutile de mentionner aussi que ces bénéfices ont pris une importance de plus en plus considérable dans notre économie.

Si nous avons voulu être encore plus précis dans la formulation de notre thème, nous aurions dû ajouter « initiative privée collective ». Car ce n'est pas notre intention de considérer les bénéfices que chacun peut se procurer à partir de son initiative personnelle, mais bien de nous limiter à envisager ceux dont les travailleurs jouissent collectivement, soit grâce à un geste unilatéral de la part de l'entreprise, soit à la suite de négociations collectives entre le syndicat et l'entreprise.

L'étude de notre sujet va peut-être nous faire découvrir de nouvelles avenues au-delà de celles que nos conférenciers nous auront ouvertes. Nous n'y avons aucune objection. Au contraire.

L'histoire des bénéfices sociaux rattachés au travail nous montrerait, sans doute, comment, une fois de plus, dans les rapports du travail, on chemine souvent par des sentiers tortueux menés par les circonstances, les événements, les nécessités, et, aussi, au gré de sentiments humanitaires auxquels viennent parfois se mêler des intérêts non avoués et des tactiques opportunistes.

Notes rétrospectives

Si l'on se reporte aux « belles années » du capitalisme libéral, — que d'aucuns croient encore exister et d'autres voudraient voir revivre — il n'était pas question, dans le contrat de travail, de quoi que ce soit en dehors du salaire versé au travailleur pour l'effort fourni. Toute recherche de sécurité, ou avantage particulier, était du domaine de l'initiative propre des travailleurs. Les oeuvres de bienfaisance faisaient le reste.

Vint ensuite en Europe — et, dans une certaine mesure, mais à un degré moindre en Amérique — l'ère du paternalisme dans les entreprises qui se souciaient de la condition de leurs employés ou voulaient prévenir l'action syndicale. Parallèlement à ce mouvement, alors qu'en Europe l'action ouvrière collective s'est portée, en raison de l'influence socialiste, sur une intervention de l'Etat, aux Etats-Unis et au Canada, elle a concerté ses efforts vers l'obtention de salaires plus élevés, quitte à laisser aux travailleurs utiliser le fruit de leur travail comme ils l'entendaient. Et les syndicats eux-mêmes, quand ils le pouvaient, organisèrent des caisses mutuelles au bénéfice de leurs membres.

L'avènement de la crise économique des années trente a amené l'Etat dans le champ de la sécurité sociale. Le développement du syndicalisme industriel à côté du syndicalisme de métier a aussi contribué à freiner, sans la faire disparaître cependant, l'expansion d'un régime de protection organisé par les travailleurs entre eux et a contribué à accentuer le rôle de l'Etat.

C'est la deuxième grande guerre, avec son mécanisme de plafonnement des salaires et ses impôts considérables sur les bénéfices, qui a été, pour vrai dire, l'occasion de l'inclusion dans les conventions collectives de ces bénéfices qui, en somme, coûtaient peu aux entreprises à côté de ce qu'ils apportaient aux travailleurs. Et voilà qu'à l'heure actuelle on est en face d'un mouvement parallèle de la part de l'Etat et de la part de l'initiative privée.

Parmi les bénéfices sociaux dont il sera question, les plus importants se situent au point de jonction entre l'initiative privée collective et l'initiative publique.

Initiative privée et Etat

Dans cette recherche de la protection contre les risques, il ne semble pas qu'il y ait concurrence entre l'initiative privée et celle de l'Etat. Mises de l'avant, en certains cas, grâce à l'action des entreprises ou à celle des syndicats, ces méthodes de protection ont pu être expérimentées et trouvées assez bonnes pour être ensuite étendues à toute la population.

Une observation attentive de la place et du rôle des bénéfices sociaux intégrés dans notre régime de répartition des biens provenant soit de l'initiative privée collective ou de l'initiative publique nous montrera peut-être que, contrairement à ce qui, dans le passé, était considéré comme un postulat doctrinal, ce qui était alors une fonction supplétive de la part de l'Etat devient peu à peu un complément indispensable relevant de l'initiative privée.

Je m'explique. A peu près tout ce qui est du domaine de la sécurité sociale n'entraînait pas autrefois directement et immédiatement dans ce que l'on considérait comme le rôle normal de l'Etat. Toutes ces assurances contre les risques sociaux ou professionnels étaient considérées comme une responsabilité propre de l'initiative privée individuelle ou

collective. Et si l'Etat envahissait ce domaine, ce n'était que pour y jouer un rôle supplétif. Donc un rôle temporaire, que l'on tolère momentanément jusqu'à ce que la situation change et devienne normale et parce qu'il n'y a pas moyen de faire autrement.

Avec les exigences de notre civilisation, pour des raisons humanitaires autant que d'efficacité technique, quelle que soit la doctrine à laquelle on se rattache, dans tous les pays civilisés, l'Etat en est venu pratiquement à considérer comme faisant partie du bien commun la protection des citoyens contre les risques sociaux, se substituant parfois entièrement aux initiatives individuelles ou collectives et, dans d'autres cas, assurant à tous un minimum.

Mais on se rend compte qu'une fois un minimum assuré à toute la population, contrairement aux craintes entretenues par ceux à qui la phobie du socialisme leur fait repousser tout ce qui vient de l'Etat et voir partout disparaître l'initiative privée, voilà que celle-ci, jamais complètement éteinte, trouve une nouvelle vigueur et même on découvre qu'elle peut encore jouer un rôle complémentaire absolument indispensable.

Là donc où l'Etat avait traditionnellement une fonction supplétive et l'initiative privée une fonction directe et exclusive, c'est l'initiative privée qui accomplit une fonction complémentaire.

C'est ce qui se passe actuellement chez nous dans le domaine de l'assurance-vieillesse, de l'assurance-chômage et aussi de l'assurance-maladie, quand on a décidé de l'établir. Les systèmes publics, n'étant pas exclusifs, n'ont pas fait disparaître l'utilité de l'initiative privée en ces domaines. Mais celle-ci vient compléter ce que l'Etat ne peut pas faire, l'Etat se contentant de garantir un minimum à tous.

Réalisme dynamique

Doit-on voir en cela une condamnation des postulats traditionnels sur le rôle de l'Etat? Une discussion là-dessus semblerait ici tout à fait

oiseuse et stérile. Mais, pour notre part, nous ne le croyons pas nécessairement. Ce véritable dépassement des doctrines libérales et socialistes traditionnelles provient d'une meilleure compréhension du bien commun qui englobe tout ce qui est nécessaire pour que l'homme puisse vivre, se développer physiquement, intellectuellement et moralement. Il provient aussi d'une meilleure expérience au sujet de l'initiative privée.

Il est évident qu'avec l'évolution de la civilisation, avec les possibilités d'une utilisation plus rationnelle des ressources, le bien commun, dans ses exigences concrètes, comprend aujourd'hui beaucoup de choses que l'on ne soupçonnait même pas autrefois ou que l'on considérait comme un luxe superflu réservé à quelques privilégiés.

Et le désir de sécurité économique, longtemps considéré par les économistes orthodoxes et les marxistes comme l'ennemi le plus grand de l'accroissement de la production et de la productivité, est loin de tuer l'initiative. Un économiste américain, dans un ouvrage qu'il publiait l'an dernier, après en avoir donné des preuves affirmait: « In fact, the years of increasing concern for economic security have been ones of unparalleled advance in productivity » (Galbraith, *The Affluent Society*, page 114.) Mieux que cela, il démontrait qu'un haut degré de sécurité est essentiel à un maximum de productivité et d'efficacité.

Avec ces bénéfices sociaux tant d'initiative publique que privée, la liberté que l'on croyait voir disparaître avec le déclin de l'insécurité est mieux garantie. Et l'initiative que l'on craignait de voir s'éteindre se porte sur d'autres objets. L'intérêt individuel n'a pas été tué, mais il est un stimulant, non plus tant pour assurer une subsistance strictement biologique, mais pour rechercher un mieux-être proprement en rapport avec la nature de l'homme, être intelligent et libre, responsable de ses actes, obligé de tendre sans cesse vers le développement de toutes les ressources que le Créateur a mises en lui.

Une remise en question

Ce sont là des considérations de philosophie sociale qui sont peut-être étrangères à beaucoup de ceux qui négocient des bénéfices sociaux dans les conventions collectives ou réclament plus de sécurité sociale de la part de l'Etat. Mais nous croyons que l'observation de l'évolution des différents régimes de bénéfices sociaux, en ces dernières décades, nous incite à repenser certains postulats traditionnels; elle nous fera peut-être aussi découvrir de nouvelles formules d'équilibre que l'on n'avait pas prévues. Mais pour cela, il ne faut pas faire obstacle à toute évolution, ni se refuser à considérer le monde dans lequel on vit, pas plus d'ailleurs qu'il y a lieu de se laisser entraîner aveuglément par un courant. Il faut avoir le courage de développer son esprit d'invention. Et s'il y a des choses que l'on doit fatalement accepter, au moins il y a une satisfaction à savoir où l'on va.

Notre congrès aborde cette année une de ces questions que nous croyons très importante dans l'évolution de notre société. Nous n'avons pas la prétention de croire qu'elle sera explorée à fond dans ces deux journées. Il restera, sans doute, encore beaucoup de coins qui demanderont des études plus poussées. Au moins, nous aurons levé le voile et nous espérons que ce sera une introduction à des travaux qui serviront non seulement à ceux qui sont engagés dans les relations du travail, mais encore à toute notre société.

2

La notion de "bénéfices marginaux"

Jacques St-Laurent

C'EST le désordre qui règne autour de l'expression « bénéfices marginaux » qui est l'occasion de cette communication.

Les équivoques

Ce désordre est illustré par le fait que dans l'esprit de différentes personnes, l'expression réfère à des réalités différentes; à date, aucune des enquêtes faites sur l'importance des « bénéfices marginaux » ne donne la mesure des mêmes réalités. La liste des « bénéfices marginaux » n'est jamais de la même longueur. Même plus, on n'est jamais sûr de retrouver une caractéristique qui serait commune à tous les éléments

d'une même liste. Je n'en veux pour témoins que trois études publiées par trois organisations sérieuses et puissantes: La Chambre de Commerce des Etats-Unis,¹ la section américaine du National Industrial Conference Board et un relevé mené par les éditeurs du Harvard Business Review^{2 3}.

L'étude de la Chambre de Commerce américaine, dans la liste qu'elle donne des « bénéfices marginaux », n'inclut pas les primes de surtemps, mais inclut les paiements requis par l'Etat pour fins d'assurance-chômage. La section américaine du National Industrial Conference Board inclut dans son étude les primes de surtemps, mais exclut les paiements requis par l'Etat pour fins d'assurance-chômage. Quant aux éditeurs du Harvard Business Review, ils incluent dans leur étude l'un et l'autre points. Ils ont même cette originalité d'en ajouter un que je n'ai retrouvé dans aucune autre étude: celui du coût d'administration des « bénéfices marginaux ».

Il existe d'autres différences dans la liste des éléments considérés comme bénéfices marginaux dans l'une ou l'autre de ces trois études. Mais les différences que je viens de souligner suffisent pour montrer qu'elles sont une source de confusion puisqu'on utilise la même expression pour référer à l'étude de réalités vraiment différentes. Il ne faut pas s'étonner alors si, d'une étude à l'autre, la mesure des bénéfices marginaux ne donne pas les mêmes résultats; c'est le contraire qui serait étonnant.

. . .

Mais à cet élément de confusion s'en ajoute un autre: l'expression elle-même de « bénéfices marginaux » étant devenue une source d'insatisfaction pour certains puristes, on y substitue d'autres expressions telles que bénéfices d'appoint, rémunération supplémentaire, salaire indirect, etc. Avec le résultat qu'on utilise souvent des noms différents pour

(1) Nation's Business, nov. 1957.

(2) Harvard Business Review, sept.-oct. 1954.

(3) On trouvera à l'Appendice de cet article les différentes méthodes utilisées dans quelques enquêtes sur les bénéfices marginaux.

référer à une même réalité tout comme un même nom pour référer à des réalités différentes.

Si seulement on pouvait savoir à quel moment on fait l'un ou l'autre. Mais un coup d'œil sur les études publiées à date nous rassure vite à ce sujet. Si certaines études donnent les mêmes critères de classification pour ce qu'on y appelle « bénéfices marginaux », aucune n'en donne une définition précise. De telle sorte qu'il est difficile de savoir si on a affaire à une réalité qui, comme certaines personnes, vit sous différents pseudonymes, ou si vraiment on a affaire à des réalités différentes. C'est notre intention de faire, maintenant, sur la base des études publiées, les commentaires ou suggestions nécessaires à l'élimination de certaines imprécisions.

. . .

Revenu ou coût?

Il nous semble tout d'abord qu'on a souvent mêlé deux aspects différents des « bénéfices marginaux »: l'*aspect revenu* qu'ils comportent pour le travailleur et l'*aspect coût* qu'ils comportent pour l'entrepreneur. De façon plus rapide: l'*aspect revenu du travailleur* et l'*aspect coût du travail*. Il est évident que, dans l'étude des « bénéfices marginaux », l'on peut choisir l'un ou l'autre de ces aspects⁴. Mais la logique exige que dans une même étude, l'on n'utilise qu'un seul de ces aspects et que l'on ne mêle pas à la fois l'un et l'autre. Car le coût du travail ne se traduit pas toujours en revenu du travailleur. Il est difficile par exemple de considérer le coût d'administration des salaires — qui est un coût imputable au travail — comme un élément du revenu du travailleur. Si les « bénéfices marginaux » sont considérés comme une partie des revenus du travailleur — et ils doivent l'être: autrement, ces bénéfices seraient les bénéfices de qui? de l'entrepreneur? — il est nécessaire d'écarter de

(4) On peut vouloir connaître certains éléments du revenu du travailleur ou certains des éléments du coût du travail. Une récente publication du Bureau International du Travail, *Labour Costs in European Industry*, nous renseigne sur l'importance de ces derniers éléments.

leur liste tous les éléments qui seraient des coûts du travail sans être des revenus du travailleur. Autrement on court le risque de mêler les choux et les raves et d'additionner les uns avec les autres. C'est justement parce que les études faites jusqu'ici n'ont pas satisfait à cette exigence élémentaire qu'elles sont source de tant de confusion.

Mais pour pouvoir distinguer, dans la liste des bénéfices marginaux, les revenus du travailleur des coûts du travail, il faut posséder de ces derniers une notion précise.

L'analyse des « bénéfices marginaux » implique donc que l'on précise à la fois la notion de revenu du travailleur et de coût du travail. Cette précision est nécessaire si l'on veut mettre de l'ordre dans la maison.

• • •

La notion de revenu

Au Canada, les revenus d'un individu — qu'il soit premier ministre, président de compagnie ou électricien-en-chef d'une usine, ou moi-ne — lui sont versés, sous une forme ou sous une autre, pour toute une série de considérations: il recevra des allocations familiales s'il est père de famille; une pension de vieillesse, s'il a 70 ans; des intérêts, s'il est détenteur de bons d'épargne du Canada ou de toute autre créance; et un salaire, s'il est travailleur.

Non seulement son revenu lui est-il accordé pour toutes sortes de considérations, mais il lui parvient sous diverses formes. La forme la plus évidente, la plus courante aussi, est celle des revenus en espèce, billets de banque ou chèques. Le revenu qui lui parvient de la sorte est facile à reconnaître. Mais les revenus reçus sous cette forme n'épuisent pas tous les revenus d'un individu. Il y faut ajouter ceux qui sont représentés par les paiements faits par un employeur au nom de l'employé. Si un employeur paie l'impôt fédéral, les taxes municipales, le

logement et l'épicerie d'un employé avant de lui faire parvenir son chèque de salaire, il est bien évident que ce dernier ne rendra compte que d'une partie du revenu de l'employé. Ces paiements faits par un employeur au nom de ses employés sont une forme de revenu qu'on ne peut passer sous silence: on doit les ajouter aux revenus en espèces.

Mais il est une autre forme de revenu: et c'est celle des revenus payés en nature; ils sont l'équivalent de subsides au logement, à la nourriture ou d'escompte sur l'achat de certaines marchandises (exemple: un employé qui profite d'un escompte sur les poêles ou frigidaire).

Je crois donc que pour établir le revenu d'un individu, il faille faire appel à ces trois formes de rémunération, soit: le revenu qu'il perçoit directement en espèces sous forme de chèque ou de devises courantes; celui qu'il perçoit en nature et celui, jamais perçu, mais qui se présente sous forme de paiements de dépenses personnelles assumées par un autre.

• • •

Le revenu du travailleur

Les revenus du travailleur sont une partie des revenus qu'un individu reçoit.

Ils concernent les revenus qu'un individu reçoit — sous une forme ou sous une autre — mais en sa qualité de travailleur. Il s'ensuit que, si les « bénéfices marginaux » sont considérés sous l'aspect revenus du travailleur, il faut en exclure tout ce que le travailleur reçoit pour d'autres considérations que celle d'être un travailleur; ce qui n'implique pas cependant qu'il soit toujours facile de distinguer l'un de l'autre.

Nous sommes donc en mesure d'affirmer que si les « bénéfices marginaux » sont considérés comme une partie des revenus du travailleur, ils doivent satisfaire aux deux caractéristiques que nous avons mention-

nées jusqu'ici: 1) ils doivent être un revenu et *non un coût*, i.e. un revenu du travailleur et non un coût du travail. Evidemment, il est des coûts du travail qui sont des revenus du travailleur: mais ils ne le sont pas tous (exemple: des coûts d'administration des salaires); 2) ils doivent être versés au travailleur en sa qualité de travailleur et pour nulle autre considération que celle-là.

° ° °

Mais l'expression « revenu du travailleur » — tout comme l'expression « revenu de l'entreprise » — comporte elle-même une certaine ambiguïté: s'agit-il de revenus bruts ou de revenus nets? On peut décider de calculer le revenu du travailleur sur l'une ou l'autre de ces deux bases mais on ne peut le calculer sur les deux bases en même temps. Car l'inclusion ou l'exclusion dans les « revenus du travailleur » de certains coûts du travail dépendra du choix que l'on aura fait de l'un ou de l'autre. En effet, l'absorption par l'employeur de certains coûts autrefois absorbés par le travailleur peut être à la fois considérée ou non comme une augmentation du revenu du travailleur selon que l'on songera à son revenu net ou son revenu brut. Dans un cas comme celui-là, le revenu brut sera le même, mais le revenu net aura augmenté. Et l'on aura toutes les raisons du monde d'argumenter *à la fois* que le revenu du travailleur a augmenté et n'a pas augmenté selon que l'on aura à l'esprit le revenu net ou le revenu brut. C'est parce que cette précision n'est jamais apportée que tant de discussions se font autour de l'inclusion ou l'exclusion dans les « bénéfices marginaux » d'éléments comme les allocations de transport, les allocations de repas, la fourniture d'outillage, etc. La discussion ne peut être réglée que si l'on précise la base de calcul du revenu du travailleur que l'on désire mesurer: son revenu net ou son revenu brut.

° ° °

Le coût du travailleur

Mais que l'on choisisse d'établir la mesure du revenu du travailleur sur la base de son revenu net ou revenu brut, il nous faut, dans les deux

cas, préciser la notion de « coût du travailleur », i.e. des coûts qu'un travailleur supporte en sa qualité de travailleur — une notion qu'il ne faut pas confondre avec celle de « coût du travail ».

La nécessité de cette précision est évidente si l'on choisit la base du revenu net. En effet, pour connaître le revenu net, il est nécessaire d'avoir la mesure de deux choses: le revenu brut et les coûts. Le revenu net est le résultat de la soustraction l'un de l'autre.

La nécessité d'une telle précision est moins évidente cependant si l'on choisit d'établir les revenus du travailleur — ou d'une partie des revenus du travailleur comme « les bénéfices marginaux » — sur la base du revenu brut. Elle demeure cependant nécessaire pour permettre de déterminer dans la liste des *coûts du travail* à l'employeur ceux qui sont *des coûts du travailleur* assumés par l'entreprise: ces derniers seuls s'ajouteront aux revenus bruts du travailleur. Les autres sont des coûts du travail qui ne peuvent être considérés d'aucune façon comme un revenu du travailleur. On le voit bien lorsqu'on songe, encore une fois, au coût d'administration des salaires et à l'allocation de transport: les deux entrent dans le calcul des coûts du travail à l'employeur. Mais seul le deuxième peut être considéré comme un coût du travailleur assumé par l'entreprise — qui doit, pour cette raison, s'ajouter au revenu brut du travailleur.

* * *

Il reste cependant que, si cette distinction entre revenus nets et revenus bruts existe dans la nature des choses, elle n'est pas facile à établir de façon concrète.

Qu'elle existe dans la nature des choses, on le voit bien au soin que l'on prend — et avec raison — pour distinguer dans le revenu d'une entreprise les revenus nets des revenus bruts et à l'impossibilité de faire croire à quiconque qu'un changement de situation impliquant à la fois une augmentation annuelle de salaire de \$500 et une augmentation de

dépenses de \$500 constitue vraiment une augmentation de revenu. L'importance de cette distinction est donc évidente dans le cas des revenus d'un individu tout autant que dans le cas des revenus d'une entreprise. Le fait que cette distinction est effectivement réalisée dans le cas des entreprises et ne l'est pas dans le cas des individus n'influe en rien cette importance. C'est tout simplement que le calcul du revenu net de l'entreprise comporte moins de difficultés que le calcul de celui de l'individu.

Mais tant que les difficultés auxquelles donne naissance la réalisation de cette distinction dans le cas du revenu du travailleur, ne seront pas surmontées, la mesure des revenus de ce dernier, nets ou bruts — de même que celle des « bénéfices marginaux » qui en sont une partie — sera insatisfaisante, puisqu'il sera impossible de vérifier l'homogénéité des éléments qui en font partie. C'est là signaler les difficultés d'interprétation des statistiques actuelles et mettre en doute les diverses significations qu'on leur accorde.

• • •

« What's in a Name »!

Mais même si on parvenait à mesurer le revenu net et le revenu brut du travailleur, après avoir réussi à mesurer les coûts du travailleur — tout comme on mesure le revenu de l'entreprise et les coûts de l'entreprise — même si l'on s'entendait à mesurer l'un plutôt que l'autre, il resterait encore à déterminer, parmi ces revenus, une classe particulière de revenus qu'on appellerait « bénéfices marginaux ».

Cette démarche soulève deux problèmes: celui de choisir un critère en fonction duquel on procédera à la classification des revenus du travailleur, et celui de choisir un nom pour référer aux différentes classes de ces revenus.

Ces deux étapes de la démarche que nous proposons n'ont rien d'extraordinaire. Elles sont utilisées chaque fois qu'il nous est nécessaire de mettre de l'ordre là où règne le désordre.

Le problème du choix d'un nom pour chaque classe a son importance si l'on veut éviter la confusion. Sa solution cependant devrait être facile: il s'agit là d'une pure convention. Il faut s'entendre sur un nom plutôt que d'autres.

Dans le cas qui fait l'objet de ce congrès il semble bien qu'on ait voulu partager les revenus du travailleur en deux classes. Le choix de leurs noms respectifs donne jusqu'ici l'impression qu'on est en plein milieu d'un concours du genre de ceux amorcés par certaines compagnies de savon à l'occasion de la mise sur le marché d'un nouveau produit. Comme au baptême d'un nouveau-né, chacun y va de sa suggestion: le grand-père, le beau-père, la belle-mère, etc. Et chacun a des raisons bien subjectives d'en proposer un — c'est toujours le plus beau, bien entendu — et de refuser tous les autres. C'est ainsi que, tour à tour, l'on réfère à une des deux classes choisies des revenus du travailleur comme: à celle des bénéfices marginaux; des revenus d'appoint des salaires indirects, à des « extras », des rémunérations supplémentaires. Et les tempéraments s'échauffent autour du nom que l'on doit donner au poupon que l'on va baptiser.

On a même suggéré avec emphase que soient bannis dans le choix de l'appellation de cette classe de revenus des travailleurs les mots marginaux, indirect, bénéfices et salaires!

Il reste cependant que jusqu'ici une appellation à laquelle on reconnaît bien des défauts a connu et connaît encore une grande popularité: c'est celle de « bénéfices marginaux ». On peut y aller d'une autre, on peut même y aller de plusieurs autres: mais à une condition cependant: que, *quel que soit le nom*, la réalité à laquelle il réfère soit bien définie et toujours la même. C'est ça qui est fondamental. Le choix du nom, lui, est très secondaire.

Critères nombreux

L'identification de cette réalité à laquelle on réfère exige donc qu'on se soit entendu sur le genre de revenu du travailleur que l'on désire qualifier, soit, le revenu net ou le revenu brut. Elle exige ensuite que l'on se soit entendu sur le critère de classification qui nous permettrait d'isoler parmi ces revenus ceux qu'on appellerait, disons, « bénéfices marginaux » et les autres.

Mais le nombre des critères de classification des revenus du travailleur n'a de limites semble-t-il que l'ingéniosité des chercheurs, l'objet de leur recherche ou leur utilité immédiate.

On a jusqu'ici classifié ces revenus quant à la forme sous laquelle ils se présentent, nature, espèce, dépenses payées. D'autres classifications sont possibles et elles sont nombreuses. On peut les classifier, par exemple, selon qu'ils sont imposés par la loi à l'entrepreneur (comme l'assurance-chômage), par la convention collective ou unilatéralement par le patron; selon qu'ils sont fonction ou non d'heures travaillées (comme les primes d'assurance-maladie et les primes de surtemps); selon qu'ils sont ou ne sont pas la rémunération d'heures travaillées (comme les vacances); selon qu'ils sont versés directement aux travailleurs ou à d'autres au nom du travailleur, etc.

L'important est de reconnaître que l'utilisation d'un critère de classification ou l'autre conduit à l'identification de réalités différentes auxquelles il faudra donner des noms différents: autrement on entretient une confusion impardonnable. Tout le monde est facilement d'accord sur le fait que le revenu du travailleur au delà de celui basé exclusivement sur son taux de base est bien différent de celui établi à partir de son taux de base plus les primes de surtemps. Pourquoi alors est-il si difficile de se mettre d'accord pour donner à ces deux réalités deux noms différents? et ne pas les appeler toutes les deux « bénéfices marginaux »? Encore une fois, il ne faut pas se laisser aveugler par les mots. On peut changer les noms mais on n'en change pas pour autant les

réalités. Ce n'est pas le fait d'appeler une personne Pierre au lieu de Jean qui en change la personne. L'important c'est de ne pas se tromper sur la personne à laquelle on donne ainsi des noms différents. Je crois que bon nombre de confusions autour des « bénéfices marginaux » sont des confusions de ce genre.

Base de calcul

Mais que l'expression « bénéfices marginaux » réfère à l'une ou l'autre des classes de revenus proposées jusqu'ici, un autre choix important reste à faire: celui de sa base de calcul. Doit-on mesurer l'importance des « bénéfices marginaux » en termes de « cents par heure travaillée », en « pourcentage des salaires payés », en « pourcentage des taux de base », « en dollar par employé par année », « en terme de cents par heure productive de travail » ?

Ce sont toutes là des bases de calcul utilisées jusqu'ici dans une enquête ou l'autre. La plupart ont une signification en termes de coûts du travail, mais en ont-ils une en termes de revenu du travailleur? Dans la perspective du revenu du travailleur, quelle signification peut avoir, par exemple, le calcul « en cents par heure travaillée » de la prestation supplémentaire, en cas de chômage, payée par l'employeur?

Pourquoi ne pas calculer le même revenu en termes d'heures rémunérées mais non travaillées? ou en termes de jours de pluie? Le problème auquel je fais allusion ici est semblable à celui de la mesure d'une salle: on peut la mesurer en terme de pieds, de longueur de soulier, ou en terme de la longueur du bout de ficelle que vous avez dans votre poche. On peut établir de nombreux calculs: cela n'implique pas qu'ils ont tous une signification; ou, s'ils en ont une, qu'ils ont celle qu'on leur donne. Il faut être très prudent à cet égard.

. . .

Mais non seulement faut-il s'interroger sur la véritable signification des calculs établis pour une période donnée dans une entreprise

donnée, mais l'interprétation de différences dans leur mesure apparaissant à la suite de comparaison entre périodes différentes pour une même entreprise ou entre entreprises différentes ou entre pays différents exige des précautions considérables. Il faut tenir compte, entre autres choses, du niveau des salaires, et des revenus de transfert de l'Etat.

Il faut tenir compte du niveau des salaires: les mêmes bénéfices marginaux auront une importance relative plus considérable là où les taux de salaire sont les plus bas. Leur importance relative n'est donc pas directement comparable. Leur importance absolue n'est pas, non plus, directement comparable et ce, à cause du choix devant lequel le travailleur se trouve parfois placé (lui-même ou par l'intermédiaire de son union) d'augmenter son revenu sous forme d'accroissement dans son taux de rémunération ou sous forme d'accroissement dans ses « bénéfices marginaux ».

Il faut tenir compte des revenus de transfert: la sécurité sociale fournie par l'Etat n'est pas de la même importance dans tous les pays ou toutes les provinces. On peut difficilement comparer directement l'importance des bénéfices marginaux accordés par une entreprise française à ceux qui sont accordés par une entreprise américaine: puisque le programme de sécurité sociale de l'Etat n'est pas le même dans les deux pays. Il faut tenir compte de cet élément dans la comparaison d'un pays à l'autre ou d'une province à l'autre, de la partie du revenu du travailleur que l'on appelle « bénéfices marginaux ».

Sur le plan des conséquences pour l'entreprise, il faut tenir compte également de l'importance des coûts du travail dans les coûts totaux et de la facilité avec laquelle on peut substituer la machine au travail.

• • •

L'étude des « bénéfices marginaux » soulève donc de multiples problèmes: celui de les définir; une fois définis, celui d'établir des

standards de la mesure de leur importance; une fois leur importance mesurée, celui de la comparer directement d'une entreprise à l'autre ou d'un pays à l'autre; une fois cette comparaison faite, celui d'en étudier les conséquences pour l'entreprise.

Ce sont là les points d'incidence de la plupart des difficultés que l'on rencontre à l'occasion d'une discussion sur les « bénéfices marginaux ». Les souligner, c'est inviter à la prudence; c'est inviter à l'effort nécessaire pour rejoindre, au delà des mots, avec l'aide de la technique, la réalité elle-même.

APPENDICE

Voici, dans différentes enquêtes, la liste des bénéfices marginaux qu'on a considérés et la base de la mesure de leur importance.

1. Le « *National Industrial Conference Board Inc.* » faisait une enquête dans 422 compagnies américaines en 1954: cette enquête portait sur les éléments suivants:

a) *Temps non travaillé mais payé*: Vacances (99%)¹; congés (96%); congés le samedi (67%); entraînement militaire (32%); jour l'élection (36%); devoir de juré (34%); temps du souper (19%); mortalité dans la famille (27%); maladie dans la famille (7%); mariage (6%); rendez-vous médical (9%); nettoyage (wash time) (41%); licenciement (14%); période de repos (39%)²; temps du lunch (19%).

b) *Primes spéciales*: deuxième équipe (74%); troisième équipe (66%); jours de congé (94%); le samedi comme tel (53%); le dimanche comme tel (70%); le 6e jour comme tel (41%); le 7e jour comme tel (46%); indemnité d'appel, (call-in pay) (73%); indemnité de présentation (reporting pay) (68%).

c) *Pensions et assurances*: Pensions (66%); assurance-vie (87%); assurance-accident (59%); assurance-accident et maladie (78%); assurance-

(1) Le pourcentage est celui du total des compagnies (422) qui accordaient le bénéfice en question.

(2) N'inclut que les compagnies qui accordent une période de repos rémunérée à la fois aux hommes et aux femmes.

hospitalisation (83%); assurance-chirurgie (79%); assurance-indemnité (63%); assurance médicale (44%); assurance-catastrophe (4%); assurance-polio (14%); congé de maladie (20%).

d) *Bonis*: partage des profits (10%); boni de fin d'année (33%); boni de service militaire (30%); boni de long service (7%); plan d'épargne subventionné (6%).

Cette enquête cependant ne fournit aucun renseignement sur l'importance des bénéfices accordés.

2. *Labour Costs in European Industry*, International Labour Office, 1959. L'enquête en est une sur les *coûts* du travail et ce n'est que par incidence qu'on fait mention de certains éléments du *revenu* du travail autres que le salaire. Nous croyons cependant utile de la mentionner, puisque beaucoup d'études sur les bénéfices marginaux sont, en fait, des études sur le coût du travail au delà du salaire, et que celle-ci insiste sur la distinction qu'il faut établir entre l'un et l'autre. En effet, les auteurs, dans leur introduction, insistent sur le fait que « the present study is intended to measure labour cost rather than workers' income. Certain item of cost borne by the employer (such as that of recruitment) cannot be regarded as workers' income at all, while others (such as unemployment or old-age insurance contributions) may benefit only a small group of workers or be paid only after long delay. On the other hand, the present study only touches briefly on those benefits which are financed from government revenues or from contributions by the workers themselves, even though such benefits are of prime importance in certain countries. While a study of over-all workers' income, including wage supplements as well as wages, would be feasible and would be of considerable interest, it would require a different approach from that adopted for the purposes of the present study ».

Et ils ajoutent: « Finally, a word of warning must be given against the tendency to describe all the various cost elements discussed in this study as necessarily related to « workers' benefits ». Many schemes

do indeed provide benefits of great value to the workers, but others may be of advantage primarily to employers, while others again may be advantageous to both alike. Medical examinations associated with recruitment may be purely a screening device designed to safeguard the employer from applicants of doubtful health. Overtime or holiday work at premium rates may or may not be welcomed by the workers, but there can be no doubt that it is frequently of advantage to employers, who may be able in this way to achieve substantial reductions in unit costs by spreading overheads. Even the granting of holidays with pay may bring the employer certain advantages in the form of improved morale and incentives to achieve higher output per hour actually worked. To label the entire range of items dealt with in this study as « workers' benefits », therefore, would be misleading ».

Les catégories principales pour lesquelles des données sont fournies sont les suivantes :

- a) salaire de base pour du temps au cours duquel du travail a été fourni;
- b) prime de surtemps, d'équipe et de congés;
- c) boni et dons;
- d) paiements en nature (repas, loyer, etc.);
- e) paiements pour du temps au cours duquel aucun travail n'est fourni (congés, vacances, période de repos, etc.);
- f) contributions obligatoires ou non à un programme de sécurité sociale (allocations familiales, assurance-chômage, pensions de vieillesse, assurance-santé, maladie, etc.);
- g) bénéfices de sécurité sociale *directement* payés aux travailleurs par l'entrepreneur;
- h) subventions versées à des services organisés pour le bénéfice des travailleurs (restaurants, maisons de repos, services médicaux, etc.);
- i) autres paiements liés au *coût* du travail (recrutement, entraînement, etc.).

L'importance de chacun des éléments est établie par référence au *coût* total du travail.

3. *Fringe Benefit Costs in Canada 1957*, Industrial Relations Councilors Service, Inc., Toronto. Cette étude fournit des données sur le *coût* des bénéfices suivants:

- a) Temps payé mais non travaillé: vacances, congés, autres.³
- b) Bénéfices sociaux et autres non requis par la loi (pensions, assurances de toutes sortes, plans d'épargne, boni de mise-à-pied, de licenciement), autres bonis spéciaux.
- c) Plans de partage des profits.
- d) Paiements en nature (logement gratuit, déficit d'opérations du caféteria, services récréatifs, etc.).
- e) Toutes les assurances au bénéfice des travailleurs et qui sont reprises par la loi.

Les auteurs ajoutent: « Inclusion of all of the above in any definition of fringe benefits has gained some acceptance in both Canada and the United States, and, accordingly, facilitates comparisons of fringe benefit costs in the two countries. For emphasis we point out here that *premium pay* (pay beyond straight-time wages and salaries for time actually worked) *was excluded*. Since it is necessary for some purposes to consider premium pay along with the cost of other benefits, data on this type of compensation and on the sum of fringe benefit costs and premium pay are labelled «total cost of all supplements» to distinguish them from the less inclusive «total cost of fringe benefits» data ».

Le résultat de l'enquête est exprimé en terme de pourcentage des salaires annuels versés par l'employeur et en dollar par employé par année.

4. *Canadian Manufacturers' Association*. Cette association a fourni à l'intention de ses membres une liste de vérification des béné-

(3) Inclut congés pour mortalité, pour service militaire ou de jurés, etc. — mais n'inclut pas les congés de maladie.

fices marginaux payés par les employeurs. Cette liste inclut dans les « bénéfices marginaux » les primes de surtemps et d'équipe qu'excluait l'étude qu'on vient de mentionner. Elle identifie dans le détail certains éléments comme: les absences autorisées, les escomptes sur les achats, les dépenses d'habit de travail, les appareils de sécurité, le coût d'administration des bénéfices. Il est évident que certains de ces coûts du travail ne sont pas des revenus du travailleur. Aucune mention n'est faite de la base d'évaluation de l'importance de ces bénéfices.

5. *Survey of Fringe Benefits, Alberta, 1957.*⁴ L'étude définit les bénéfices marginaux de la façon suivante: « Any payment made to, or on behalf of, an employee in addition to direct wages ». La classification des bénéfices est faite comme suit:

a) La part des employeurs dans les prestations de sécurité sociale requises par la loi.

b) La part des employeurs dans toutes sortes de plans d'assurance qui ne sont pas requis par la loi.

c) Tous les paiements sur lesquels il y a entente, comme ceux faits pour des périodes de repos, de lunch, de nettoyage, de transport, de changement de vêtements, etc.

d) Tous les paiements faits pour un temps au cours duquel un travail n'est pas fourni: vacances et congés de toutes sortes.

e) Divers bonis: partage des profits, boni de Noël, indemnité de licenciement, de mise-à-pied; paiements faits aux représentants syndicaux pour temps affecté au règlement des griefs, etc.

On remarquera que ces catégories ne s'excluent pas les unes les autres; (exemple: le temps affecté au transport ou au lunch peut être indifféremment placé dans la catégorie c) ou d).

Les résultats de l'enquête sont fournis sur deux bases: en cents par heure de travail, telles qu'elles apparaissent sur la liste de paie (aucun critère n'est fourni qui permettrait de distinguer en fonction

(4) Department of Labour, Province of Alberta.

de quoi certaines heures sont inscrites sur la liste de paie, d'autres, pas); en pourcentage du montant annuel inscrit dans la liste de paie.

6. *British Fringe Benefits*, Industrial Welfare Society, in *The Times Review of Industry*, Oct. 58. Les résultats de cette enquête sont établis en livres sterling par employé par année et en pourcentage de la rémunération totale des travailleurs, y inclus les bonis. Il semble que les auteurs emploient indifféremment l'expression « bénéfices marginaux » et « coûts du personnel et de leur bien-être » (*Welfare & Personnel Costs*).

La liste de ces derniers exclut les bonis de toutes sortes (qui, cependant, sont inclus dans la rémunération totale des employés), mais inclut les dépenses du département du personnel. Voici cette liste: subvention à la cantine, au club sportif, au club social; congés de maladie payés; pension; logement; congés payés; habits de travail; journal de l'usine; assurances nationales; assurance-responsabilité personnelle (*common law insurance*); dépenses du département médical; celles du département du personnel (y compris le coût d'entraînement des travailleurs) et celles du département d'administration des salaires et gages.

7. *Fringe Benefits*. U.S. Chamber of Commerce, 1957. La Chambre de Commerce américaine classe les « bénéfices marginaux » dans cinq catégories différentes: ceux exigés par la loi; ceux qui ont trait à la pension et au bien-être; ceux qui réfèrent aux périodes de repos, de lunch, etc; ceux qui sont versés pour du temps durant lequel aucun travail n'est fourni; enfin les bonis de toutes sortes. Voici la liste complète des 33 bénéfices qu'elle mentionne.

a) *Paiements requis par la loi*: assurance-vieillesse et celle des survivants; prestations de chômage; prestations aux travailleurs (*workmen's compensation*); taxe de retraite pour les employés de chemins de fer; assurance-chômage des mêmes employés; participation aux bénéfices d'assurance-maladie de l'Etat.

b) *Pension et bien-être*: pensions de toutes sortes; assurance-vie ou bénéfices à la mort; assurance-maladie; assurance-accident; assurance

médicale; assurance-hospitalisation; assurance chirurgicale; suppléments d'assurance-chômage; indemnité de mise-à-pied ou de licenciement; escompte sur des biens et services.

c) *Périodes de repos, etc.*: périodes de repos, de lunch, de nettoyage, de changements d'habit, de transport, de préparation au travail.

d) *Temps rémunéré en dehors du temps de travail*: vacances, congés réguliers, congés de maladie, temps de travail garanti, service militaire, temps de vote, service de jury et de témoin; décès dans la famille; absences personnelles.

e) *Bonis et paiements divers*: partage des profits, bonis de Noël, de longs services et de suggestions; temps affecté à la négociation et au règlement des griefs; paiements de salaire faisant suite à une sentence judiciaire.

On notera, ici encore, que les catégories ne sont pas exclusives (exemple: le temps affecté aux négociations pourrait appartenir indifféremment à la 3e ou 4e catégorie).

8. Une étude faite par le *Département du Commerce* américain, en 1956, sur les « suppléments » de salaire portait exclusivement sur la 1ère catégorie des éléments inclus dans l'étude de la Chambre de Commerce et sur 5 des 7 éléments de la 2ème catégorie, les deux derniers n'étant pas mentionnés.

9. *Big Costs of Little Fringes*, A. Fisher & J. Chapman, Harvard Business Review, Sept-Oct. 1954. Les résultats de l'étude entreprise sous les auspices des éditeurs de la revue sont présentés en cents par heure de travail productive. Ces heures excluent toutes celles affectées aux activités de la deuxième catégorie des « bénéfices marginaux » mentionnée plus bas, avec le résultat que le coût des bénéfices par heure est plus élevé qu'autrement. L'étude, comme la plupart des autres, porte sur le *coût* de paiements faits en relation avec l'emploi des travailleurs, au delà de ceux faits, aux taux de base, pour des heures de travail effectivement fournies. Il est évident que ces paiements ne représentent pas tous une augmentation du revenu du travailleur.

Voici les catégories des bénéfices marginaux utilisées et les éléments qu'elles couvrent:

a) *Primes pour du temps au cours duquel un travail est fourni:*

Surtemps, y inclus le travail les samedis, dimanches et jours de congé; primes d'équipe, primes de nuit.

b) *Paiement fait pour du temps au cours duquel aucun travail n'est fourni:* congé de maladie, vacances, autres congés, périodes de repos, temps du lunch, temps affecté à des devoirs de jury, au service militaire et au vote.

c) *Contributions des employeurs à des bénéfices dont jouissent les employés:* pension de vieillesse, assurance-chômage, pension de retraite; partage des profits, boni de Noël; assurance-vie, assurance-hospitalisation, maladie, accident, santé; subsides à la nourriture; coûts d'habits de travail et de chaussures de travail; paiements pour du temps affecté à la négociation, aux griefs, etc.; coûts d'administration des bénéfices; allocation de mise-à-pied.

d) *Contributions au coût de certaines activités des employés:* récompense pour longs services; participation monétaire à des événements récréatifs et athlétiques, centre de loisirs, etc.

• • •

Dans les 9 enquêtes dont nous avons étudié les résultats, ceux-ci ont été présentés sur six bases différentes. Ils l'ont été cinq fois sur la base du pourcentage de la paie annuelle; trois fois sur celle de dollar par employé par année; deux fois sur celle de dollar par employé; une fois sur celle de cent par heure portée sur la liste de paie; une fois sur celle de cent par heure productive; et trois fois sur celle de cents par heure, sans que mention soit faite de la qualité de ces heures (heure productive? heure portée sur la liste de paie?).

Un coup d'oeil sur ces différentes enquêtes montre bien qu'aucune méthode standard d'analyse des « bénéfices marginaux » n'existe encore.

3

Bénéfices sociaux et entreprise

Jean-Marie Martin

ON lit au début d'une étude faite aux Etats-Unis, il y a quelques années, par le « National Industrial Conference Board » sur le problème qui fait l'objet de ce congrès, la phrase suivante: « Let us concede at the outset that the term « fringes » is a misnomer. The employee benefits that are paraded under that title are not fringes at all. They are part and parcel of any company's total compensation program. More correctly, fringes are plus-wage payments, benefits and services to or in behalf of employees. But « fringes » is the term everybody uses; it is convenient; it is simple. And the substantial and costly nature of these benefits is no longer obscured because they are called fringes ». ¹

(1) National Industrial Conference Board, Studies in Personnel Policy, No. 143, *Fringe Benefit Packages*, Copyright 1954.

QUELS BÉNÉFICES SOCIAUX?

Cette citation fait allusion à l'une des deux principales difficultés que soulève l'étude des bénéfices sociaux dans l'entreprise: celle de la définition. Car aucune définition ne semble avoir encore été consacrée par une acceptation générale et par un long usage. On donne à cette expression «bénéfices sociaux», ou encore «bénéfices marginaux» comme d'autres les appellent, des sens assez différents et même parfois divergents, selon les intérêts en cause.

On trouve, en effet, presque autant de définitions différentes qu'il y a de travaux ou d'auteurs, sur la question: par exemple, une importante étude américaine omet de la définition des bénéfices sociaux les services accordés par l'entreprise comme les services de cantines, les services récréatifs, les services médicaux, les contributions de l'entreprise aux mesures de sécurité sociale de l'Etat, mais inclut les rémunérations de vacances et de congés, les primes de surtemps ou de travail durant les congés, et les bonis. Une étude canadienne récente inclut tous les bénéfices acceptés dans le rapport américain comme bénéfices sociaux de l'entreprise et y ajoute les contributions aux mesures de sécurité sociale gouvernementales, de même que les déficits encourus par l'entreprise dans les services de cantines, les services récréatifs, etc. Une autre étude canadienne n'admet pas comme bénéfices sociaux de l'entreprise les primes à la production ni les bonis, mais y inclut les contributions à un fonds de pension, aux primes d'assurance-vie collective, d'assurance-maladie ou d'assurance-hospitalisation, les contributions aux mesures gouvernementales telles que l'assurance-chômage, l'assurance-accident de travail, en ajoutant à cela les services médicaux fournis par l'entreprise, les services de cantine, les contributions au «club des 25 ans de service», etc.

Ces diverses acceptions de ce que l'on appelle «bénéfices sociaux de l'entreprise» sont inspirées par des points de vue particuliers qui, sans être totalement faux ou illégitimes, ne sont pas ce que l'on peut

considérer comme des points de vue entièrement objectifs. Or cette diversité de conceptions est précisément l'une des grandes difficultés d'un sujet comme celui que j'ai à traiter aujourd'hui.

UNE DÉFINITION DESCRIPTIVE

Pour ma part, du moins pour les fins de ce travail, je considérerai comme « bénéfices sociaux de l'entreprise » les avantages pécuniaires accordés par une entreprise quelconque à ses employés directement, c'est-à-dire sans l'intermédiaire d'une autre organisation, au delà et en dehors de toute rémunération pour du travail accompli, avantages n'étant pas reliés aux conditions de travail mais découlant du status du travailleur industriel moderne et n'ayant pas, au surplus, pour effet ordinaire et immédiat d'accroître la productivité du travailleur. En d'autres termes, les bénéfices sociaux, tels que définis dans cette communication, possèdent les principales caractéristiques suivantes et dont chacune est essentielle à la définition et ne peut être considérée à l'exclusion de l'une ou de toutes les autres :

1. ce sont des *bénéfices monétaires* : ils peuvent être constitués par des paiements faits par l'entreprise seule ou par l'entreprise et l'employé conjointement;

2. ils sont destinés à *chaque travailleur* individuellement et ceci en tant qu'*unité faisant partie de l'entreprise*, peu importe ce que ce travailleur peut représenter par ailleurs du point de vue de la société; en d'autres termes, ce n'est pas un jugement moral qui rend le travailleur éligible aux bénéfices, comme ce peut être parfois le cas dans l'attribution de certains bénéfices de la sécurité sociale étatique;

3. ils ont pour objet d'éliminer ou d'atténuer les conséquences soit d'un état à venir, par exemple, la vieillesse, dont l'échéance est certaine pour ceux qui sont appelés à vivre jusqu'à un âge prévu, soit d'une situation plus ou moins prévisible et dont l'existence éventuelle, dépendant de la maladie, d'accidents, ou d'autres causes aléatoires de ce genre, est incertaine.

Or le travailleur industriel moderne, beaucoup de sociologues et d'économistes l'ont souvent fait remarquer, est le plus souvent un économiquement et sociologiquement faible, n'ayant plus, comme c'était le cas du plus grand nombre avant l'avènement de l'industrie moderne, la possession et le contrôle des moyens de production. Il dépend pour vivre d'un revenu courant que la tendance séculaire inflationnaire déprécie constamment et dont la valeur se maintient à coup de hausses, et que les exigences de la vie moderne et surtout, pour la plupart des travailleurs, la privation des moyens de production empêchent de transformer en épargnes dont la somme accumulée pendant la période de travail constituerait une protection adéquate contre l'insécurité du revenu. C'est dire que le travailleur, laissé à ses seules ressources, est généralement, dans notre société industrielle, exposé à un avilissement plus ou moins grave de son standard de vie, dès que son revenu cesse ou s'abaisse de façon appréciable.

4. Les « bénéfices sociaux de l'entreprise » ne sont ni un salaire supplémentaire ni un salaire différé ni un salaire indirect, même s'ils peuvent accroître l'utilité du salaire réel. Outre que l'obligation, pour l'entreprise, de fournir des bénéfices sociaux, du moins ceux qui, à mon avis, sont les seuls authentiques, n'est pas la même que celle qui lui incombe lorsqu'il s'agit du paiement d'un salaire, l'existence, la nature et l'importance de ces bénéfices ne sont pas reliées directement à la quantité et à la qualité du travail accompli, ni à la productivité du travailleur. Par conséquent, les bonis, les primes à la production, la compensation pour surtemps ou pour changement d'heures de travail (shift pay), etc. n'entrent pas, à mon avis, dans cette définition des bénéfices sociaux de l'entreprise.

5. Il s'ensuit que les bénéfices sociaux ne peuvent constituer des conditions de travail et ne peuvent être confondus avec celles-ci. * Cet-

* N. de l'Éditeur. — L'expression « conditions de travail » prise dans son sens juridique, si l'on s'en tient à un jugement de la Cour Suprême du Canada dans l'affaire *Syndicat National des employés de Commerce vs La Compagnie Paquet Limitée*, comprendrait aussi ce genre de « bénéfices sociaux ». Le texte de ce jugement se trouve dans *Relations Industrielles*, vol. 14, no 2 (avril 1959), pp. 280 sq.

te exigence qui fait partie de la définition que je donne des « bénéfices sociaux de l'entreprise » exclut de cette définition certains avantages que beaucoup ont l'habitude de considérer comme des bénéfices sociaux: tels les vacances et les congés payés, les services médicaux organisés par l'entreprise, etc.

6. Les bénéfices sociaux, aux termes de la définition que j'emploie, doivent être octroyés par l'entreprise directement à ses employés et à ses employés seulement. Ceci ne signifie pas que l'administration des fonds édifîés pour assurer les bénéfices ne doive pas être confiée à une organisation autre que l'entreprise, mais ceci veut dire que le « bénéfice social d'entreprise » conserve un caractère plus ou moins volontaire; il ne comporte pas habituellement de transfert monétaire, c'est-à-dire un partage des ressources de ceux qui ont plus avec ceux qui ont moins, comme ce peut être le cas d'une mesure gouvernementale de sécurité sociale, surtout s'il s'agit d'une mesure de caractère universel comme la pension de vieillesse. Son objet est d'assurer certains avantages spécifiques aux employés de la firme, avantages dont la valeur monétaire pour chacun de ces employés est en rapport direct avec la contribution établie de façon individuelle.

7. Il importe peu que le bénéfice soit le résultat d'une négociation ou d'une convention collective ou qu'il soit accordé librement par l'entreprise; il importe peu non plus qu'il s'étende à tout un secteur industriel, à quelques entreprises seulement de ce secteur, ou à une seule d'entre elles; il demeure dans tous les cas, un « bénéfice social de l'entreprise » tant et aussi longtemps qu'il n'est pas imposé par l'Etat comme mesure universelle, à tous les entrepreneurs ou à toutes les entreprises et que l'entreprise y contribue financièrement. Dès qu'un bénéfice social existe en vertu d'une mesure étatique et qu'il devient ainsi une obligation générale, il cesse, bien entendu, d'être un « bénéfice social d'entreprise », même si toutes les entreprises assujetties à cette mesure étatique doivent y apporter une contribution financière: c'est le cas de l'assurance-chômage, de la pension de vieillesse du gouvernement fédéral, de l'assurance contre les accidents du travail du

gouvernement provincial, etc. D'autre part, seraient considérés comme « bénéfices sociaux de l'entreprise », par exemple, ceux que celle-ci paierait à ses employés mis à pied en sus de la prestation de l'assurance-chômage de l'Etat; de même en serait-il de l'indemnité d'accident que l'entreprise paierait à un employé recevant déjà une compensation de la Commission des Accidents du Travail.

Ainsi définis, les « bénéfices sociaux de l'entreprise » se ramènent à un nombre réduit de mesures parmi lesquelles les plus importantes et les plus répandues au Canada sont, par ordre d'importance, les pensions de vieillesse, les diverses assurances collectives: assurance-vie, assurance-santé, les indemnités en cas de maladie, et enfin des mesures diverses comme les paiements spéciaux en cas de mises à pied, les contributions à des caisses d'épargne en faveur des employés, etc.

DIFFICULTÉS D'ORDRE STATISTIQUE

La seconde des principales difficultés auxquelles je faisais allusion au début de cet exposé en rapport avec l'étude des bénéfices sociaux privés, est l'absence, l'insuffisance et l'imprécision des statistiques relatives à ces bénéfices. Dans le cas des statistiques contenues dans les études non officielles ou de caractère privé, les divergences, auxquelles j'ai fait allusion, quant à la signification de l'expression « bénéfices sociaux » les rendent presque inutilisables ou, tout au moins, nous obligent à en faire un usage prudent. Quant aux statistiques officielles, elles sont partielles, reposent fréquemment sur des définitions confuses et ne sont pas systématiquement organisées.

De plus, les analyses que l'on a faites pour essayer de déterminer les conséquences que l'adoption de certains bénéfices sociaux peut avoir sur une entreprise ou sur un ensemble d'entreprises adoptent des critères de comparaison assez variables; dans certains cas, on cherchera à établir un rapport avec le coût de production, ce qui, à mon avis, est la référence la plus logique à faire et aussi celle qui permet de porter

le meilleur jugement sur l'efficacité de ces mesures que l'on appelle les bénéfices sociaux de l'entreprise. Mais cette méthode d'analyse offre des difficultés quasi insurmontables si l'on ne procède pas par des études de cas pour lesquels on possède à la fois tous les renseignements relatifs au coût de production et tous ceux qui ont trait au coût des bénéfices sociaux. Ceci suppose une définition exacte de ces bénéfices, l'existence d'une comptabilité rigoureuse de leurs coûts et la connaissance de tous les facteurs particuliers qui peuvent influencer le coût de ces bénéfices, comme, par exemple, les variations plus ou moins fréquentes du nombre d'employés, les changements qui surviennent dans la composition de la main-d'oeuvre de l'entreprise étudiée, le nombre d'heures de travail, les salaires de base, etc.

Ce sont là des exigences auxquelles ne peut échapper l'analyse des « bénéfices sociaux de l'entreprise », quelle que soit la méthode analytique employée. Aussi on ne peut les ignorer, si au lieu d'essayer d'établir un rapport entre le coût des bénéfices sociaux et le coût de production de l'entreprise, on cherche à déterminer le coût de ces bénéfices soit en fonction de la somme des traitements et salaires de tous les employés d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, soit en fonction des salaires versés seulement aux ouvriers bénéficiaires.

Je m'excuse d'avoir mis autant de soin à faire ressortir les difficultés qu'offre l'analyse des conséquences des bénéfices sociaux sur l'entreprise, mais j'ai cru nécessaire de faire ces mises en garde afin que l'on ne s'étonne pas de l'imprécision de l'analyse que j'aurai à faire au cours de cet exposé et afin que l'on ne se surprenne pas non plus des restrictions que j'ai apportées dans le choix des bénéfices sociaux dont j'essaierai de définir et de mesurer l'impact sur les entreprises qui les ont adoptés.

Quelques données statistiques

Les données statistiques disponibles, même si elles sont plutôt maigres, sont nécessaires à la détermination des conséquences qu'à

divers égards et selon des conditions variables peut avoir sur une entreprise l'établissement de bénéfices sociaux.

LENTS DÉBUTS

Le développement dans les entreprises canadiennes des principaux bénéfices sociaux — en particulier des pensions au moment de la retraite et des contributions à des assurances-vie, à des assurances-santé et à divers services médicaux et d'hospitalisation — s'est fait lentement jusqu'à la veille de la deuxième grande guerre.

Selon une enquête conduite en 1947 par le Bureau fédéral de la Statistique avec le concours des Ministères du Travail et de la Santé nationale², il n'y avait en 1900 que trois entreprises au Canada, à l'exclusion des établissements connexes des compagnies ferroviaires, qui avaient établi un régime de pension pour leurs employés; en 1918, on n'en comptait encore que 159. Vingt ans plus tard, le nombre d'entreprises accordant à leurs employés les bénéfices d'une pension s'élevait à 711. Au cours des dix années qui se sont écoulées de 1938 à 1947 inclusivement, les régimes nouveaux de pension dans les entreprises de ce pays se sont chiffrés à 2,533, de sorte qu'en 1947, 3,539 régimes de pension d'entreprises étaient en vigueur; et ils se répartissaient comme suit dans les divers secteurs industriels:

Industrie manufacturière	1.497
Exploitation forestière	62
Mines	71
Communications	40
Transports	206
Construction	109
Services	54
Commerce	854
Finance	646

La plupart des industries ayant adopté un régime de pension se trouvaient, comme on peut s'y attendre, dans l'Ontario, 1,351, et dans Québec, 673.

(2) Survey of Industrial Pension and Welfare and Plans, 1949, Le Bureau fédéral de la Statistique, Ottawa, 1949.

FONDS DE PENSION

Si maintenant l'on utilise les enseignements fournis par le Ministère du Revenu National dans la publication « Taxation Statistics »³ sur les contributions fournies par les compagnies canadiennes à des fonds de pension et réclamées comme déductions pour fins d'impôt, on se rend compte que l'accroissement de ces contributions totales est passé de l'indice 100.0 en 1947 à l'indice 235.4 en 1953. En d'autres termes, la somme de ces contributions à des fonds de pension était évaluée à \$51,733,000 en 1947 et à \$121,805,000 en 1953. Exprimées en pourcentage des ventes ou du revenu total et du profit global des compagnies canadiennes pour chacune des deux années, bien que ce ne soit pas là une comparaison très juste ou bien significative, ces contributions représentaient par rapport à la valeur des ventes ou au revenu total 0.22% en 1947 et 0.32% en 1953, et par rapport au profit global, 3.14% en 1947 et 5.15% en 1953.

Les dix secteurs industriels où, durant la période la plus récente, la hausse, par rapport à 1947, des contributions aux fonds de pension reconnus a été la plus prononcée sont les suivants (1947 = 100.0):

<i>Secteurs</i>	<i>1953</i>
Magasins à rayons et bazars	1,536.2
Téléphone	467.6
Salaisons	369.2
Edition et impression	322.1
Industrie textile (coton)	268.7
Commerce de gros	252.6
Boulangeries et biscuiteries	239.5
Chemins de fer	217.6
Raffineries de pétrole	193.9
Moulins de pulpe et papier ⁴	170.2

(3) Department of National Revenue, Taxation Division, Taxation Statistics, années 1948, 1949, 1950, 1951, 1952, 1953, 1954, 1955.

(4) L'accroissement dans les compagnies engagées dans les industries primaires de l'agriculture, de la forêt et de la pêche a été proportionnellement plus élevé: 100.0 en 1947, 174.5 en 1953, mais les contributions étaient peu fortes.

En montants d'argent versés comme contributions à des fonds de pension, les secteurs suivants se classaient parmi les dix premiers en 1953.

Secteurs ⁵	Rang en 1953	Contributions en 1953 (en milliers de dollars)	Rang en 1947	Contributions en 1947 (en milliers de dollars)
Chemins de fer	1	16,651	1	7,651
Magasins à rayons et bazars	2	10,523	11	685
Téléphone	3	9,334	6	1,996
Moulins de pulpe et papier	4	8,164	3	4,796
Mines, carrières et puits d'huile	5	7,359	2	5,404
Commerce de gros	6	5,548	5	2,196
Raffineries de pétrole	7	4,391	4	2,264
Véhicules-automobiles	8	3,806	— ⁷	—
Produits chimiques industriels	9	2,721	8	1,660
Fer primaire et acier	10	2,622 ⁶	7	1,761

Dans les secteurs industriels où existaient un ou des régimes de pension, la proportion d'employés travaillant pour le compte d'entreprises où ils pouvaient bénéficier de cette protection s'établissait ainsi en regard du total des employés dans chaque secteur:

TRAVAILLEURS D'USINE

Secteur	1951 %	1954 %	1957 %
Mines	42.2	59.0	68.7
Industrie manufacturière	51.9	59.3	68.5
Transports, entreposage et communications	89.3	90.7	93.6
Utilités publiques	97.2	94.2	98.1
Commerce	53.9	75.4	85.2
Services	57.9	63.7	65.1
TOTAL	60.1	67.2	74.4

Source: La Gazette du Travail, vol. LVIII, no 8, 30 août 1958, Ministère du Travail, Ottawa.

(5) Taxation Statistics, *op. cit.*

(6) Le secteur « Finance » suit de près avec \$2,554,000.00 de contributions en 1953.

(7) Renseignements incomplets pour 1947.

EMPLOYES DE BUREAU

<i>Secteur</i>	<i>1951</i> %	<i>1954</i> %	<i>1957</i> %
Mines	58.5	77.4	77.6
Industrie manufacturière	63.0	71.7	81.3
Transports, entreposage, communications	94.2	94.9	96.0
Utilités publiques	98.7	96.6	99.2
Commerce	75.2	79.6	88.0
Services	70.0	76.1	76.9
TOTAL	70.2	78.1	87.7

Source: Idem.

En 1957, dans les entreprises offrant des régimes de pension, le nombre de travailleurs d'usine à leur emploi était de 1,022,064 et le nombre d'employés de bureau s'établissait à 420,800, soit un grand total de 1,442,864. Ce chiffre était celui des travailleurs de 6,034 établissements. Le relevé fait par le Ministère fédéral du Travail, en 1957, portait sur 11,304 établissements ayant à leur emploi 1,854,086 personnes; les établissements faisant l'objet de l'enquête embauchaient alors 40% du total des salariées de l'effectif ouvrier non agricole que l'on estimait à 4,635,215 personnes. C'est dire que 31.1% des travailleurs salariés non agricoles et non gouvernementaux pouvaient bénéficier d'un régime de pension établi dans les entreprises où ils étaient embauchés. Bien que le rapport de l'enquête paru dans la Gazette du Travail d'août 1958 ne nous renseigne pas avec précision sur le degré de participation financière de ces entreprises à ces régimes de pension, on peut en déduire que la plupart des établissements y contribuaient selon une proportion sans doute variable. Selon un calcul très approximatif, la somme totale de ces contributions dans les entreprises de tous genres, compagnies ou non, ayant 15 employés et plus, se serait élevée à environ \$200,000,000.

Dans l'industrie manufacturière, c'est dans les secteurs du tabac, du pétrole et charbon, du papier, des produits chimiques, des appareils et fournitures électriques, du caoutchouc, des produits métalliques non ferreux, des produits du fer et de l'acier, des produits minéraux non métalliques et des aliments et boissons que les régimes de pension d'entreprises s'étendent au plus grand nombre d'employés.

Chose intéressante à noter, le pourcentage des travailleurs pouvant bénéficier des régimes de pension d'entreprises augmente au fur et à mesure que les établissements croissent en effectifs ouvriers. A titre d'exemple, signalons, ainsi que le rapporte le numéro déjà cité de la Gazette du Travail, que 43.6% des travailleurs non employés de bureau peuvent jouir de la pension dans les entreprises couvertes par l'enquête et ayant de 15 à 24 personnes à leur emploi; ce pourcentage est de 45.3% dans les établissements de 25 à 40 employés, de 47.4% dans ceux de 50 à 99 employés, de 56.9% dans ceux de 100 à 199 employés, de 70.1% dans ceux de 200 à 499 employés, de 86.7% dans ceux de 500 à 999 employés et de 95.4% dans ceux de 1,000 employés et plus.

En avril 1957, il y avait, dans les établissements ayant fait l'objet de l'enquête et offrant un régime de pension, 448,932 travailleurs pour la province de Québec et 613,076 travailleurs pour la province d'Ontario, les deux provinces ayant donc au total 1,062,008 personnes à l'emploi d'entreprises où l'on trouvait un régime de pension, sur un total établi pour tout le Canada de 1,214,060, ce dernier chiffre excluant les travailleurs des banques à charte et des chemins de fer à vapeur, pour lesquelles on ne disposait pas de statistiques par province.

ASSURANCE-SANTÉ, ETC.

En ce qui concerne les autres bénéfices sociaux, en particulier les divers régimes de protection contre la maladie et les blessures ou l'incapacité résultant d'accidents, on ne dispose pas malheureusement de renseignements statistiques relatifs aux contributions versées à cette fin par les industries canadiennes; mais une étude très récente, parue en décembre 1958, faite par la division de l'économie et des recherches du Ministère fédéral du Travail et intitulée « Group Hospitalization and Medical Insurance Plans in Canadian Manufacturing Industries » nous permet de mesurer l'ampleur du développement qui s'est produit au cours de la période 1954 à 1957 dans ce domaine.

Dès les premières lignes de ce rapport, ceux qui en sont les auteurs écrivent ceci qui est très intéressant: « Protection against the financial exigencies caused by illness and injuries has become, since the end of World War II, one of the most widespread benefits received by Canadian workers. By means of group insurance plans of various types, a growing number of employees have acquired the means of meeting expenses due to hospitalization, surgery, and medical attention, either in the hospital, at the doctor's office or at home ».

L'enquête conduite par le Ministère du Travail portait sur 6,166 établissements ayant 15 employés et plus et dont le nombre total d'employés s'élevait, en 1956, à 1,004,646. (Le Bureau fédéral de la Statistique estimait qu'il y avait cette année-là au Canada 1,364,163 employés dans les trente-huit à trente-neuf quelque mille établissements de 15 employés et plus). C'est dire qu'en termes d'employés, l'enquête couvrait la presque totalité des personnes engagées dans notre industrie manufacturière.

Des 6,166 établissements couverts, 6,132 fournirent des renseignements dont 4,192 déclarèrent avoir des bénéfices sociaux sous forme d'assurance-santé, d'assurance-hospitalisation ou d'assurance-accidents auxquels ils contribuaient financièrement dans la très grande majorité des cas. Le nombre de personnes à l'emploi de ces 4,192 établissements était de 839,951. Plus de quatre-vingts pour cent (83.0% environ) des établissements payaient de 50% à 100.0% du coût de ces bénéfices de bien-être; environ 55.0% payaient la moitié du coût des diverses sortes d'assurance énumérées précédemment, 16.0% de 51.0% à 99.0% du coût, et un peu plus de 12.0% soldaient le montant entier des contributions.

Si l'on utilise les chiffres cités dans une étude spéciale faite en 1957 pour le compte d'un certain nombre de compagnies canadiennes, chiffres dont j'ai pu vérifier l'exactitude par comparaison à d'autres données contenues dans des documents privés et officiels, on peut éva-

luer pour l'ensemble des entreprises qui ont fait l'objet de l'étude du Ministère du Travail à \$77,000,000 environ la somme des contributions en 1956 de l'industrie manufacturière canadienne aux diverses assurances collectives octroyant des bénéfices d'hospitalisation, de soins chirurgicaux, de services médicaux à l'hôpital, à la maison ou chez le médecin et de soins médicaux pour les cas majeurs (major medical insurance).

Selon l'importance du pourcentage d'employés se trouvant dans les établissements offrant ces diverses formes de protection, on pouvait classer ainsi les différentes industries au 1er avril 1957:

- 1—Produits du caoutchouc
- 2—Matériel et équipement de transport
- 3—Produits du pétrole et du charbon
- 4—Produits du fer et de l'acier
- 5—Produits chimiques
- 6—Tabac et produits du tabac
- 7—Produits alimentaires et breuvages
- 8—Produits de papier
- 9—Produits des métaux non ferreux
- 10—Ameublement et accessoires électriques
- 11—Produits des minéraux non métalliques
- 12—Imprimerie, éditions et industrie connexes
- 13—Produits du bois
- 14—Industries diverses non classées
- 15—Textiles (à l'exception du vêtement)
- 16—Produits du cuir
- 17—Textiles (vêtements et fourrure)

La tendance à l'adoption de systèmes d'assurance-vie collective et d'assurances contre perte de salaire est aussi à la hausse, comme le révèle une analyse de la Gazette du Travail⁸, tirée de l'enquête an-

(8) La Gazette du Travail, vol. LVIII, no 9, Ministère du Travail, Ottawa.

nuelle sur les conditions de travail faite par la division de l'économique et des recherches du Ministère fédéral du Travail. Ainsi, de tous les travailleurs des établissements couverts par cette enquête annuelle, ceux qui se trouvaient à l'emploi d'établissements où ils pouvaient bénéficier de ces deux sortes de bénéfices sociaux représentaient les pourcentages suivants:

TRAVAILLEURS D'USINE

	1954 %	1955 %	1956 %	1957 %	1958 %
Assurance-vie collective	83.4	85.6	86.8	89.1	89.6
Assurance contre perte de salaire	73.9	74.7	77.3	79.2	81.5

EMPLOYES DE BUREAU ⁹

	1954 %	1955 %	1956 %	1957 %	1958 %
Assurance-vie collective	87.4	90.1	90.5	93.5	93.6
Assurance contre perte de salaire	59.0	58.6	58.4	62.6	62.5

Il m'est malheureusement impossible de fournir à l'égard de ces deux mesures de protection une évaluation quelconque de la participation financière qu'y apportent les entreprises où on les trouve en vigueur.

Conséquences pour l'entreprise

Disons tout de suite que nous allons essayer de définir *d'un point de vue économique* les conséquences que l'adoption et le développement des « bénéfices sociaux d'entreprise » peuvent avoir pour celles-ci. Sans doute le point de vue économique n'est pas le seul, mais comme il ne s'agit pas dans ce travail d'aborder l'étude de cette question d'un point de vue administratif ni même d'un point de vue social, puisque je ne suis ni un spécialiste de l'administration des régimes de sécurité ni un sociologue, je m'en tiendrai aussi rigoureusement que possible à décrire les conséquences économiques des bénéfices sociaux

(9) *Op. cit.*

sur l'entreprise selon qu'elle sera sujette à des conditions variables dues à des causes externes, c'est-à-dire exerçant leur effet de l'extérieur de l'entreprise, ou internes, c'est-à-dire prenant naissance à l'intérieur de l'entreprise ou découlant de sa nature. De plus, ces conditions peuvent être statiques, c'est-à-dire s'identifier à une ou à des situations données, ou elles peuvent être dynamiques, c'est-à-dire reliées au fonctionnement même de l'entreprise et à sa vigueur et reliées également à l'activité économique générale.

Etant donné l'aridité et aussi la difficulté d'une telle analyse, de même que le caractère forcément hypothétique qu'elle doit revêtir, par suite de l'insuffisance et de l'imprécision des statistiques qui ont pu être utilisées et dont vous avez pu reconnaître la pauvreté par les chiffres incomplets que je vous ai livrés précédemment, je limiterai cette partie de mon exposé aux quelques considérations qui me paraissent les plus importantes. Comme, d'autre part, il est impossible d'en faire une vérification qui aurait exigé une documentation statistique beaucoup plus abondante et significative, ces déductions analytiques prendront plutôt l'allure de simples hypothèses réduites aux dimensions d'assertions élémentaires. D'ailleurs, elles sont, dans mon esprit, beaucoup plus destinées à provoquer une réflexion collective et à susciter des questions qu'à constituer une étude ambitieuse du problème complexe que pose l'existence et la modalité des bénéfices sociaux pour les entreprises.

L'ENTREPRISE, ENTITÉ ÉCONOMIQUE

Kenneth Boulding, dans son livre « *Economic Analysis* »¹⁰, décrit l'entreprise comme une organisation dans laquelle certains « inputs » sont transformés en « outputs », définissant ainsi de façon très simple ce qu'il appelle « inputs », c'est-à-dire ce que la firme achète et « outputs » ce que la firme vend. S'exprimant différemment, il écrit : « une entreprise c'est un « processus » (process), un organisme, un

(10) KENNETH BOULDING, *Economic Analysis*, Harper & Brothers, New York, 1941, p. 377, p. 380, p. 455.

mécanisme, grâce auquel certains « inputs », évalués en dollars sont transformés en « outputs » évalués eux aussi en dollars ».

Et il donne aussi par rapport à ce qu'il désigne sous le nom d'« inputs », l'explication suivante, que je traduis plus ou moins bien comme je l'ai fait pour les deux citations précédentes: « Il est évident que notre première définition de « inputs » comme étant des choses qu'une firme achète est trop restreinte, si on la prend dans un sens littéral pour signifier des choses pour l'achat desquelles on paie de l'argent à d'autres. Les « inputs » doivent aussi inclure des choses que le propriétaire d'une entreprise s'achète à lui-même (buys from himself). Les paiements (à d'autres) qu'une firme fait pour les « inputs » (appelés dépenses) n'incluent pas seulement les dépenses actuelles payées aux autres. Elles renferment aussi les dépenses « virtuelles », c'est-à-dire les paiements faits par l'entreprise à son propriétaire non pas en tant que propriétaire mais en tant que fournisseur de certain « input » utilisé dans le processus de production dans lequel l'entreprise est engagée ». ¹¹

François Perroux, de son côté, dit de l'entreprise ceci: « Elle combine les prix des facteurs de la production et elle tend à obtenir un produit évalué lui-même en termes de prix. La combinaison technique n'est qu'un moyen de la combinaison économique. Les coefficients techniques de production ont une importance qui s'efface devant la signification des coefficients économiques de production. L'optimum économique seul est décisif, non le maximum technique ». ¹²

C'est donc dans cette perspective de l'entreprise considérée comme mécanisme et entité économique que l'on va essayer de juger des conséquences que peut avoir l'adoption des bénéfices sociaux sur la firme; et ces conséquences seront considérées d'un point de vue exclusivement économique, c'est-à-dire dans leurs effets sur les coûts

(11) KENNETH BOULDING, *op. cit.*, p. 379.

(12) FRANÇOIS PERROUX, *Le capitalisme*, p. 17, Les Presses Universitaires de France, Paris, 1948.

ou les « inputs évalués en dollars », l'expression « coûts » couvrant les *dépenses* et le *profit*, et indirectement dans leurs effets sur les « outputs », eux aussi évalués en dollars et notamment sur les prix de vente.

COÛTS ET PROFITS

Il n'est pas indifférent que la contribution financière fournie par l'entreprise pour le maintien des bénéfices sociaux qu'elle institue soit imputable aux dépenses ou soit imputable aux profits. L'attribution à l'un ou à l'autre secteur des coûts peut être déterminée par l'existence d'un régime fiscal faisant largement usage de l'impôt sur le revenu.

Ici, au Canada, on considère, du point de vue de l'impôt, que les paiements faits par l'entreprise au compte des bénéfices sociaux, comme les régimes de pension, d'assurance-vie collective, d'assurance-santé, d'hospitalisation, etc., en somme tous les « bénéfices » que l'on peut regarder comme étant authentiquement des « bénéfices sociaux de l'entreprise », sont imputables aux frais d'exploitation. Il en est de même pour les contributions destinées au financement de deux principales mesures gouvernementales touchant directement l'entreprise, soit l'assurance-chômage et la protection contre les accidents de travail, bien que, dans ce cas, les conséquences économiques sont, à certains égards, différentes de celles que les « bénéfices sociaux » privés peuvent avoir. Si j'ai mentionné ces mesures gouvernementales, c'est uniquement pour faire ressortir à quelle partie de la structure des coûts est imputable le financement des plus importantes mesures de sécurité sociale que l'on trouve dans le secteur industriel. Des bénéfices sociaux auxquels l'entreprise a à contribuer, il n'y a que la pension universelle de vieillesse, mesure de l'Etat, dont le coût est spécifiquement imputable aux profits. Sans doute, l'entreprise comme tous les contribuables souscrit-elle, par la voie des impôts généraux, à toutes les mesures publiques de sécurité sociale, dont les ressources sont puisées dans le fonds consolidé de l'Etat.

LE RÉGIME FISCAL

Une autre précision s'impose par rapport au régime fiscal auquel l'entreprise canadienne est assujettie. Dans le cas où cette entreprise opère de façon profitable, sa contribution réelle à l'un ou l'autre des bénéfices sociaux imputables aux frais n'est dans beaucoup de cas, et ceci est vrai surtout de la majorité des grands établissements, que de la moitié environ de ce qui est inscrit au compte des versements qu'elle fait à cette fin. En effet, si ces bénéfices n'existaient pas dans une entreprise, les profits imposables seraient accrus de la somme qu'elle n'aurait pas à payer aux fonds des bénéfices sociaux, et dans ce cas une proportion variable des profits augmentés, mais s'établissant pour l'ensemble des entreprises taxées aux environs de 50% de ces profits, devraient s'en aller dans les coffres de l'Etat. C'est dire que dans le cas d'une firme prospère, la charge des bénéfices sociaux n'est pas aussi forte qu'elle apparaît dans la nomenclature des frais de l'entreprise, étant souvent moindre de près de la moitié. Grâce donc aux dispositions de nos lois sur les impôts, l'entreprise peut faire en faveur de ses employés, mais au détriment de l'ensemble de la population, un transfert des fonds attribuables à la sécurité sociale ou à d'autres améliorations des conditions de vie; elle peut obliger ainsi l'Etat à faire un prélèvement plus élevé sur les ressources des contribuables pour assurer à son personnel le bien-être désirable.

Cette caractéristique particulière de notre régime fiscal fournit, à mon avis et selon l'opinion de plusieurs auteurs sur la question, une explication très plausible de la montée rapide et de l'extension considérable des « bénéfices sociaux de l'entreprise » depuis les quinze ou vingt dernières années au Canada. Un phénomène semblable, et dont l'existence est attribuée aux mêmes causes, s'est aussi produit aux Etats-Unis.

C'est là également, c'est-à-dire dans cette influence de notre système de taxation, que l'on peut trouver une explication du mode de répartition entre les industries de la somme des « bénéfices sociaux

d'entreprise » au Canada. Les grandes entreprises, on l'a vu, par exemple dans le cas des régimes de pension, sont celles où la plus grande proportion des travailleurs est couverte par l'une ou l'autre des différentes sortes de bénéfices sociaux, tandis que dans les établissements n'ayant que peu d'employés, cette proportion est plus de la moitié moindre. De même, si on analyse la répartition des « bénéfices sociaux d'entreprise » entre les divers secteurs de l'industrie manufacturière, il semble bien que c'est dans ceux qui, en général, affichent les résultats d'exploitation les plus profitables que les différents régimes de bénéfices sociaux sont les plus répandus, les plus nombreux et les plus avantageux pour ceux qui en jouissent.

EN PÉRIODE DE RÉGRESSION

Cependant, cette influence du régime fiscal sur l'accroissement en valeur et en nombre des « bénéfices sociaux d'entreprises » a été conditionnée — et elle le restera toujours — à l'existence et au maintien de la prospérité économique. Et c'est ici qu'il faut examiner un autre aspect des conséquences économiques de la présence des bénéfices sociaux dans l'entreprise: celui qu'elles offrent en période d'opération déficitaire. Ce qui avait été jusqu'alors camouflé derrière l'écran de la prospérité, apparaît nettement; et la première chose que l'on constate, c'est la rigidité inhérente aux régimes de bénéfices sociaux, qui est plus ou moins grande selon l'une ou l'autre sorte de bénéfices, mais qui est quand même l'une des principales caractéristiques redoutables de ces régimes. Par là, on voit que s'il est, en temps de prospérité, relativement avantageux, à bien des points de vue, pour l'entreprise que les paiements qu'elle effectue au compte des bénéfices sociaux soient imputés aux frais d'exploitation et non pas aux profits, il devient extrêmement onéreux qu'il en soit ainsi en période de régression pour l'entreprise. En effet, quand on introduit dans un établissement un ou plusieurs bénéfices sociaux, on prend habituellement, en ce faisant, un engagement à long terme, de caractère contractuel ou quasi contractuel, envers les employés contributeurs et aussi envers les bénéficiaires

qui, dans le cas particulier des pensions, ne sont plus, pour la grande majorité d'entre eux, à l'emploi de l'entreprise. Il en résulte que même si la firme opère à perte, et quelle que soit l'étendue de ses déficits et leur durée, l'entreprise ne peut se soustraire aux obligations contractées envers ses employés actuels tant et aussi longtemps que cette entreprise subsiste. Il peut fort bien arriver que la réduction de l'embauchage, en cas de régression pour l'entreprise, ne se fasse pas, du moins dans les premiers temps de cette régression, à la même allure que la baisse des profits ou l'augmentation du déficit. Au surplus, il y a un nombre minimum d'employés qui doivent demeurer dans l'entreprise si celle-ci doit se maintenir. Enfin, les bénéfices sociaux qui ont tendance à s'accroître en nombre et en coût pendant les périodes de salaires croissants, offrent naturellement une forte résistance à la réduction en période de revenus décroissants.

Sans doute, ces engagements financiers ne comportent pas tous le même fardeau pour la firme: ainsi les contributions aux diverses sortes d'assurance-groupe et aux régimes de pension tendront à diminuer avec la contraction de l'embauchage et la diminution du nombre d'employés, mais ceci sera plus ou moins lent selon le genre d'employés, leur spécialisation, l'essentialité du rôle qu'ils jouent dans l'entreprise, selon les résistances aux mises à pied qui pourront venir de l'extérieur, selon l'attitude des dirigeants de l'entreprise en face de la crise qu'ils ont à traverser, selon les termes régissant l'application des bénéfices sociaux, etc. Plus, dans ces conditions, les départs seront lents à s'effectuer, plus le coût des services sociaux pour l'entreprise deviendra onéreux et pourra même menacer l'existence de celle-ci. D'autre part, dans un établissement où existent des compensations pour mises à pied, des garanties de salaires en cas de chômage, des indemnités de chômage supplémentaires, on pourrait se voir obligé à faire des sorties massives de fonds, si l'on n'a pas établi un système strict et prévoyant de contributions, dans le cas où l'on serait forcé de congédier rapidement un nombre plus ou moins considérable d'employés.

Dans l'hypothèse d'une régression économique qui frapperait durement une foule d'entreprises, on pourrait assister à des perturbations très graves du régime général des « bénéfices sociaux d'entreprise ». Ces difficultés pourraient en outre être accentuées très sérieusement par la nature des investissements que l'on aurait faits des fonds édifiés par les contributions et devant servir aux prestations éventuelles. En outre, plusieurs des bénéfices sociaux actuels ne sont pas soumis à un contrôle public et il n'est pas certain que tous les systèmes qui ont été adoptés jusqu'ici dans l'industrie ne comportent pas de faiblesses qui ne tarderaient pas à paraître au grand jour, dès que des difficultés sérieuses menaceraient leur administration.

Toutes les entreprises ne seraient pas, en période de crise économique ou de dépression, également frappées par les charges découlant de la présence chez elles de bénéfices sociaux. Un certain nombre d'entre elles, en particulier celles dont la situation financière est solide, et c'est le cas, du moins il est raisonnable de le croire, des grandes unités, de même que de celles qui sont engagées dans les secteurs les plus profitables de l'industrie manufacturière ou encore de celles qui se trouvent dans une situation favorable de concurrence, pourraient plus aisément affronter les périodes difficiles. Voilà pourquoi tous les régimes de bénéfices sociaux de l'entreprise ne seraient aussi menacés les uns que les autres, sauf si la régression devenait trop sévère, trop étendue et venait à se prolonger comme celle dont beaucoup d'entre nous ont été les témoins durant les années 1930. Mais voilà pourquoi, d'autre part, bon nombre d'entreprises pourraient se trouver dans une situation très inégale de concurrence. C'est donc vraiment en temps de déclin ou d'exploitation déficitaire qu'apparaissent les conséquences réelles de l'adoption des bénéfices sociaux par l'entreprise; c'est durant de telles périodes de régression que l'on sent tout leur poids sur la structure des coûts et sur la situation financière de la firme.

Toute cette situation nouvelle, dans laquelle la présence des bénéfices sociaux dans l'entreprise plongerait celles-ci en cas de régression

économique individuelle ou générale, n'existerait, si la participation financière de l'entreprise à l'édification de ces diverses mesures de bénéfices sociaux se faisait à même les profits ou en fonction de ceux-ci. Ce qui revient à dire qu'étant donné le mode actuel de financement par les entreprises des régimes de bénéfices sociaux, une condition essentielle à la protection de la situation financière des entreprises et à la minimisation des effets de ces bénéfices sur les coûts d'opération ou de production de l'entreprise, c'est à la fois le maintien de la prospérité économique et l'existence d'une politique générale de plein emploi. En effet, l'hypothèse qui est ici énoncée est à l'effet qu'étant donné un régime fiscal favorisant le développement des bénéfices sociaux d'entreprise et étant donné un haut niveau d'activité économique et de plein emploi, les conséquences de l'adoption des bénéfices sociaux par l'entreprise sur les coûts de production ne sont certes pas désastreuses; elles peuvent être plus ou moins défavorables selon les entreprises, bien qu'en général, et il va sans dire, dans les conditions que je viens d'énumérer, elles ne tendent pas à accroître de beaucoup les coûts de production. Pour une bonne partie, les contributions de l'entreprise au financement de ces bénéfices sociaux constituent un simple transfert des coûts de la sécurité ainsi obtenue en faveur des employés du secteur public au secteur privé de l'économie et un partage des coûts entre les travailleurs et les propriétaires de l'entreprise.

LA CONCURRENCE

Sous le rapport de la concurrence entre entreprises, l'adoption des bénéfices sociaux en atténue sensiblement les effets dans la mesure de leur généralisation à l'intérieur d'un secteur industriel donné et encore davantage, dans la mesure de leur généralisation à l'ensemble des entreprises d'un pays. Toutefois il y a, à mon avis, des exceptions à cette règle. On peut citer ici le cas d'une entreprise placée dans des conditions de coûts élevés de production, par exemple, d'une entreprise qui serait localisée sur un marché de travail où le prix de la main-d'oeuvre est haut en comparaison d'une entreprise qui, par suite de

l'accès facile à une main-d'oeuvre abondante et à meilleur marché que la première, pourrait effectuer la même production à des prix de revient beaucoup plus bas. Un autre exemple serait celui d'une firme placée au centre de son principal marché et dont les coûts de production, autres que ceux des bénéfices sociaux, seraient égaux à ceux d'une autre entreprise engagée dans la même activité productive mais qui serait éloignée de son marché. Cette dernière, si elle avait à assumer des charges financières de bénéfices sociaux, pourrait se trouver très désavantagée par rapport à la première, surtout si celle-ci n'avait à supporter le prix d'aucun bénéfice social. De même en serait-il d'une entreprise opérant avec des marges très réduites de profits et concurrençant une autre entreprise à marges de profits plus généreuses. Dans un cas comme dans l'autre, la firme avantagée pourrait sans de trop grands inconvénients, du point de vue de la concurrence, instaurer chez elle des bénéfices sociaux tandis que l'autre, moins favorisée, pourrait être dans une situation difficile, si elle devait offrir des bénéfices sociaux, surtout si ceux-ci comportaient des frais élevés de contributions et d'administration.

On conçoit facilement que ce problème d'une situation favorable de concurrence due à l'existence dans l'entreprise de bénéfices sociaux auxquels elle contribue pécuniairement, à des degrés divers, puisse se poser pour les entreprises qui dirigent une importante partie de leur production sur les marchés internationaux, car là il peut arriver fréquemment qu'elles aient à lutter contre des concurrents étrangers capables de produire à des coûts très bas et chez qui, très souvent, n'existent pas de charges relatives aux « bénéfices sociaux d'entreprises ». De ce point de vue, beaucoup de nos industries peuvent être vulnérables.

Il y a aussi un autre cas qui, sous le rapport de la concurrence, mérite d'être mentionné. J'y ai déjà fait allusion précédemment: c'est celui de la condition des petites entreprises en regard des grandes et c'est aussi celui des entreprises administrées efficacement en regard de

celles qui le sont moins. Il est souvent très malaisé pour une petite entreprise de fonctionner avec des coûts d'exploitation comparables à ceux des grandes, comme il leur est également plus difficile d'avoir un rendement aussi efficace que les plus importantes. L'impact des bénéfices sociaux peut alors être beaucoup plus grand dans les petites firmes que dans les grandes et il peut ainsi les exposer à une concurrence de la part des dernières qui soit presque désastreuse. D'autre part, la petite unité d'opération ayant, la plupart du temps, des coûts fixes beaucoup plus bas que la grande, il peut arriver qu'elle puisse, sans se placer dans une situation de concurrence défavorable par rapport à la grande entreprise, établir chez elle certains bénéfices sociaux. Si l'on ne peut affirmer, en règle générale, que la grandeur de l'entreprise n'est pas une condition essentielle à l'adoption des bénéfices sociaux auxquels l'entreprise contribue, on doit reconnaître, d'autre part, que l'efficacité est une condition habituellement nécessaire à l'existence de ces bénéfices dans l'entreprise.

CHOIX LIMITÉ DES PLACEMENTS

L'une des conséquences générales que peut avoir pour l'entreprise l'établissement de services sociaux dont elle assume partiellement ou totalement les charges, c'est de réduire la liberté de l'entreprise à l'égard des investissements qu'elle pourrait choisir. Dans certains cas, ceci n'a pas beaucoup d'importance, mais pour d'autres ceci peut vraiment devenir un ennui sérieux. Il se peut fort bien, en effet, qu'une entreprise ayant des ressources limitées, mais obligée de faire des investissements destinés soit à accroître la productivité, soit à améliorer les conditions de travail, soit à la placer dans une situation de concurrence favorable, soit incapable de le faire parce qu'elle doit consacrer aux fins des bénéfices sociaux l'argent dont elle pourrait disposer pour effectuer ces améliorations. Ceci n'est pas un exemple chimérique: il est très plausible qu'on le rencontre dans la réalité, et peut-être plus fréquemment qu'on l'imagine. Un autre cas, mais qui serait, en quelque sorte, en sens inverse du premier, est celui où l'entreprise, ayant

L'administration ou influençant l'administration des fonds destinés aux bénéfices sociaux, les ferait servir à un auto-financement (*plowing back*) déguisé. Il serait plus difficile au Canada qu'aux Etats-Unis d'agir ainsi, du moins en ce qui concerne le financement par actions des entreprises, par suite des exigences de nos lois gouvernant les fiducies et par suite de l'attitude générale des administrateurs canadiens des fonds en fiducie, mais chez nos voisins du Sud, où l'on est moins rigide, cette pratique a tendance à se répandre, au témoignage de certains auteurs qui ont écrit récemment sur la question.

DROITS ACQUIS ET RATTACHEMENT À L'ENTREPRISE

Je ne parlerai pas ici des conséquences des bénéfices sociaux sur l'entreprise pouvant découler de ce que l'on appelle en anglais le « *vesting* », notamment dans le cas des pensions: c'est un sujet complexe que je préfère laisser à M. Parenteau, parce que, somme toute, il concerne plus les travailleurs que les entrepreneurs. Cependant, je tiens à citer à cet égard l'opinion exprimée par le Conseil Canadien du Bien-Etre dans un mémoire récent sur la sécurité sociale¹³ et examinant la possibilité d'établir un régime universel contributoire de pensions; j'en donne la citation anglaise parce qu'elle est prise dans le document original:

« Under a universal contributory system, écrit-on, it would appear appropriate to approve such private plans (les régimes de pensions privés, d'entreprises ou autres) as an alternative to the government program only under conditions where:

- i. the benefits were guaranteed,
- ii. there was *full vesting* for the employee from the commencement of work and complete transferability of rights during his or her working lifetime and

(13) Canadian Welfare Council, Social Security for Canada, a policy statement adopted at the annual meeting of the Canadian Welfare Council, June 2, 1958.

iii. the benefits in relation to contributions were not less generous in coverage and amount than obtaining under the government program. »

Et le mémoire ajoutait: « Many plans are sound both from the actuarial and the social point of view, but others have serious defects. Employer contributions on behalf of an employee are often not fully vested in the latter for many years... »

On a prétendu dans certains milieux et chez certains auteurs que l'une des conséquences heureuses de l'introduction des bénéfices sociaux dans l'entreprise avait été de diminuer la mobilité de la main-d'oeuvre, en augmentant la loyauté des travailleurs envers l'entreprise par crainte de perdre les avantages que leur procuraient les « bénéfices sociaux d'entreprises ». De plus, les bénéfices sociaux offerts aux travailleurs par l'entreprise pouvaient avoir comme résultat d'accroître leur compétence, leur assiduité et partant leur productivité. Ce point de vue, qui me paraît confondre « bénéfices sociaux de l'entreprise » avec « conditions de travail », en supposant qu'il ait pu être motif incitant certaines entreprises à établir des bénéfices sociaux, alors que ceux-ci étaient peu répandus, n'a plus la même valeur aujourd'hui devant l'expansion rapide et la diversité de plus en plus grande des bénéfices sociaux dans la presque totalité des secteurs industriels. Même si de tels résultats heureux pour l'entreprise peuvent se vérifier dans un certain nombre d'établissements, je ne les considère pas dans l'état actuel du développement des bénéfices sociaux, comme une conséquence très importante pour l'entreprise: l'entreprise, en tant que telle, en instaurant des bénéfices sociaux, accomplit beaucoup plus une fonction sociale, sans doute utile et à laquelle elle ne peut peut-être pas se soustraire pour diverses raisons, qu'une fonction strictement économique.

SECTEUR PRIVÉ ET SECTEUR PUBLIC

Je ne puis terminer cet exposé sans dire quelques mots de la situation des entreprises accordant des bénéfices sociaux dans un pays

où existe comme au Canada des mesures publiques de sécurité sociale. En effet, la situation de ces entreprises n'est pas la même que si elles se trouvaient dans un milieu où les citoyens ne jouiraient d'aucune protection contre le chômage, contre la maladie, contre la vieillesse, contre certaines infirmités et contre l'indigence. Il est certain que, dans le premier cas, beaucoup de « bénéfices sociaux de l'entreprise » peuvent être un supplément aux mesures gouvernementales. Et dans ce sens, l'entreprise joue un rôle supplétif par rapport à l'Etat. Par conséquent, l'importance des bénéfices qu'elle accorde doit être conditionnée par l'existence et l'importance des mesures publiques de sécurité sociale. Ceci importe d'autant plus que l'entreprise doit non seulement subvenir en tout ou en partie à ses propres régimes de bénéfices, mais elle doit apporter sa quote-part, souvent très importante, au financement des régimes de l'Etat. Si un juste équilibre n'est pas atteint dans les contributions de l'entreprise aux deux genres de régimes, les conséquences des bénéfices sociaux de l'entreprise sur sa situation financière ou sur ses coûts de production peuvent être fort onéreuses. Evidemment ceci peut être plus ou moins grave s'il ne s'agit pour cette entreprise que de concurrencer d'autres firmes placées dans les mêmes conditions, mais il peut en être tout autrement si elle doit entrer en concurrence soit sur le marché domestique, soit sur les marchés extérieurs, avec des entreprises étrangères non astreintes aux mêmes obligations.

Il faut aussi noter que la contribution financière des entreprises à certaines mesures publiques de sécurité sociale puise dans les revenus nets de l'entreprise, c'est-à-dire dans ses profits et qu'en l'absence de ceux-ci, cette participation pécuniaire n'existe plus, tandis que dans le cas des « bénéfices sociaux d'entreprise », c'est au chapitre des frais, on l'a déjà noté, que les contributions s'inscrivent: les conséquences économiques de l'un et de l'autre type de bénéfices sur l'entreprise différeront donc selon leur mode de financement. Par ailleurs, comme on l'a déjà noté, certaines autres mesures gouvernementales, telles l'assurance-chômage et l'assurance-accident, en vertu des dispositions de notre régime fiscal, s'identifient quant à leur mode de financement

aux « bénéfices sociaux de l'entreprise », et leurs conséquences peuvent être les mêmes, et parfois, en période de régression pour l'entreprise, afficher plus de rigidité que les mesures adoptées par l'entreprise.

Conclusion

Voilà, mesdames et messieurs, un exposé incomplet et peut-être aussi trop imprécis des conséquences économiques que l'adoption de bénéfices sociaux dits d'entreprises peuvent avoir sur celles-ci. La plupart des considérations que j'ai faites au cours de cet exposé n'ont pu malheureusement subir de confrontation avec des statistiques suffisantes, confrontation qui aurait été nécessaire à la vérification de la justesse de la plupart de ces allégués. Aussi, je laisse donc à votre expérience personnelle et à votre connaissance pratique du fonctionnement des régimes de bénéfices sociaux d'entreprises, le soin d'apprécier à leur valeur la majeure partie des points de vue contenus dans ce travail et qui, s'ils n'ont pu être éprouvés expérimentalement, n'ont cependant pas été exprimés de façon spontanée mais sont le fruit d'une assez longue réflexion.

Une chose est certaine: c'est que cette question des bénéfices sociaux et les problèmes qu'ils peuvent poser par leurs conséquences économiques sur les entreprises qui les adoptent, sont très complexes. Tant et aussi longtemps que l'on ne se sera pas mieux entendu sur ce que les « bénéfices sociaux d'entreprise » signifient pour tout le monde et que l'on n'aura pas à ce sujet une documentation statistique plus abondante et plus précise, l'analyse exacte et objective de leurs effets économiques ou autres sur les entreprises restera difficile.

INDICE D'ACCROISSEMENT DES CONTRIBUTIONS ¹ AUX FONDS DE PENSION PRIVÉS DES COMPAGNIES CANADIENNES DE 1947 À 1953
INCLUSIVEMENT, PAR GRANDS SECTEURS D'ACTIVITÉ

	1947 = 100						
Secteur d'activité	1947	1948	1949	1950	1951	1952	1953
A—Agriculture, forêt et pêche	100.0	185.4	172.7	83.6	141.8	225.4	174.5
B—Industrie manufacturière	100.0	133.3	162.6	179.0	212.0	199.5	222.2
1—Salaisons	100.0	130.4	285.6	279.2	237.6	354.0	369.2
2—Boulangerie et biscuiterie	100.0	112.1	111.6	112.8	196.3	215.1	239.5
3—Boissons alcooliques	100.0	121.6	131.1	124.7	113.9	118.0	124.8
4—Produits du coton (textile mills)	100.0	99.6	148.9	203.2	184.0	177.1	268.7
5—Moulins de pulpe et papier	100.0	145.8	156.2	151.7	164.6	157.9	170.2
6—Edition et impression	100.0	168.6	185.4	214.2	199.3	210.1	322.1
7—Fer primaire et acier	100.0	108.1	129.4	183.6	194.0	181.5	148.9
8—Raffineries de pétrole	100.0	198.4	215.0	183.1	194.9	186.7	193.9
9—Produits chimiques industriels	100.0	111.4	124.4	144.2	174.4	213.5	163.9
C—Services publics							
1—Chemins de fer	100.0	110.7	131.6	147.7	155.3	175.6	217.6
2—Téléphone	100.0	106.4	129.7	276.3	312.6	435.8	467.6
D—Commerce de gros	100.0	131.6	172.4	295.3	203.6	261.5	252.6
E—Magasins à rayons et bazars	100.0	227.1	1009.3	1371.2	1405.7	1117.8	1536.2
F—Services de finance	100.0	106.6	106.8	130.7	135.5	194.4	172.9
G—Services personnels	100.0	137.5	123.5	569.3 ²	182.2	184.2	173.6
Toutes les industries	100.0	126.4	159.7	197.6	190.4	209.1	235.4

Source: Taxation Statistics, années 1948, 1949, 1950, 1951, 1952, 1953, 1954, 1955,
Department of National Revenue, Taxation Division, published by the Queen's Printer, Ottawa.

- (1) On définit ainsi les contributions: « Pension Contributions » — « This represents the total amount contributed to an employee's pension, superannuation or retirement fund, and includes also pension payments made directly to former employees outside of a pension fund. »
- (2) Ce chiffre est probablement erroné; malheureusement nous n'avons pu vérifier l'erreur à la source.

4

Attitudes patronales

T.H. Robinson

AU cours de l'entretien qui va suivre, j'ai l'intention 1) de définir les termes « attitude » et « direction »; 2) d'étudier quelques-unes des influences qui ont affecté les attitudes patronales de façon générale; 3) de souligner quelques-uns des facteurs qui ont contribué à l'expansion des bénéfices marginaux au cours des récentes années; enfin 4) d'examiner certains des facteurs qui ont déterminé la nature des attitudes de la direction à l'endroit des bénéfices marginaux.

Définitions

Abordons d'abord les définitions.

Une attitude est une prédisposition qui porte à agir d'une façon prévisible en présence de certaines conditions. Une attitude peut être individuelle comme par exemple dans le cas d'une personne qui ne peut supporter d'être enfermée dans une petite pièce; une attitude peut être sociale, comme par exemple la réaction des Blancs du sud des Etats-Unis à l'égard de l'intégration dans les écoles. En réalité, en tant que réaction préconçue, une attitude est prévisible surtout en ce qui a trait à la nature de la réaction elle-même; mais on ne peut en prévoir aussi facilement l'étendue, le degré ou l'intensité. La nature spécifique de la réaction qui se produira est encore moins prévisible. Par exemple, il est très probable qu'une tentative de chanter le « Drapeau Rouge » lors d'une assemblée du Parti progressiste-conservateur serait accueillie avec hostilité, mais ce qui est plus difficile à prévoir, c'est la forme que prendrait cette hostilité.

Le terme « direction » s'emploie dans deux sens. Dans le premier cas, il désigne la *fonction* d'élaborer les plans et de diriger les activités d'une organisation. Cette organisation peut être relativement limitée, par exemple, la célébration d'un anniversaire ou un pique-nique de famille; ou bien, elle peut avoir une envergure des plus complexes, comme par exemple le gouvernement au niveau provincial ou fédéral ou encore une union ouvrière qui fonctionne de pair avec une industrie ou bien une entreprise commerciale aux produits multiples, dont les activités ont une envergure internationale.

Le terme « direction » comprend aussi l'ensemble des personnes qui collectivement s'occupent de la préparation et de la direction des activités d'une organisation, quelle qu'elle soit. Voilà donc ce qu'est la « direction » dans le domaine des unions ouvrières, des entreprises commerciales ou du gouvernement.

Pour les besoins de cet entretien, toutefois, la signification de l'expression « direction » ne s'appliquera qu'aux personnes qui préparent le programme et dirigent les activités d'entreprises commerciales.

Les attitudes patronales en général

Ceci m'amène à la seconde partie de notre causerie, précisément l'étude de certains facteurs qui affectent les attitudes patronales en général. J'aimerais plus particulièrement a) examiner brièvement la place que la direction occupe dans notre organisation économique, en soulignant l'importance que la direction accorde aux profits dans l'entreprise et b) référer à certaines philosophies sociales prédominantes qui, à divers degrés, ont façonné l'attitude patronale ou l'attitude de la direction en face de ses problèmes.

LE RÉGIME ÉCONOMIQUE

Notre système économique consiste en une économie basée sur l'échange, d'où la plus grande partie de la productivité est soumise aux conditions de la concurrence venant de l'entreprise privée en vue d'en tirer un profit. Pour employer les termes les plus simples, les personnes, tant celles qui détiennent les titres à la propriété que celles qui ont des services à offrir, mettent cette propriété ou ces services à la disposition de l'entreprise pour de l'argent. Avec de l'argent, les gens obtiennent des entreprises commerciales les produits et les services dont ils ont besoin.

Mais au cours de ces échanges, l'argent prend différents sens, selon que l'on est celui qui paye ou celui qui est payé. C'est ainsi que ce qui constitue un revenu pour les uns en retour de l'usage de leur propriété ou de leurs services comme employés, devient un coût de production pour les entreprises commerciales. En revanche, l'argent que les gens déboursent pour se procurer les produits et les services fournis par l'entreprise, constitue le coût de la vie de ceux qui les payent alors que ce même argent ira s'inscrire dans la colonne des recettes, aux livres de cette même entreprise.

Ces échanges s'effectuent dans des conditions où les gens et les entreprises jouissent d'une liberté appréciable et où existe une certaine

concurrence à divers degrés. Dans ces conditions, les entreprises commerciales cherchent à opérer de la manière la plus profitable possible.

Tout ceci est une description très élémentaire et abrégée de notre économie. Le seul prétexte nous incitant à l'inclure dans ces remarques est de souligner le problème essentiel de la direction et de mettre en lumière les points où la direction est le plus vulnérable en face de toute menace dans l'accomplissement de son devoir. Voilà donc pourquoi il incombe à la direction, non seulement de poser les jalons et de diriger les opérations des entreprises commerciales, mais encore de s'acquitter de ce rôle de la façon la plus économique et la plus profitable possible.

Quelles que soient les attitudes que la direction doive adopter, soyez assurés qu'il est impérieux pour ceux à qui il incombe d'administrer des entreprises commerciales, de le faire de la façon la plus profitable possible. La direction est donc prédisposée en faveur de tout ce qui réduit les coûts ou accroît les recettes, tout comme à l'inverse elle surveillera de près tout ce qui peut accroître les dépenses de production ou faire baisser les recettes.

Bien qu'elle doive penser en fonction du rendement économique, la direction n'est pas uniquement dominée par des considérations d'ordre économique. Elle est composée d'êtres humains, appartenant tous à la grande famille humaine. Ce sont des citoyens qui, comme tels, assument une certaine part de la responsabilité communautaire. Il est inévitable que la direction subisse l'influence des normes généralement établies pour régir la bonne conduite des gens en tant que citoyens et en tant que membres de la direction, et qu'à son tour la direction influence ces mêmes normes de conduite. La direction ne peut guère s'éloigner de ces normes établies sans avoir à envisager une certaine hostilité.

Les normes sociales de bonne conduite, les règles de l'éthique ou les philosophies sociales — appelez-les comme vous voudrez — finis-

sent par changer avec le temps. Et ce changement affecte l'attitude de la direction des entreprises, dans son comportement envers les problèmes qui surgissent.

Depuis les cent dernières années, ici sur le continent nord-américain, nous pouvons distinguer trois philosophies différentes qui ont grandement influencé la direction.

LES NORMES SOCIALES

La première de ces philosophies, qui prédomina durant la dernière moitié du siècle dernier et qu'on pourrait qualifier d'individualisme farouche, était une sorte de « Darwinisme » social. En principe, tous avaient libre accès à une concurrence dont seuls les plus forts survivaient. Ils devaient non seulement survivre mais en vertu même de cette survivance devaient se révéler les plus compétents. Cette philosophie fut adoptée non seulement par les directeurs d'entreprises d'alors, mais encore plus peut-être par les travailleurs eux-mêmes. Pour ces derniers, il existait toujours une frontière où ils pouvaient accéder — ou plutôt qu'ils croyaient accessible, lorsqu'ils devaient échapper à quelque infériorité parmi la concurrence de la vie urbaine ou industrielle.

« L'assurance de leurs trois repas par jour et le désir de s'enrichir rapidement », tel était le but primordial de ceux qui tinrent le coup. A leurs yeux, les difficultés rencontrées à leur travail n'étaient que temporaires et que le prélude d'une situation meilleure qu'ils considéraient comme chose certaine, étant donné les occasions, leur ardeur au travail et leur compétence.

Au tournant du siècle, les conditions changèrent et, par le fait même, les perspectives des directeurs d'entreprises en matière d'administration. La construction du chemin de fer transcontinental ouvrit de nouveaux débouchés; il se produisit un accroissement considérable

dans le nombre et la diversité des machines et dans l'envergure des établissements industriels pour approvisionner ces marchés. Le propriétaire et le chef d'entreprise allaient désormais constituer deux entités distinctes et l'administration industrielle s'acheminait vers un statut professionnel.

C'est dans les premières années du siècle que l'administration commença à prendre conscience du fait qu'une masse ouvrière florissante et satisfaite serait plus apte à maintenir en pleine opération et à meilleur marché des industries à fort pouvoir d'investissement, qu'une main-d'œuvre dont les besoins physiques et sociaux seraient négligés. A la même époque, l'on vit s'accroître la réaction du public contre l'insouciance à l'égard des valeurs humaines, insouciance qui avait prévalu durant le règne de « l'individualisme farouche » déjà mentionné. La recherche d'un meilleur rendement économique et le réveil de la conscience sociale constituèrent, en se fusionnant, l'origine de ce qui s'appelle paternalisme patronal.

Pour les travailleurs d'usine, ce bien-être du paternalisme patronal prit la forme d'une amélioration des conditions d'éclairage, de chauffage et de ventilation; on leur aménagea des salles de repos et de toilette, des armoires de sûreté, salles à manger, etc. Toutefois, les promoteurs de ce bien-être matériel ne limitèrent pas leur sollicitude au seul domaine de l'usine; c'est ainsi qu'ils prirent les dispositions nécessaires pour assurer aux travailleurs des maisons d'habitation modèles, des parcs et des terrains de jeux, des conférences et des concerts et toutes sortes de facilités éducationnelles dont bénéficieraient les familles des employés aussi bien que les employés eux-mêmes.

Cette forme de philosophie administrative était en substance du paternalisme. Toutes ces facilités ou si vous voulez, ces bénéfices marginaux, furent préconisés grâce à l'initiative et sous le contrôle et la surveillance des directeurs d'entreprise. L'entreprise seule, il va sans dire, absorba le coût de tous ces privilèges, non seulement

parce qu'ils étaient pour le bien des employés, mais encore parce que l'on comptait que l'argent ainsi investi serait plus que remboursé grâce à l'accroissement de l'efficacité et du rendement de la main-d'oeuvre qui en résulterait. On connaît, à ce sujet, l'histoire du Juge Gary, alors Président du Conseil d'Administration de la United States Steel Corporation. C'était en 1907-1908 et la U.S. Steel n'était pas une organisation philanthropique, pas plus qu'elle ne l'est aujourd'hui, d'ailleurs.

Le Juge Gary, dit-on, voyageait en Europe méridionale et centrale. Alors qu'avec son groupe il s'était arrêté dans une certaine ville, il remarqua un grand nombre d'amputés. Il remarqua le même fait à la ville suivante qu'ils visitèrent. Piqué de curiosité, il demanda dans quelle guerre ces gens avaient été mutilés. « Ce n'est pas à la guerre », lui répondit-on, « ils furent blessés dans vos aciéries ».

Gary était un homme d'affaires pratique, mais il était aussi Doyen de l'Eglise Méthodiste et apparemment, il avait une conscience éclairée. De retour à son bureau, il entreprit d'étudier le coût des accidents comparativement au coût d'un programme de prévention des accidents. Il était convaincu et il réussit à convaincre ses directeurs que la sécurité au travail paierait de retour. C'est ce qui arriva. Et la U.S. Steel devint et continue d'être à l'avant-garde dans le domaine de la sécurité industrielle.

Le paternalisme patronal ne manqua pas d'adversaires. Les syndicats en particulier s'y opposèrent fortement. On doit se rappeler qu'à ce moment-là, les syndicats devaient lutter pour leur survie. Peu d'employeurs les acceptaient de bon gré. Il n'existait aucune législation ouvrière pour leur assurer un statut légal. Il n'était pas question pour la politique nationale d'encourager les syndicats. Dans les circonstances, les syndicats étaient hostiles à ce paternalisme patronal. Pour eux, il constituait un outrage à la dignité humaine. Plus encore, ils soupçonnaient le paternalisme patronal d'être un mouvement rival

instauré par les directeurs d'entreprises afin de détourner les travailleurs du syndicalisme.

Dans l'intervalle, une autre philosophie de la direction commença à émerger. C'était la philosophie « fidéicommiss » ou administration fiduciaire. L'identification de cette philosophie à son appellation verbale est relativement récente. Elle était le résultat de l'expansion de la grande industrie et de l'apparition de la grande corporation aux capitaux très ramifiés et répandus dans le public en même temps que la direction devenait en puissance une entité complètement isolée n'ayant à peu près aucun intérêt à titre de propriétaire dans l'entreprise. Voilà ce qui a donné lieu à l'apparition d'une classe de directeurs professionnels d'entreprises, dont le devoir est de tracer les plans et de diriger le fonctionnement de la corporation en vue de promouvoir l'intérêt de ceux qui y sont directement impliqués, plutôt que de surveiller leur intérêt personnel, ce qui ne serait que logique et compréhensible de la part d'un propriétaire-directeur.

L'ancien président d'une de nos importantes corporations exprimait en ces termes cette philosophie administrative :

« Au fur et à mesure que se produisait l'évolution d'une société industrielle complexe, les directeurs d'entreprises ont vu leur responsabilité sociale s'accroître au même rythme. La direction ne représente plus, comme elle le fit déjà, le *seul intérêt personnel* du propriétaire d'entreprise; de plus en plus, elle agit en qualité de *fidéicommiss* ou de *fiduciaire* qui s'efforce de maintenir, entre quatre groupes solidaires, un équilibre juste et équitable. Aujourd'hui, la tête dirigeante de toute entreprise doit rendre compte de son administration non seulement aux actionnaires mais encore aux membres de son personnel, aux consommateurs et au public ». ¹

(1) H.R. BOWEN, *Social Responsibilities of the Businessman*. New York, 1953, p. 49.

Le directeur d'une autre corporation d'envergure a fait la même remarque en disant: « Il devient évident que dans notre société moderne, la haute direction a l'occasion — en somme, je devrais dire le devoir d'agir comme un médium d'équilibre par rapport à trois groupes d'intérêts: les intérêts des propriétaires, des employés et du public et de tous ceux qui ont un enjeu engagé dans le rendement de l'industrie ». ²

Ces trois philosophies, individualisme farouche, paternalisme patronal et fidéicommiss, successivement dans l'ordre cité, ont influencé les attitudes des directeurs d'entreprises à l'égard de leurs problèmes quotidiens. Cependant, même si une philosophie autrefois prédominante a perdu de sa popularité, son influence n'a pas cessé pour cela. Je soupçonne qu'il existe bien encore quelque part des gens dans la catégorie de l'individualisme farouche. Il y a tout probablement ici des personnes qui, si on le leur demandait, pourraient nommer une entreprise qui exerce le paternalisme envers ses employés. Et je suis prêt à risquer l'opinion que ceux parmi nous qui sommes le plus au courant de notre système économique actuel peuvent classer certains hommes d'affaires dans la catégorie de ceux qui considèrent que leurs pouvoirs administratifs consistent à pratiquer le fidéicommiss au profit de la société.

Expansion des bénéfices marginaux

J'aimerais maintenant aborder brièvement quelques-uns des facteurs qui ont contribué à l'expansion des bénéfices marginaux au cours des récentes années. Dans les cadres de cet entretien, ces facteurs sont: a) la création d'un personnel administratif; b) la recherche de la sécurité économique; c) l'expansion des syndicats du point de vue numérique et puissance économique et d) l'administration des contrôles sur les salaires au cours de la deuxième guerre mondiale.

(2) *Op. cit.*, p. 51.

Le premier de ces facteurs a été la formation de directeurs du personnel ou d'administrateurs du personnel, selon les besoins modernes. Le but de l'administration du personnel est l'emploi plus efficace des ressources humaines. Cette phase de la direction est le résultat de l'expérience du paternalisme patronal, de l'enseignement de l'administration sur une base scientifique, d'un besoin impérieux de sécurité, des programmes d'entraînement de la première guerre mondiale et d'une rareté relative de main-d'oeuvre au sein d'une économie en pleine expansion. L'administration du personnel a plusieurs aspects, y compris l'adoption de mesures que nous avons appelées bénéfices marginaux. Si, dans le jugement de la direction un bénéfice marginal est de nature à favoriser un usage plus efficace du personnel, alors ne serait-ce que pour cet avantage, c'est déjà une raison valide de l'adopter.

La recherche constante de la sécurité économique a été et continue d'être un important facteur. Les vestiges de l'expérience douloureuse des années de dépression de la décade 1930 n'ont cessé d'être un stimulant dans le redressement de la situation. Dans une très grande mesure, les programmes de bien-être des entreprises, des syndicats et des gouvernements doivent leur existence à une détermination inflexible d'éviter pareille situation à l'avenir, car il ne faut plus que tant de gens souffrent aussi longtemps. Les bénéfices marginaux, particulièrement ceux qui pourvoient à la protection des employés durant les périodes de malaise économique, constituent les points principaux de ces programmes.

Un troisième facteur, et très important celui-là, a été la croissance des syndicats et leur accès à une puissance économique sans précédent. Les syndicats ont atteint une extraordinaire puissance numérique et économique depuis l'avènement du « National Industrial Recovery Act Section 7A, » suivi du « Wagner Act » aux Etats-Unis et par l'adoption de lois ouvrières provinciales et fédérales au Canada. Dans une très grande mesure, les syndicats doivent leur expansion à la poli-

tique du gouvernement qui leur a accordé un statut légal et certains privilèges statutaires qui les ont établis en qualité d'organisations économiques ayant les pouvoirs d'imposer leur volonté aux grandes corporations aussi bien qu'aux petites.

De nos jours, la direction traite les syndicats avec respect pour ne pas dire avec affection et on peut dire que les hommes politiques traitent les syndicats avec respect *et* avec affection.

Un quatrième facteur enfin: l'administration du contrôle des salaires au cours de la deuxième grande guerre. A cause de ce contrôle, il était très difficile d'obtenir un ajustement des salaires vers la hausse. Il était difficile, par conséquent, pour bien des entreprises, d'attirer ou de retenir les employés en rendant le travail plus intéressant en haussant les salaires. Toutefois, l'on se rendit compte bientôt que les commissions de contrôle des salaires adoptaient une attitude favorable aux demandes d'adoption de certains genres de bénéfices marginaux, tels que les plans de vacances avec paye. Ces bénéfices avaient le mérite d'augmenter le revenu d'un employé, mais ne changeaient pas le taux de ses gages. La majorité des employeurs étaient en faveur de l'adoption de ces bénéfices parce qu'ils ouvraient la voie à certains élargissements dans le domaine jusqu'alors inflexible des salaires.

La direction et les bénéfices marginaux

J'aimerais maintenant aborder quelques-uns des facteurs qui ont influencé la nature de l'attitude de la direction envers les bénéfices marginaux.

D'une façon générale, on peut dire sans exagérer que la direction n'est pas opposée, en principe, aux bénéfices marginaux. Quelles que soient les attitudes spécifiques de la direction envers les bénéfices marginaux, ces attitudes découlent surtout de l'expérience présente ou en perspective, à l'égard des bénéfices particuliers. Les facteurs qui ont

constitué cette expérience sont nombreux et variés. Parmi les plus importants facteurs qui ont exercé et qui continuent d'exercer une influence sur la façon de penser de la direction à l'égard de certains bénéfices particuliers, citons a) leur coût, b) les effets, autres que le coût, dans l'adoption d'un bénéfice marginal particulier et c) les tactiques employées par les syndicats au cours des négociations.

Il est évident, d'après mes remarques précédentes sur le rôle de la direction au sein de notre économie, où règne la concurrence et la recherche du profit, que le coût en argent est un point saillant qui détermine l'attitude de la direction à l'égard de tout bénéfice marginal particulier. L'on a fait de temps à autre une évaluation du coût des bénéfices marginaux. Bien que ces chiffres varient selon les différentes définitions de l'étendue des bénéfices marginaux, tout le monde s'accorde toutefois à reconnaître que ces coûts ont augmenté à un rythme régulier. Aujourd'hui, le coût des bénéfices marginaux constitue une part tellement importante du coût total de la main-d'oeuvre que, sans entrer dans les détails, il suffit de dire que la direction surveille sérieusement et avec une attention grandissante l'envergure du coût monétaire de cet élément.

Toutefois, la direction ne se soucie pas seulement du montant élevé des frais des bénéfices marginaux, elle se préoccupe aussi de la nature de ces frais. Les bénéfices marginaux, une fois adoptés, le sont généralement pour de bon, et les frais permanents qu'ils entraînent finissent par être classés parmi les dépenses fixes. De tels frais peuvent devenir un fardeau et même un problème au cours des périodes de ralentissement des affaires, lorsque les recettes en caisse sont à un niveau relativement bas. Et cependant, c'est au cours de ces périodes de baisse des affaires que les demandes de bénéfices marginaux ont tendance à se faire plus pressantes. C'est ainsi qu'au moment même où la direction, qui souhaiterait pouvoir réduire les dépenses en vue de maintenir la saine économie de l'entreprise, est exposée à échouer en face des pressantes obligations créées par les bénéfices marginaux. De

peur de se trouver impliquée dans une telle situation, la direction peut se croire obligée d'adopter une attitude négative à l'égard de certaines dispositions relatives à des bénéfices marginaux.

Une fois qu'elle a trouvé une solution aux problèmes créés par les frais directs des bénéfices marginaux, la direction peut voir son attitude influencée par des considérations d'un autre ordre relativement à d'autres conséquences amenées par les bénéfices marginaux. Dans l'ensemble, la direction est favorable aux bénéfices qui, de par leur nature et leur portée, servent à protéger la sécurité économique des employés et de leurs dépendants. Voici quelques-uns des bénéfices tombant dans cette catégorie: assurance-vie, assurance-maladie et accident, assurance d'hospitalisation, de chirurgie et de soins médicaux et enfin bénéfices supplémentaires de chômage.

En revanche, il existe des bénéfices marginaux autres que ceux destinés à la protection des employés et de leurs dépendants. L'objet de ces bénéfices est plutôt de permettre aux employés de participer à la prospérité de l'entreprise. Un exemple de cette sorte de bénéfices est le plan de vacances payées. Ces bénéfices tombent souvent dans la catégorie impliquant du salaire payé pour du temps non travaillé. Dans la majorité des cas, la direction ne s'oppose pas à ces bénéfices comme tels. Elle comprend et soutient le principe qui veut par exemple, que les vacances payées soient très salutaires à l'employé, tant pour sa santé que pour son moral. Mais la direction éprouve une certaine appréhension à l'égard de l'application du principe de vacances payées; elle craint qu'à la longue, l'application de ce principe soit plutôt nuisible à la santé et au moral de l'employé.

Il existe toutefois une catégorie de bénéfices marginaux envers lesquels la direction est nettement réticente, pour ne pas dire hostile. Je fais allusion à ce genre de bénéfice qui par sa nature ou sa portée stimule davantage les employés à ne pas travailler qu'à se rendre au travail. Par exemple, le montant versé à titre d'assurance-maladie

peut être assez élevé pour inciter un employé à prendre un congé de maladie plus prolongé que nécessaire. Il est possible que cette sorte de bénéfice représente pour la direction un problème moins grand qu'elle ne le croit et pour les employés un problème plus grand qu'ils ne le croient. Mais quels que soient les faits, l'existence ou la foi en l'existence de ce genre de bénéfice suffit pour que la direction s'y oppose catégoriquement. Comme on l'a dit précédemment, l'intérêt primordial des individus en tant que pourvoyeurs de leurs services sur le marché du travail est d'avoir un revenu. Malheureusement, il existe encore en ce siècle de lumière, des gens qui sont prêts à accepter un salaire sans même penser à leur obligation de donner quelque chose en échange. La direction, pour sa part, constate chaque jour davantage qu'un accroissement de la production peut seul servir de base solide à la prospérité générale et favoriser la hausse du standard de vie. Ce résultat se voit menacé dès l'instant où les bénéfices marginaux sont pour les gens une occasion de simuler la maladie.

Un autre des facteurs qui affectent les attitudes de la direction à l'égard des bénéfices marginaux est constitué par les tactiques employées par les syndicats au cours des négociations collectives.

LE RÔLE DES SYNDICATS

Au risque de me voir incompris, je désirerais dire que, en autant que la direction est concernée, le rôle *économique* d'un syndicat est d'accroître le coût de la main-d'oeuvre aux dépens des entreprises commerciales. Si vous voulez revenir à mes remarques précédentes, au sujet de notre organisation économique, vous vous souviendrez que les individus en offrant leurs services sur le marché du travail, rendent ces services disponibles aux entreprises commerciales contre de l'argent ou un revenu. Vous vous souviendrez aussi que ce qui constitue le revenu des individus représente un déboursé de la part des entreprises commerciales. Maintenant un syndicat est une organisation de gens ayant pour but de rendre leurs services disponibles aux entrepri-

ses commerciales, dans les meilleures conditions possibles de revenu. C'est en me basant sur cela que je soulignais le point de vue de la direction à l'égard de l'objectif économique des syndicats. Tandis que nous sommes sur ce sujet, il est bon aussi de garder en mémoire que les syndicats tentent d'atteindre leur but sur une base de monopole, de non-concurrence. Plus encore, les syndicats sont aidés dans cet effort par le statut légal préférentiel qu'ils ont réussi à obtenir vis-à-vis des entreprises commerciales. Que les syndicats aient réussi à faire hausser les revenus en argent de leurs membres, cela est évident, même d'un simple coup d'œil dans l'histoire des salaires.

En dépit de ce profond conflit d'intérêts, la direction a donné son appui à plusieurs des bénéfices marginaux proposés par les syndicats. Il en fut ainsi parce que, pour des raisons économiques et sociales, la direction a jugé bon de supporter ces bénéfices vu leur nature et leur portée. Plus récemment toutefois, à la suite de l'expérience vécue lors des négociations collectives, la direction a adopté une attitude plus réticente à l'égard des bénéfices marginaux.

Durant un certain temps, la direction s'est émue devant la hausse rapide du coût de la main-d'oeuvre, coût dont les bénéfices marginaux constituent une part importante. En présence de telles conditions, la direction se demande: « Où tout cela va-t-il nous mener? » Il y a de nombreuses années, feu Samuel Gompers, qui avait été longtemps président de l'American Federation of Labor, fournit la réponse. A la question « Que veut la force ouvrière? », Gompers répondit: « Davantage ».

La réponse de Gompers définit la nature essentielle de la politique syndicale. Les unions sont organisées en vue de s'occuper essentiellement de l'élément salaire, plutôt que de s'occuper de la productivité. Le but des syndicats est de s'approprier une part plus considérable du produit de la production, non pas de produire davantage. Dans les circonstances, il ne faut pas se surprendre si les syndicats manifes-

tent peu d'intérêt au sujet des effets de leur politique et de leurs pratiques courantes sur le rendement économique des entreprises avec qui ils négocient. Ceci est très naturel. Le but des syndicats n'est pas de s'occuper du rendement.

A cause de ce point de vue qui, je le répète, est très compréhensible, les syndicats ne sont pas particulièrement prêts à faire une distinction entre les catégories et les degrés d'envergure des bénéfices marginaux qui offrent la protection à leurs membres ou leur permettent de participer dans une mesure raisonnable à la prospérité de l'entreprise d'une part, et les bénéfices marginaux qui résultent en pure perte ou qui encouragent les travailleurs à simuler la maladie pour s'exempter de travailler. Dans leur plaidoyer à l'égard de certains bénéfices marginaux, les syndicats prouvent qu'ils se soucient beaucoup plus couramment de soutirer quelque chose des entreprises commerciales pour leurs membres qu'ils ne se préoccupent des conséquences qui s'ensuivent en obtenant ce qu'ils demandent.

La direction a appris une autre leçon au cours des négociations collectives: elle a appris que lorsqu'elle a jugé qu'un certain bénéfice marginal est acceptable, c'est un risque à prendre que de laisser intervenir une proposition venant d'un syndicat. La direction sait par expérience qu'à moins que la proposition qu'elle soumet ne soit un bénéfice que le syndicat désire, l'entreprise est exposée à sortir de la salle des négociations aux prises avec les frais de deux bénéfices: le sien et celui proposé par l'union.

Plus grand encore est le risque de l'adoption unilatérale par la direction, d'un bénéfice marginal dans une entreprise syndiquée. Les motifs de la direction peuvent venir de la conscience sociale du paternalisme patronal ou surgir du sens de la responsabilité allant de pair avec le système de fidéicomis. Mais il est probable que l'introduction unilatérale d'un bénéfice marginal soulèvera l'hostilité de l'employé. En mettant les choses au mieux, la direction ne peut espérer

de contrebalancer un bénéfice marginal introduit grâce à sa propre initiative, par quelque portion que ce soit d'un programme que les syndicats proposent à la direction lorsqu'ils reprennent les négociations dans la salle des délibérations. La direction ne possède aucune réserve de projets tout faits où elle puisse puiser en matière de problèmes syndicaux.

Dans les circonstances, il va sans dire que la direction, déjà harassée par la hausse du coût de la main-d'oeuvre, devient très prudente et circonspecte à l'égard de bénéfices marginaux proposés par les syndicats. De plus, l'attitude du syndicat à l'égard des bénéfices marginaux au cours des négociations collectives a pour effet d'accroître ce sentiment de prudence quand il est question d'introduire ou de modifier des bénéfices marginaux. Il est probable que la direction est consciente du besoin d'adopter un certain bénéfice marginal ou d'en modifier un déjà existant, mais, étant donné l'expérience passée, la direction préfère adopter une attitude d'attente, en vue de s'assurer que la position du syndicat est claire et que les intérêts des propriétaires et de la collectivité sont raisonnablement sauvegardés. On peut bien se demander dans les circonstances, qui en bénéficie le plus, ou bien les intérêts vitaux des employés, ou bien la stabilité de l'entreprise et de la communauté où elle opère.

Conclusion

Puis-je maintenant résumer brièvement les points saillants de cet entretien? Après avoir défini les termes « attitude » et « direction », nous avons étudié le rôle de la direction au sein de notre système économique, orienté vers la recherche des profits; nous avons passé en revue les trois principales philosophies: individualisme farouche, paternalisme patronal et fidéicommiss, lesquelles ont successivement dominé et influencé les attitudes de la direction. Nous avons ensuite mentionné quatre phases de progrès: la formation de la direction du personnel selon les normes modernes; la recherche de la sécurité économique;

la croissance rapide des syndicats et de leur puissance économique; enfin, l'administration du contrôle des salaires en temps de guerre, qui a contribué à l'expansion des bénéfices marginaux tels que nous les avons aujourd'hui. Nous avons ensuite souligné le fait que la direction ne s'oppose pas aux bénéfices marginaux, mais que son attitude subit l'influence d'une série de facteurs dont le plus important est le coût, à la fois immédiat et de longue portée; les conséquences qui découlent d'un bénéfice particulier, c'est-à-dire selon qu'il protège un employé et ses dépendants ou bien qu'il résulte en pure perte ou encore qu'il encourage les employés à simuler la maladie. Nous avons également mis en relief les tactiques syndicales selon lesquelles les syndicats ont prouvé qu'ils se préoccupent davantage de la hausse des revenus de leurs membres que des frais auxquels les entreprises ont à faire face, tactiques qui en définitive, découragent l'initiative de la direction dans le domaine des bénéfices marginaux.

5

Conséquences pour le travailleur

Roland Parentau

ON serait porté à croire, en première approximation, que les bénéfices marginaux constituent toujours un gain net pour les travailleurs. Quoi de plus alléchant en effet, pour l'ouvrier, que de se voir offrir deux semaines de vacances payées, un plan complet d'assurance-hospitalisation aux frais de l'employeur ou encore des repas à prix d'aubaine. Une étude plus attentive de la question nous révèle cependant une situation beaucoup plus complexe, nous oblige à introduire beaucoup de nuances. Ce sont les diverses conséquences de l'extension des bénéfices marginaux, dans l'optique du travailleur, que nous allons maintenant voir ensemble. J'aborde ici la question de façon tout à fait objective, laissant à d'autres le soin de faire état des diverses opinions sur le sujet.

Il convient d'abord de mentionner qu'il s'agit là d'un domaine assez peu exploré au moins sous cet optique. Les nombreux articles qu'il m'a été donné de consulter dans les revues spécialisées n'abordent guère la question que du point de vue de l'employeur. C'est donc un peu à une exploration du sujet que je me livre devant vous. Faute de pouvoir puiser dans des études empiriques qui nous fourniraient des résultats précis d'observations, je me contenterai de décrire certains effets de l'extension des bénéfices marginaux en révélant les hypothèses les plus plausibles.

Mais avant de me livrer à cette analyse, une première tâche s'impose: c'est celle de définir les bénéfices marginaux. Je sais qu'on y a procédé et cela de façon exhaustive, à un autre moment de ce congrès. Mais je n'ignore pas non plus quelles difficultés la définition d'un concept aussi vague que celui des bénéfices marginaux pose à celui qui veut apporter quelque précision. Ainsi, selon que l'on se place du point de vue de l'employeur ou de l'employé, l'optique change quelque peu.

Toutefois, je ne crois pas m'éloigner considérablement de l'esprit de ce congrès en désignant comme bénéfices marginaux les avantages matériels, autres que les salaires, fournis aux travailleurs par l'entreprise soit en nature soit sous forme de revenus différés, avantages susceptibles d'être négociés grâce à la convention collective. Cette définition exclut donc à la fois les primes à la productivité, de quelque sorte qu'elles soient, ainsi que les mesures imposées par l'Etat aux employeurs, comme la réparation des accidents du travail par exemple.

Je me propose pour les fins de cet exposé d'analyser les relations des bénéfices marginaux avec quatre groupes de facteurs:

- a) Relations avec le salaire nominal
- b) Relations avec le salaire réel
- c) Influence sur les attitudes psychologiques des travailleurs
- d) Influence sur le budget du consommateur

e) Influence sur le marché du travail.

Bénéfices marginaux et salaires nominaux

Les bénéfices marginaux doivent-ils oui ou non être considérés comme partie intégrante de la rémunération des travailleurs. La réponse à une telle question n'est pas simple, comme l'a souligné dans un ouvrage récent un spécialiste des questions du travail, M. Arthur-M. Ross¹. D'une part en effet l'employeur considérera souvent les bénéfices marginaux comme une alternative aux salaires nominaux. Ainsi ce qui serait concédé sur un terrain ne pourrait l'être sur l'autre. Un tel genre de calcul est d'autant plus vraisemblable que l'employeur connaît tous les éléments de son coût de production et que les bénéfices marginaux représentent des déboursés facilement quantifiables pour la plupart.

Malgré tout, même aux yeux de l'employeur, un accroissement du salaire horaire moyen de 10 cents ne sera pas toujours exactement comparable à l'équivalent accordé sous forme de bénéfices marginaux. Dans ce domaine, le fait de poser un premier geste oblige souvent l'employeur à céder de plus en plus de terrain, quand cela ne serait que sous forme de rajustements des plans déjà en vigueur: rajustements qui la plupart du temps s'effectuent dans le sens d'une extension des avantages accordés. Le patron peut alors considérer que des négociations sur les taux de salaires uniquement sont plus faciles à manipuler et moins contraignantes pour l'avenir.

Si les choses se présentent de cette façon du côté de l'entreprise, à plus forte raison en sera-t-il ainsi pour les employés. Ceux-ci, pris collectivement, ne sont pas en mesure d'évaluer aussi facilement que le patron un avantage donné et à le comparer avec l'équivalent en salaire nominal. Pris individuellement, les travailleurs sont dans une

(1) ARTHUR-M. ROSS, « The External Wage Structure », dans *New Concepts in Wage Determination*, publié en collaboration, McGraw Hill Labor Management Series, New-York, 1957.

position encore plus imprécise. Peut-on prévoir comment réagira chacun d'entre eux en présence d'un choix à faire entre un accroissement de gain immédiat de 10 cents et des bénéfices marginaux disparates, dont l'employeur prétend qu'ils représentent pour lui un coût de 10 cents?

Parfois, l'ouvrier aura tendance à surévaluer les bénéfices marginaux. S'il se voit avancer en âge, si quelques membres de sa famille lui occasionnent de fortes dépenses médicales, s'il est père de famille nombreuse, il préférera souvent renoncer à un gain monétaire proposé pour accepter des bénéfices marginaux, dont il est moralement sûr qu'il profitera un jour ou l'autre. Parfois au contraire l'ouvrier sous-estimera les bénéfices marginaux et leur préférera le salaire en argent, le « take-home pay ». Ce sera vraisemblablement le cas du jeune ouvrier de 25 ans, célibataire, assez peu préoccupé de sa retraite ou des maisons à loyer modique fournies par l'employeur et des paniers de Noël. Peut-être par contre accordera-t-il un certain intérêt aux organisations récréatives et aux congés annuels payés.

Comme on le voit, chacun réagira selon son âge, son statut civil, son sens de la responsabilité, son esprit de prévoyance. Ce qui est certain, c'est que contrairement aux augmentations de salaires dont chacun peut soupeser les avantages de façon immédiate, personne ne peut évaluer de façon sûre et définitive les bienfaits qu'il retirera des bénéfices marginaux.

Voilà pourquoi, semble-t-il, on ne peut les considérer comme un substitut parfait aux salaires. La chose avait d'ailleurs assez peu d'importance autrefois, quand ces bénéfices étaient véritablement marginaux, c'est-à-dire représentaient quelque chose d'assez négligeable par rapport au total des salaires distribués. De nos jours cependant, on assiste à une extension considérable de ce genre d'avantage dans beaucoup d'entreprises; et cela à un moment où la sécurité sociale d'Etat enregistre elle aussi des gains importants.

Une enquête récente (1957) de la Chamber of Commerce of the United States faite auprès d'un certain nombre de grandes entreprises américaines évaluée à près de 22% de la liste de paye, les avantages accordés aux ouvriers sous forme de bénéfices marginaux, en incluant cependant les plans imposés par la loi. Dans certains cas, la proportion va jusqu'à 50%. Au Canada, le pourcentage semble un peu moins élevé, bien qu'il s'accroisse assez rapidement d'année en année.

Quelle que soit la réponse qu'on apporte à cette question, il faut bien désormais d'un point de vue objectif, considérer les bénéfices marginaux, à la fois comme un concurrent au salaire nominal et comme une partie de la rémunération du travailleur.

Ceux qui ont la responsabilité de mener les négociations de salaires, tant du côté patronal qu'ouvrier, se rendent bien compte que les bénéfices marginaux constituent une alternative aux accroissements de salaire, mais sans être entièrement substituables à eux, comme nous l'avons vu tout à l'heure. L'expérience démontre que des demandes complexes portant sur plusieurs points à la fois permettent souvent aux négociateurs syndicaux d'obtenir de meilleurs avantages globaux qu'une demande unique de majoration de salaire. La chose ne serait guère possible si dans ce domaine n'entraient en ligne de compte que des éléments rationnels et quantitatifs. Dans la mesure cependant où des considérations sentimentales interviennent, les deux solutions peuvent ne pas apparaître comme également alléchantes, même si elles résultent en un déboursé rigoureusement identique pour l'entreprise.

On trouvera avantage dans ce domaine à suivre la ligne de moindre résistance selon laquelle un employeur, payant déjà des taux de salaires élevés, préférera accorder des bénéfices marginaux plus substantiels, pour ne pas encourir le blâme des autres patrons d'aller trop avant en matière de salaire. La voie indirecte apparaîtra alors comme la meilleure formule, parce qu'elle permet un certain brouillage des pistes au bénéfice réciproque des deux parties.

Mais en même temps, les bénéfices marginaux doivent être considérés comme partie intégrante de la rémunération des travailleurs, rémunération cependant qui possède deux caractéristiques propres par rapport au salaire de productivité. C'est une rémunération d'abord qui est collective et non pas individuelle, c'est-à-dire certaine pour le groupe, mais aléatoire pour chacun, puisque les bénéfices retirés le sont la plupart du temps en fonction des besoins. Ainsi plus ces bénéfices représenteront une fraction importante de la rémunération, plus on introduira de discrimination parmi les travailleurs, les uns étant susceptibles de recevoir beaucoup d'avantages, les autres relativement peu. Je ne vois pas cependant comment on pourrait s'objecter à un tel état de chose, qui atténue quelque peu ce que le salaire de productivité pouvait avoir d'anti-social.

On voit ainsi que les progrès réalisés par les bénéfices marginaux tendent à modifier considérablement la nature de la rémunération du travail, en introduisant de plus en plus des critères non liés à la productivité. Sans doute peut-on affirmer qu'en définitive, l'octroi de bénéfices marginaux, obtenus ou non sous la pression syndicale obéit à des objectifs de productivité, du moins de productivité collective de l'ensemble des travailleurs d'un établissement. Mais il n'en reste pas moins que les avantages tirés par chaque individu sont sans liaison directe avec sa propre productivité.

On pourrait craindre, dans de telles circonstances, qu'une accentuation de la politique de bénéfices marginaux bien au delà de ce qui existe actuellement ne soit de nature à émousser l'aiguillon de l'intérêt personnel, la rémunération globale du travailleur devenant moins liée à la productivité de son travail. La seule façon de rétablir alors les différences de salaires telles qu'elles existent actuellement, serait d'exagérer davantage les écarts de taux en fonction des différences de productivités.

Cette éventualité cependant paraît assez incertaine dans les circonstances actuelles tendant au nivellement des salaires, de sorte

qu'en définitive on peut dire qu'une accentuation des bénéfices marginaux tendrait à la longue à refermer l'éventail général des salaires.

Bénéfices marginaux et salaires réels

Une autre question susceptible d'intéresser grandement les travailleurs, c'est de savoir quel sort sera fait à leurs bénéfices marginaux en cas de variations de la conjoncture économique, soit à la hausse, soit à la baisse. En d'autres termes, advenant des variations sensibles dans le niveau des prix, cette forme de rémunération placera-t-elle le travailleur en meilleure ou en plus mauvaise posture que s'il avait reçu l'équivalent en salaires? Les résultats prévisibles sont ici assez complexes, voire opposés selon la phase de conjoncture que l'on envisage.

S'il s'agit d'une crise économique ou plus simplement d'une récession, on peut prendre pour acquis que les gains obtenus sous forme de bénéfices marginaux seront plutôt inélastiques à la baisse: ils se défendront mieux que les salaires nominaux eux-mêmes, dans la mesure où plusieurs de ces bénéfices marginaux donnent lieu à des engagements à long terme et souvent à l'utilisation du principe de l'assurance. Les salaires, du moins en principe, sont susceptibles d'être révisés à la baisse, et l'ont été chaque fois qu'une crise un peu sérieuse s'est développée dans le monde capitaliste. Les plans de pensions, l'assurance-vie, l'assurance-hospitalisation se voient bonifiés en phase de conjoncture descendante. On peut se demander cependant si la question n'a plus désormais qu'un intérêt platonique puisqu'il semble bien que les mouvements de récession se développent sans fléchissement des salaires et des prix.

Dans l'hypothèse d'un mouvement inflationnaire, les conséquences peuvent devenir beaucoup plus sérieuses. Chaque fois que les bénéfices marginaux donneront lieu à une accumulation d'un fonds à l'aide de primes, celui-ci sera susceptible de perdre progressivement sa valeur, en relation avec l'amplitude de la dépréciation monétaire. Le résul-

tat, c'est que le travailleur qui avait choisi de renoncer à un gain monétaire immédiat pour se protéger contre certains risques éventuels, se trouvera en réalité tout à fait mal protégé contre les risques en question. Est-il besoin d'ajouter que même si l'employeur en une telle circonstance n'y est pour rien, il est susceptible néanmoins de recevoir sa part de blâme?

On met en cause ici évidemment tout le problème des fonds de pension, d'assurance-vie, des plans d'épargne, etc. On sait que les compagnies d'assurances s'emploient à l'heure actuelle à trouver des formules pour protéger les fonds de cette nature contre le risque de dépréciation monétaire. Techniquement la chose serait possible, à condition du moins que l'inflation ne devienne pas catastrophique, par la pratique de l'indexation. Une pension prévue de \$100 par mois par exemple serait automatiquement majorée en fonction d'un indice approprié, celui des prix à la consommation par exemple. Une telle solution n'est d'ailleurs possible que si l'on modifie radicalement la politique de placement des fonds de pension et des compagnies d'assurances. Car, elles ne seraient en mesure d'accorder des pensions de retraite indexées que dans la mesure où leurs propres placements seraient protégés contre la dépréciation monétaire. Cela suppose qu'elles procèdent à des achats d'actions ou d'obligations elles-mêmes indexées.

Il y a là de toutes façons un problème assez difficile qui exige la généralisation de pratiques tout à fait nouvelles sur les marchés financiers. Il faudra bien toutefois qu'on en arrive là, si l'on veut maintenir la confiance des citoyens dans des plans d'épargne à long terme. Il n'est pas interdit de penser, à ce sujet, à voir comment les événements se sont déroulés depuis quelques années, que nous entrons dans une ère d'inflation quasi permanente avec des hausses de prix modérées mais sensibles coupées de phases de stabilisation.

Bénéfices marginaux et attitudes psychologiques des consommateurs

Quel effet les bénéfices marginaux ont-ils sur les comportements du travailleur non pas tant comme apporteur de travail que comme consommateur? Il convient ici, me semble-t-il, de distinguer les effets psychologiques, tels qu'éprouvés par l'individu, des effets réels ou objectifs.

Sur le plan psychologique, l'établissement de bénéfices marginaux nombreux possède aux yeux de beaucoup de travailleurs l'immense avantage de réduire sensiblement le nombre de leurs décisions de consommation. Le citoyen moderne doit constamment effectuer des choix entre de nombreuses satisfactions possibles utilisant un revenu toujours trop limité². Le problème se trouve assez vite résolu pour le consommateur possédant un faible revenu: ses décisions lui seront imposées en quelque sorte par l'existence de quelques besoins vitaux à caractère impérieux: nourriture, logement, etc. Au fur et à mesure que le niveau de vie s'élève, et contrairement à ce que l'on pourrait penser au premier abord, les décisions de consommation deviennent de plus en plus pénibles pour un très grand nombre d'individus. Sollicité par une publicité omniprésente, le consommateur non guidé, tel l'âne de Buridan, ne sait plus où donner la tête: il hésitera entre l'achat d'une voiture dernier modèle, une encyclopédie pour ses enfants, un manteau de fourrure pour sa femme, ou une police d'assurance-vie. Comme il ne peut tout se procurer en même temps, sa décision sera souvent influencée par la puissance de conviction du meilleur parmi les vendeurs en présence, et cela en dehors de toute rationalité, de tout ordre de priorité objective.

Il n'y a rien d'étonnant dans ces conditions de voir ce même individu tout heureux d'adhérer, dans le cadre de l'entreprise dont il fait partie, à divers plans, d'assurance-maladie, d'assurance-vie, de pensions

(2) MORGAN, JAMES-N., *Consumer Economics*, Prentice-Hall, 1955, p. 7.

de retraite, etc. Il estime que les plans qu'on lui a proposés ont été mûris de longue date, ont été étudiés sérieusement par son patron et son Syndicat et que le mieux à faire est de s'y conformer. La décision collective et décisive du groupe le dispense de prendre des décisions individuelles et peut-être fréquentes, ce qui lui assure suffisamment de tranquillité d'esprit pour vaquer à autre chose. Il lui reste encore, se dira-t-il, suffisamment de choix à faire à l'aide de son revenu courant.

Ce phénomène d'évasion des individus devant la nécessité fréquente d'exercer leur jugement pour effectuer des choix de consommateurs, on le retrouve de façon généralisée de nos jours. Ainsi, plutôt que d'épargner l'argent nécessaire à l'achat d'une maison et procéder ensuite à la transaction, on préfère acheter d'abord et payer ensuite à l'aide de versements réguliers. Ainsi en est-il de l'achat à tempérament des automobiles et des biens de consommation durables, procédé qui substitue une certaine planification aux décisions périodiques.

Il est évident qu'un tel phénomène restreint considérablement la liberté de choix des individus. Il semble cependant que le travailleur accepte assez allégrement de céder une partie de son initiative en des mains étrangères. Peut-être a-t-il vaguement l'impression que la décision prise collectivement après consultation de spécialistes répondra plus facilement à ses besoins véritables, que les chances d'erreur seront moins fortes que s'il prenait lui-même les décisions.

Ajoutons qu'historiquement l'acceptation par les travailleurs des bénéfices marginaux s'est faite d'autant plus facilement qu'il ne s'agissait pas pour eux de renoncer à du salaire pour s'assurer des revenus en nature ou la protection contre des risques sociaux. C'est dans un contexte d'augmentation rapide de rémunération, explicable en partie par l'inflation, en partie par des hausses réelles de productivité, que les bénéfices marginaux ont pris de l'extension. Les travailleurs ont donc obtenu à la fois des hausses de salaires et des bénéfices plus substantiels. Tout ce que l'on peut dire, c'est que les salaires se seraient accrus davantage s'il n'y avait pas eu de bénéfices marginaux.

De plus, l'octroi de bénéfices marginaux a pour effet incontestable d'accroître le sentiment de sécurité du travailleur par la protection contre certains risques sociaux. On aura ainsi sans doute un facteur additionnel de paix industrielle et un accroissement de la fidélité de l'ouvrier à son entreprise. Il semble d'ailleurs que ce soit là l'une des raisons qui incitent les employeurs à accorder assez généreusement ce genre d'avantages.

Par ailleurs on peut se demander si dans certains cas, les bénéfices marginaux ne réintroduisent pas une certaine personnalisation des relations entre employeurs et employés, en présentant ceux-là sous un aspect plus humain que le permet le cours normal du travail. C'est un des grands reproches que l'on adresse à l'usine moderne d'avoir dépersonnalisé systématiquement les relations patronales-ouvrières. Je pense ici en particulier aux visites des infirmières à domicile, aux pique-niques annuels, aux dépouillements des arbres de Noël, aux diverses compétitions sportives. Ce sont là des initiatives qui coûtent souvent assez peu de choses à l'employeur, mais qui rapportent au centuple en resserrant l'attachement de l'employé à son entreprise. A condition évidemment que celui-ci n'y voie pas aussi clairement que dans le cas des salaires la préoccupation de l'employeur d'améliorer la productivité. Car alors, on pourrait constater un effet inverse de celui qu'on désirait obtenir.

Bénéfices marginaux et avantages pour le consommateur

Quelle que soit l'attitude psychologique du travailleur à l'égard des bénéfices marginaux, ils lui procurent des avantages objectivement observables, en tant que consommateur. Peut-être y aurait-il lieu ici d'étudier d'un peu plus près les catégories les plus courantes de bénéfices et quels en sont les effets sur les consommateurs. Parfois ils constituent un revenu déjà affecté, s'il s'agit de services récréatifs par exemple, de logements à loyer modique, de repas à rabais, et alors les dépenses courantes du consommateur en seront abaissées d'autant. Ou

encore il s'agira d'une épargne forcée, sous forme d'assurance-vie ou de plan de pension, ou encore d'un mécanisme de répartition collective de certains risques (assurance-maladie).

Si l'on compare les avantages quantitatifs de ces bénéfices avec leur équivalent en salaires, en d'autres termes si on les envisage sous l'angle des satisfactions que les consommateurs en peuvent tirer, on se rend souvent compte qu'ils permettent d'obtenir relativement plus que les salaires seuls, et cela sans surcharge additionnelle pour l'employeur.

On constate une économie d'impôt d'abord. Une rémunération versée uniquement sous forme de salaire sera évidemment beaucoup plus taxée qu'une rémunération mixte équivalente au total, mais comportant un salaire taxable moindre et toute une collection de bénéfices marginaux. Cela vaut évidemment pour toutes les dépenses effectuées par l'employeur à l'intention de ses employés et qui ne leur sont pas versées sous forme de liquidités. Mais cela est vrai aussi pour la contribution des employés eux-mêmes à leurs plans de pension, quand ceux-ci sont contributeurs. Au total donc, les versements au titre de l'impôt sur le revenu personnel auront tendance à être plus faibles du fait de l'extension des bénéfices marginaux.

Par ailleurs, la prise en charge collective des bénéfices marginaux, financés par l'employeur, seul ou conjointement avec les employés, permet de réaliser des économies considérables. On sait par exemple que ce qui grève les plans individuels d'assurance-maladie, c'est sans doute le fait que le risque soit plus difficile à assumer, la loi des grands nombres ne jouant pas, mais aussi et surtout les frais d'administration qui deviennent vite prohibitifs.

Dans un ouvrage récent sur l'assurance-santé, publié par M. Malcolm Taylor³, on trouve des chiffres assez révélateurs à cet égard, se

(3) MALCOLM G. TAYLOR, *The Administration of Health Insurance in Canada*, p. 129, Oxford University Press, Toronto, 1956.

rapportant aux plans canadiens en vigueur en 1953. Dans le cas des compagnies pratiquant l'assurance individuelle, la moyenne des frais d'administration par rapport au total des primes versées étant de 43%.

Les entreprises par contre qui faisaient de l'assurance-groupe s'en tiraient avec une moyenne de 18%, le pourcentage variant d'ailleurs de moins de 8% à 26%. Les bénéfices accordés en vertu de ces divers plans ne sont peut-être pas exactement identiques, mais il n'en reste pas moins que l'écart est significatif et prouve bien qu'avec un plan économique d'assurance-groupe, les travailleurs d'une usine peuvent s'assurer un meilleur rendement que s'ils essayaient d'organiser individuellement leur propre protection. Ainsi en est-il d'ailleurs des plans d'assurance-vie, qu'on trouve en beaucoup d'endroits.

Mais il existe d'autres avantages financiers que peut tirer l'ouvrier sans qu'il en coûte nécessairement davantage à l'employeur. Un plan qui faciliterait le financement de l'achat d'une maison par exemple et comportant la garantie de l'employeur coûterait certainement moins cher à l'employé. De même, l'employeur est en mesure d'offrir dans son établissement des repas et d'autres services au prix coûtant, donc sans déboursés nets de sa part, tout en procurant au travailleur une économie appréciable.

Il y aurait lieu enfin de signaler un autre avantage des bénéfices marginaux, dans la mesure où ceux-ci sont basés sur la prévoyance. La consommation différée qu'ils supposent permet au travailleur, et cela souvent sans qu'il en soit lui-même très conscient, de mieux adapter le rythme de ses revenus au rythme de ses dépenses. Tout le monde sait que le synchronisme n'est pas parfait entre ces deux ordres de phénomènes. En d'autres termes le travailleur jeune, en bonne santé, avec des charges familiales faibles gagne souvent un revenu élevé qu'il est porté à dépenser intégralement sans trop songer à l'avenir. Quinze ou vingt ans plus tard, au moment où les charges ont tendance à augmenter par la maladie, le chômage, le revenu nominal manifeste

souvent une tendance inverse. C'est alors qu'on apprécie la protection apportée par un plan extensif de bénéfices marginaux. C'est alors qu'on profite de ce que l'on a épargné, souvent à son corps défendant, et de ce que le patron a épargné pour soi.

Bénéfices marginaux et marché du travail

Un dernier point attire ici notre attention.

Dans quel sens le marché du travail peut-il être affecté par l'extension des bénéfices marginaux? Trois questions sont soulevées ici: ces bénéfices aggravent-ils le chômage technologique? Affectent-ils la mobilité des travailleurs? Créent-ils une certaine discrimination entre catégories de travailleurs?

En ce qui concerne le chômage technologique, on ne voit pas bien comment les bénéfices marginaux en tant que tels puissent l'aggraver.⁴ Cette forme de chômage étant causée par l'introduction de machines nouvelles, on sait depuis longtemps qu'un gonflement de la liste de paye jugé à tort ou à raison comme excessif par un employeur y exercera une influence, mais à ce sujet les bénéfices marginaux se trouvent placés sur le même pied que le salaire direct lui-même. On pourrait probablement d'ailleurs contester assez facilement l'opinion que la mécanisation soit causée avant tout par le coût élevé de la main-d'oeuvre.

Les bénéfices marginaux affectent-ils par ailleurs la mobilité des travailleurs? Il semble bien que oui, à des degrés variables cependant selon le type. Il est évident par exemple que l'organisation d'une cantine ou d'un service médical dans une usine n'attache pas au même point le travailleur qu'un plan de pension calculé sur une base actuarielle ou un programme de logement des employés.

(4) Congrès des Relations industrielles 1956, « La stabilité de l'emploi », René Tremblay.

Cette dernière mesure est probablement la plus contraignante de toutes en ce que l'ouvrier une fois logé par la compagnie à bon compte, soit grâce à un plan avantageux d'acquisition de maison ou de loyer modique dans des logements fournis par l'entreprise, hésitera beaucoup à quitter son emploi, ce qui signifie pour lui en même temps quitter sa maison. A cet égard, les plans industriels de pension posent aussi des problèmes assez difficiles, et assez courants: l'ouvrier qui avance en âge devient de plus en plus lié à l'entreprise dans laquelle il travaille et n'ose guère la quitter, de crainte de perdre tous les avantages accumulés de longue date, au titre du fonds de pension.

Le degré d'attachement d'un ouvrier à son entreprise sera cependant fonction du caractère plus ou moins généralisé des avantages considérés. Il y a quelques années, certaines entreprises accordant de nombreux bénéfices marginaux se plaçaient ainsi dans une situation privilégiée et attiraient à elles la main-d'oeuvre. De nos jours, avec l'extension de ces avantages, toutes se placent graduellement sur le même pied. Il y aurait cependant lieu de distinguer ici entre les grandes et les petites entreprises. C'est un fait de notoriété publique qu'à cet égard la grande entreprise se montre plus généreuse en général, ce qui lui permet évidemment d'effectuer plus facilement un choix parmi les candidats qui se présentent.

Il est intéressant à ce sujet de prendre connaissance d'une enquête menée par le service des recherches du Ministère du Travail sur les plans d'assurance-maladie au Canada.⁵ Dans l'industrie manufacturière par exemple 87% des employés autres que les collets-blancs bénéficiaient d'un plan d'assurance-hospitalisation en 1957. La proportion se trouvait sensiblement la même dans les mines, les transports, les services publics, le commerce de détail, mais un peu inférieure dans le commerce de gros, les communications et beaucoup plus faible dans le cas des hôtels et des restaurants. Les services du chirurgien, ceux

(5) Ministère du Travail, *Group Hospitalization and Medical Insurance Plans in Canadian Manufacturing Industries*, Ottawa, 1958.

du médecin à l'hôpital et à la maison se trouvaient aussi largement couverts selon des proportions variables d'après les secteurs d'activité, mais dépassant dans la majeure partie des cas les trois quarts des employés.

Doit-on regretter que l'extension des bénéfices marginaux atténue la possibilité de transfert de la main-d'oeuvre? Dans certains cas, oui. Il est clair en effet qu'un employeur pourrait assez facilement profiter des circonstances pour exercer des pressions sur ses employés. Le cas s'est déjà présenté d'employeurs menaçant d'expulser des locataires qui ne payaient pas leur loyer parce qu'ils se trouvaient en grève. Sans aller jusque là, on peut dire que des employés liés étroitement à une entreprise par toutes sortes d'avantages dont ils n'oseraient pas facilement se détacher se placent dans une situation d'infériorité quand il s'agit de négocier avec l'employeur.

Il est possible cependant qu'à l'avenir cette absence de mobilité apparaisse comme de moins en moins désavantageuse. La possibilité de transfert de main-d'oeuvre étant un mécanisme essentiel au jeu de la concurrence et à l'établissement normal du taux des salaires, à un moment où les forces du marché s'exerçaient librement dans ce domaine. De nos jours, la puissance de l'organisation syndicale rend moins impérieuse cette mobilité, qui reste malgré tout désirable, pour atténuer le plus possible les disparités de salaires d'entreprise à entreprise et de région à région. En d'autres termes, l'ouvrier trouve aujourd'hui dans la protection de son propre syndicat contre les abus éventuels de son patron l'équivalent de l'avantage que lui procurait autrefois la menace de quitter son emploi.

6

Attitudes syndicales

Eugène Forsey

QU'EST-CE que l'expression « bénéfices marginaux » signifie pour les syndiqués?

Définition

En premier lieu, « marginaux » à quoi? Aux salaires. Ce sont les salaires qui se mettent au centre des négociations collectives. Les « bénéfices marginaux » sont toujours quelque chose d'additionnel, de secondaire. Ils sont souvent très importants; quelquefois, tel ou tel bénéfice marginal, les pensions, par exemple, ou le salaire annuel garanti, devient le point principal d'une négociation collective particulière. N'empêche que ces bénéfices restent « marginaux »: c'est

à cause du fait que, dans ces cas, les salaires ont déjà atteint un niveau relativement satisfaisant que le syndicat se trouve en état de faire d'un supplément au salaire sa demande principale.

Ce que je viens de dire implique nécessairement que pour nous du mouvement syndical l'expression « bénéfices marginaux » se borne toujours aux bénéfices négociés ou *négociables* avec le patron. (Je souligne cette fois le mot « négociables »; cela couvre les bénéfices unilatéraux octroyés par le patron). Logiquement, les bénéfices statutaires, tels les allocations familiales, sont aussi « marginaux » aux salaires que les bénéfices négociés avec le patron. D'accord. L'assurance-chômage, par exemple, et le salaire annuel garanti, sous sa forme la plus répandue, soit la prestation-chômage supplémentaire, sont tous les deux, et également, « marginaux » aux salaires. Mais, d'après l'usage commun du mouvement syndical, et aussi, je crois, des patrons et des législateurs, l'assurance-chômage statutaire n'est pas un « bénéfice marginal », tandis que la prestation-chômage l'est sûrement. Et la raison d'ordre pratique, sinon logique, de cet usage est que l'un, statutaire, ne fait jamais partie de négociations collectives, tandis que l'autre, restant toujours dans le secteur privé de l'économie, est souvent négocié, et toujours négociable.

Ce qui n'empêche pas que tel ou tel bénéfice soit « marginal » (au sens syndical) aujourd'hui et non marginal demain; « marginal » (toujours au sens syndical) dans une province et non marginal dans une autre. Par exemple, jusqu'à il y a un an, l'assurance-hospitalisation était « bénéfice marginal » dans toutes les provinces sauf la Saskatchewan et la Colombie-Britannique; même aujourd'hui, elle reste « bénéfice marginal » dans le Québec et l'Île du Prince-Edouard. Ailleurs dans notre pays, l'assurance-hospitalisation a cessé d'être « bénéfice marginal » pour devenir bénéfice statutaire; ou, plus précisément, est devenue *pour la plupart* bénéfice statutaire, parce que les syndicats négocient toujours pour des services d'hôpital supplémentaires.

De même pour l'assurance-santé. Dans la région de Swift Current, Saskatchewan, il existe un système d'assurance-santé statutaire; dans cette région, évidemment, les syndicats ne peuvent plus négocier avec les patrons au sujet des services médicaux; la chose leur a été enlevée par la législature. L'Etat remplace la négociation et la convention collectives. Ailleurs, l'assurance-santé reste un « bénéfice marginal ».

Tout cela ne veut pas dire que les bénéfices statutaires ne jouent aucun rôle en ce qui concerne les « bénéfices marginaux ». Au contraire, ils jouent incontestablement un rôle important même dans les négociations collectives. Par exemple, si un syndicat est en train de négocier des prestations-chômage supplémentaires, l'existence, le niveau, la durée des prestations statutaires y figurent au premier plan. Voilà pourquoi, à l'époque où les ouvriers de l'automobile considéraient, des deux côtés de la frontière, le salaire annuel garanti, il fallait deux politiques distinctes à ce sujet, l'une pour les Etats-Unis, avec leur système d'assurance-chômage statutaire qui varie d'état en état; l'autre pour le Canada, avec son système national uniforme. Les « bénéfices marginaux » au sens syndical, et les bénéfices statutaires sont souvent intimement liés; mais ce sont, dans un lieu et à un moment donnés, des catégories qui s'excluent l'une l'autre.

• • •

Maintenant, ayant ainsi défini la signification syndicale de l'expression « bénéfices marginaux », (pas la signification de l'expression « bénéfices marginaux » elle-même, mais la *signification syndicale* de cette expression) nous sommes en état d'aborder la question des attitudes syndicales à ces bénéfices. Cette question, je veux la diviser en deux parties; d'abord l'attitude syndicale aux « bénéfices marginaux » en général; ensuite, l'attitude syndicale aux « bénéfices marginaux » particuliers.

Attitude syndicale en général

Quant aux « bénéfices marginaux » en général, notre attitude pourrait paraître paradoxale (voilà une phrase digne de la poésie anglo-saxonne, où l'allitération faisait tout!). Nous tenons beaucoup aux « bénéfices marginaux », qui jouent un rôle de plus en plus important dans les négociations collectives. Nous voulons que ces bénéfices deviennent de plus en plus répandus. Mais, en même temps, nous voulons que leur rôle devienne de moins en moins important, que leur champ devienne de plus en plus restreint; que ces bénéfices de la négociation collective soient remplacés, autant que possible et aussitôt que possible, par des bénéfices statutaires.

Comment expliquer une telle contradiction apparente?

D'abord, pourquoi voulons-nous que les « bénéfices marginaux » deviennent de plus en plus répandus? Parce que les ouvriers en ont besoin. Ils ont besoin de pensions, d'hospitalisation, de services médicaux, d'assurance-perte de salaire, de vacances, de congés statutaires payés, d'assurance-chômage supplémentaire. Et plus nous gagnons pour nos gens des salaires convenables (je ne dis pas « satisfaisants », ce qui serait impossible! mais tolérables), plus nous demanderons des « bénéfices marginaux ». Le salaire convenable, c'est le château-fort; le château-fort une fois conquis, l'armée ouvrière veut s'emparer des territoires marginaux de la négociation collective.

Mais alors, pourquoi vouloir les céder à l'Etat? Par ardeur socialiste ou socialisante? Nullement: peu nous importe quel système nous donne ce dont nous avons besoin! Nous voulons les céder pour des raisons bien pratiques, empiriques, pragmatiques. En voici trois:

1.—Pour les petites entreprises, les « bénéfices marginaux » sont souvent un fardeau insupportable, et d'autant plus si, comme c'est généralement le cas, la petite entreprise doit faire face à une concurrence sans frein. Le petit patron qui s'engage à payer tel ou tel « bé-

néfice marginal » que son concurrent ne paie pas, pourrait en être écrasé. Mais ce sont souvent précisément les ouvriers des petites entreprises qui ont le plus besoin des « bénéfices marginaux ». Si l'Etat se charge de l'affaire, tous les concurrents doivent en payer le coût selon leurs capacités financières respectives.

2.—Les « bénéfices marginaux », toujours au sens syndical, peuvent créer des inégalités inadmissibles entre différents groupes d'ouvriers, et encourager un égoïsme collectif et divisif au sein du mouvement ouvrier. Un syndicat puissant pourrait arracher d'une industrie prospère des « bénéfices marginaux » impressionnants, voire un système de sécurité sociale pour les métallurgistes, ou pour les ouvriers de l'automobile. Mais il y a des industries qui ne sont pas trop prospères. Il y a aussi des industries très prospères où le syndicat n'existe pas, à peu près, ou n'est que très faible. La négociation collective pourrait donner grand'chose aux puissants et très peu aux faibles; grand'chose aux prospères et très peu aux pauvres. Cela ne s'accorde ni avec la justice ni avec la solidarité ouvrière.

3.—Les « bénéfices marginaux », même éparpillés çà et là, ont de gros avantages pour les ouvriers qui en jouissent et, souvent, pour les entreprises qui les ont octroyés, en leur assurant une main-d'oeuvre plus stable. Mais ce régime comporte aussi quelques désavantages, quelques coûts. C'est un obstacle à la mobilité du travail, et, en tant que tel, nuit à l'intérêt de l'ouvrier et à l'intérêt public. La pension de retraite, restreinte à une seule usine, une seule compagnie, une seule industrie, peut empêcher l'embauchage d'ouvriers dits « plus âgés », ce qui nuit non seulement aux ouvriers intéressés mais au public, parce qu'il entraîne le gaspillage d'une ressource humaine précieuse. La socialisation de ces bénéfices abolit ces désavantages.

Voilà, à mon avis, les trois raisons principales pour lesquelles nous voulons que les « bénéfices marginaux » soient, autant que possible, et aussitôt que possible, socialisés.

Pourquoi est-ce que je ne dis pas « qu'ils soient socialisés », tout court, sans réserve? Encore une fois, pour des raisons bien pratiques.

D'abord, parce que les besoins sont d'aujourd'hui et la législation de demain, ou d'après-demain, ou d'un avenir encore plus lointain. La législation va très lentement, surtout dans un état fédéral, et encore plus dans un état fédéral où la juridiction sur la plupart des questions ouvrières relève des provinces, dont quelques-unes sont jalouses de leur autonomie. Si nous pouvons gagner, aujourd'hui, par moyen de négociation collective, pour quelques-unes de nos gens, une partie des loisirs et de la sécurité sociale dont ils ont besoin, pourquoi pas? Pourquoi attendre deux ans, dix ans, une génération, jusqu'à ce que l'Etat, ou les onze Etats, fassent quelque chose pour tout le monde? Il est de notre devoir d'obtenir pour nos membres autant que possible aussitôt que possible.

Il faut y ajouter que la législation est presque toujours quelques pas en retard. Très souvent, la législation ouvrière ou sociale ne fait que consacrer et consolider un état de choses déjà rendu assez général par les conventions collectives. Il faut que la négociation collective fasse le travail de pionnier, qu'elle colonise les territoires marginaux. Ce travail de pionnier accompli, vient la législation pour cultiver la terre défrichée, et la négociation collective s'avance, pour recommencer son travail de colonisation d'un territoire devenu à son tour marginal. Abandonnons la métaphore, et disons que, quand la législation a fixé un minimum, la négociation collective essaye d'ajouter de nouveaux « bénéfices marginaux ». La négociation collective fait l'expérience, la preuve, des idées neuves. Quand elle a démontré que la chose peut se faire pour un groupe, ou pour plusieurs groupes d'ouvriers, c'est l'Etat qui se charge de l'étendre à tous.

Bref, pour nous, syndicalistes, les « bénéfices marginaux » sont intermédiaires et supplémentaires, ce qui leur laisse un champ assez vaste.

Attitude syndicale dans les négociations collectives

Reste notre attitude générale aux « bénéfices marginaux » dans la négociation collective. Quel rôle ces bénéfices jouent-ils? Quel rôle devraient-ils jouer?

D'abord, il faut souligner que, pour nous, tous ces bénéfices font partie ou annexe du salaire, partie du paquet négociable, du « package deal ». Je disais, plus haut, qu'il était de notre devoir de gagner autant que possible pour nous membres. Bien, qu'est-ce qui détermine le contenu de nos demandes, le mélange spécifique d'augmentation de salaire, de pensions, de services médicaux, de vacances payées et ainsi de suite?

Encore une fois, aucune préoccupation d'ordre idéologique, doctrinal ou théorique, seules des raisons très pratiques.

Avant tout, que veulent les ouvriers eux-mêmes? S'ils ne veulent qu'une augmentation de salaires, inutile de discuter des « bénéfices marginaux », à moins que le patron ne les propose comme contre-demande. Et si les ouvriers veulent que les « bénéfices marginaux » soient inclus parmi les demandes, ce sont les ouvriers qui décident quels « bénéfices marginaux », et quel sera leur rang dans la hiérarchie des demandes. Dans une industrie saisonnière, par exemple, les prestations-chômage supplémentaires figureraient peut-être au premier plan; dans une industrie qui subit des changements technologiques nombreux et rapides, ce serait plutôt l'indemnité de séparation.

Deuxièmement, la question se pose, est-ce que le niveau actuel des salaires pour ce métier, ou dans cette usine ou cette industrie, est haut ou bas, en comparaison avec d'autres métiers, d'autres usines ou d'autres industries semblables?

Troisièmement, est-ce que le niveau actuel des « bénéfices marginaux », pour le métier, l'usine ou l'industrie, est relativement haut ou bas?

Quatrièmement, quelle est l'attitude du patron? Est-ce qu'il préfère une simple augmentation des salaires, ou des « bénéfices marginaux »? S'il préfère les « bénéfices marginaux », lesquels? Ou est-ce qu'il préfère un mélange d'augmentation des salaires et de « bénéfices marginaux »? Si oui, quels « bénéfices marginaux » et dans quelles proportions?

Cinquièmement, quelle est la situation économique générale? Est-ce qu'il existe une régression, ou une crise économique, ou s'agit-il d'une prospérité toujours croissante? Est-ce qu'il y a une forte poussée vers l'inflation ou le contraire? Est-ce que le prix des denrées monte, ou non?

Sixièmement, quelle est l'attitude du grand public, le climat d'opinion? Est-ce que tout le monde redoute une régression ou une crise, ou, au contraire, une inflation?

De la considération de tous ces facteurs (et peut-être d'autres aussi) se dégage la demande, ou plutôt le paquet de demandes syndicales dont un ou plusieurs « bénéfices marginaux » peuvent faire partie.

Attitude syndicale vis-à-vis certains bénéfices

Et maintenant l'attitude syndicale par rapport aux « bénéfices marginaux » particuliers.

On a déjà dressé de ces derniers des listes très compréhensives, même trop, au point de vue syndical, ainsi que je l'ai exprimé tout à l'heure. Je crois qu'il faut, tout au commencement, en exclure plusieurs.

PARTAGE DES PROFITS

D'abord, à quelques exceptions très rares, et à des conditions également très rares, dont je parlerai presque immédiatement, le partage

des profits. Je crois que cette affirmation sera pour quelques-uns de l'auditoire une déception cruelle; car, pour beaucoup de gens, le partage des profits, c'est la panacée pour toutes les maladies des relations industrielles. Mais voilà une des illusions les plus chéries, les plus tenaces et les plus pathétiques de la classe moyenne, et surtout des gens de bonne volonté mais confus et n'ayant que peu de connaissance dans l'affaire. « Partage des profits » a un air tellement séduisant; ça sent la justice, la morale, la charité, la générosité. L'ouvrier se plaint d'être l'orphelin du système capitaliste, privé de toute propriété des moyens de production? Bien! Nous allons changer tout cela! Le voici devenu propriétaire, transformé en héritier, l'ouvrier-capitaliste! C'est le partage des profits qui abolira, dit-on, la lutte des classes!

C'est une belle image. Mais la réalité, hélas, est tout à fait autre. Pourquoi en est-il ainsi?

D'abord, parce que, le plus souvent, on nous offre le partage des profits non comme « bénéfice marginal » véritable, c'est-à-dire, négociable, article d'une convention collective éventuelle, mais plutôt *au lieu de la négociation* et de la convention collectives. Pour certains patrons, c'est une méthode de se débarrasser des syndicats, ou de la menace de la syndicalisation de leurs ouvriers; et une méthode, d'ailleurs, pas trop dispendieuse, parce que c'est le patron lui-même qui décide, unilatéralement, des termes et des conditions du partage. Trop souvent, cela a abouti à une escroquerie.

Ou l'on nous offre le partage des profits, non pas, il est vrai, au lieu de la négociation collective, mais au cours de cette négociation au lieu d'une augmentation des salaires. « L'augmentation des salaires? » dit le patron. « C'est une bagatelle! Vous avez droit, mes chers amis, mes chers frères, à quelque chose de plus grandiose, à une participation avec moi — je ne dis pas égale, mais une participation quand même — aux profits. Vous demandez quelques misérables sous? Je vous offre la richesse ou, au moins, la chance de la richesse ». Mais,

très souvent, le résultat n'est que quelques misérables sous, moins que l'augmentation des salaires réclamée par le syndicat; et trop souvent, rien du tout. Le patron connaît bien la finance; l'ouvrier, et même, j'ose le dire, le permanent syndical qui le représente dans la négociation collective, n'en sait rien, ou presque.

Et même si le patron nous offre de bonne foi un véritable partage des profits, négocié de bonne foi, cela comporte un élément de hasard pour l'ouvrier, élément inadmissible, à notre avis, dans un système où c'est le capitaliste, l'actionnaire, qui doit pendre sur soi le risque des gains et des pertes de l'entreprise. L'ouvrier est, d'habitude, trop pauvre. Il risque déjà d'être mis à la porte si les choses vont mal. C'en est assez. On ne doit pas lui demander au surplus de sacrifier une partie du salaire convenable, normal, auquel il a droit, d'autant plus que le contrôle de l'entreprise reste toujours entre les mains du patron.

Je parlais, il y a quelques instants, d'exceptions et de conditions, toutes les deux, disais-je, très rares. Quelles exceptions, donc? Quelles conditions?

D'abord, il y a des cas où le patron nous offre une convention collective qui contiendra des taux de salaire normaux, des conditions de travail normales, tout ce qu'un bon syndicat puissant et compétent puisse demander; et comme véritable « bénéfice marginal », bénéfice *additionnel*, négocié, le partage des profits. A de telles conditions, et dans une industrie stable et prospère, où les profits sont à peu près certains, quel syndicat refuserait une telle offre? (Le syndicat des ouvriers de l'automobile songeait même à demander un tel plan.) Car, remarquez bien, ce genre de partage des profits ne remplace point le salaire convenable, juste, normal, ni aucune condition normale du travail; c'est un boni, ajouté au salaire et aux conditions normales. Mais remarquez aussi que ces conditions ne sont, et ne peuvent être, que très rarement réalisées.

Encore plus rare au Canada, voici un deuxième genre de partage des profits que les syndicats ont su accepter. Je n'en connais qu'un seul cas, celui des mines de la Nouvelle-Ecosse, il y a trente ans environ. A l'issue d'une grève amère et prolongée, le syndicat accepta la recommandation d'une commission royale d'un plan de partage des profits emprunté à l'industrie minière du Royaume-Uni. D'après ce plan, l'industrie aurait payé d'abord « les salaires normaux », à une échelle négociée entre la compagnie et le syndicat; ensuite, « les profits normaux », toujours à une échelle négociée; s'il en restait quelque chose, cela aurait été partagé entre les actionnaires et les ouvriers dans une proportion négociée entre la compagnie et le syndicat. Excellent. Mais, malheureusement, il n'y avait jamais de profits à partager! Ce qui a quelque peu découragé, et la compagnie, et les ouvriers, dans cette industrie et dans les autres, en Nouvelle-Ecosse et ailleurs! Bel exemple, jamais suivi, et pour des raisons bien évidentes!

ACTIONS AU RABAIS

Je ferais les mêmes commentaires *mutatis mutandis* sur un second « bénéfice marginal » dans notre liste; l'offre d'actions à un prix de rabais. Comme le premier, c'est très rare au Canada; et nous ne voulons pas qu'ils deviennent, l'un et l'autre, moins rares. Ce sont deux méthodes de régler ou de modérer le conflit industriel qui, à notre avis, n'aboutissent à rien, à quelques exceptions près, et qui ne valent pas la peine d'être discutés sérieusement.

Parmi les autres soi-disant « bénéfices marginaux » dans notre liste, il y en a cinq qui, pour autant que je sache, n'existent presque pas dans les conventions collectives canadiennes, et ne jouent aucun rôle dans la négociation collective. Il s'agit des caisses d'épargne subventionnées, des allocations de logement, des allocations de transport (sauf pour les employés de chemin de fer), les achats à rabais et les cantines subventionnées. Je ne dis pas que ces choses n'existent pas. Mais je dis que je ne connais aucun cas (sauf celui déjà indiqué des allocations

de transport pour les cheminots), où ces choses soient négociées entre le patron et le syndicat. Il y a peut-être quelques autres cas, mais pas trop, j'en suis sûr. Donc, je n'en discute pas: *Lex de minimis non curat*. Je n'ai pas la témérité de me comparer à la loi; mais il y a cette seule ressemblance!

J'exclus aussi de la liste les allocations familiales, parce qu'elles sont, au Canada, des bénéfices statutaires. S'il existe quelque part dans notre pays un plan d'allocations familiales négocié, un supplément à la loi, je l'ignore.

En ce qui concerne les plans de pension, j'ai déjà indiqué notre attitude générale; que les plans privés sont, et devraient être, intérimaires ou supplémentaires. Il s'agit maintenant d'exposer notre attitude envers les plans privés tels qu'ils existent et aussi longtemps qu'ils existent.

PENSIONS

Tout d'abord, nous voulons évidemment que ces pensions soient aussi élevées que possible, que le patron y contribue autant que possible, et que les plans soient, autant que possible, basés sur l'industrie plutôt que sur l'entreprise, afin de réduire au minimum l'obstacle à la mobilité du travail posé par tout plan privé. Nous voulons aussi que la caisse soit administrée par le patron et le syndicat conjointement. On nous demande, peut-être, si nous avons, dans le mouvement syndical, assez de personnes compétentes pour assurer que les membres syndicaux des conseils d'administration remplissent effectivement leurs fonctions. Je crois que oui. J'ai consulté mon collègue, M. Andras, l'expert du Congrès du Travail du Canada à ce sujet, qui me répond fermement que nous en avons suffisamment. D'après lui, il ne s'agit pas d'experts techniques, mais plutôt de personnes intelligentes et assez bien instruites, qui savent profiter des conseils techniques qui sont disponibles. En tout cas, les syndicats tiennent beaucoup à ce principe de la gérance conjointe des plans de pension privés. A notre

avis, c'est à peu près le seul défaut des rentes viagères gouvernementales (dont nous nous servons très souvent, quand même), que le contrat ne peut se faire qu'entre le Ministère et le patron. Le syndicat ne peut y jouer aucun rôle.

ASSURANCE-SANTÉ

Quant à l'assurance-santé et l'hospitalisation, là aussi j'ai déjà indiqué notre attitude générale, qui est la même que pour les pensions: que les plans privés ne sont, et ne devraient être, qu'interimaires ou supplémentaires. Mais, encore une fois, ces plans existent; en ce qui concerne les services médicaux, ils jouent, et joueront jusqu'à nouvel avis, paraît-il, le rôle prépondérant. En effet, ils pourvoient nos gens des seuls services médicaux collectifs disponibles, services dont ils ont terriblement besoin, et cela de plus en plus, au fur et à mesure que le coût des soins médicaux monte. Ici, également, nous voulons que les bénéfices soient aussi élevés et compréhensifs que possible, que le patron y contribue autant que possible et que la caisse soit administrée conjointement. Mais en ce qui concerne les services médicaux et l'hospitalisation, je crois que notre mouvement montre, pour une fois, une légère préférence d'ordre idéologique, soit en faveur des agences coopératives ou sans profit. De propos délibéré, je dis «une légère préférence»; parce qu'il y a beaucoup de syndicats qui ont accepté des conventions collectives où le plan des services médicaux est confié à une compagnie d'assurance. Tout syndicat, même celui dont le chef est socialiste dévoué, veut obtenir pour ses membres les services médicaux les plus amples et au meilleur marché possible, que cela vienne du gouvernement, des coopératives ou de l'entreprise privée. Ici, comme ailleurs, l'intérêt économique l'emporte, le plus souvent, sur les croyances politiques ou sociales. De plus, en négociant avec le patron, il faut considérer non seulement nos propres préférences idéologiques mais aussi les siennes! Après tout, c'est lui qui doit payer une part substantielle du coût du plan: il faut lui accorder quelque chose!

ASSURANCE-CHÔMAGE SUPPLÉMENTAIRE

Que dirai-je des bénéfices d'assurance-chômage supplémentaires? Nous les approuvons. Nous les demandons, énergiquement, partout où ils sont nécessaires et praticables. Nous voulons qu'ils se multiplient. Nous voulons que les prestations soient aussi élevées que possible et payées aussi longtemps que possible. Nous croyons que de tels plans peuvent influencer les patrons d'arranger leurs affaires de façon à réduire le chômage saisonnier.

MISE À PIED

Nous avons ensuite l'indemnité de séparation et l'indemnité de mise à pied. Je crois qu'il y a là deux termes pour signifier à peu près la même chose. Elles sont d'ailleurs assez rares au Canada, jusqu'à maintenant, mais à mon avis, elles prendront probablement de plus en plus d'importance, à cause du progrès de l'automation ou du changement technologique en général accéléré. L'indemnité de séparation n'est évidemment pas la solution au problème du chômage technologique; mais nous croyons que c'est une partie indispensable de toute solution satisfaisante.

ASSURANCE-VIE

J'ai exclu de ma propre liste de « bénéfices marginaux » plusieurs d'entre ceux qui figurent habituellement dans d'autres listes. Mais je veux dire toutefois qu'il faut néanmoins y ajouter, à mon avis, deux item: l'assurance-vie et l'assurance-perte de salaire. Tous les deux sont actuellement infiniment plus importants que, par exemple, le partage des profits. Dans le rapport, *Conditions du travail au Canada, 1958*, du Ministère fédéral du travail, on trouve que, dans les industries manufacturières, 89.7 pour cent des employés d'usine travaillaient dans des entreprises avec un plan collectif d'assurance-vie, et 81.6 pour cent dans des entreprises avec un plan d'assurance perte de salaire, contre

4.6 pour cent dans des entreprises avec un plan de partage des profits. Je ne dirais jamais que le pourcentage des ouvriers jouissant de tel ou tel « bénéfice marginal » soit le seul critère d'après lequel il faut décider si l'élément devrait figurer dans la liste. Mais je crois que l'importance quantitative de ces deux bénéfices justifie leur inclusion.

Heureusement, je n'ai grand'chose à dire ni de l'un ni de l'autre.

Pour l'assurance-vie, nous voulons quelle soit adoptée partout, et que les bénéfices soient aussi élevés que possible. Voilà tout!

ASSURANCE — PERTE DE SALAIRE

Quant à l'assurance-perte de salaire, nous approuvons les plans privés à titre passager et comme suppléments. Nous voulons que l'Etat s'en charge, aussitôt que possible. Mais nous savons très bien que c'est là un événement souhaitable, mais lointain.¹

L'ouvrier ne peut pas attendre. Il veut avoir l'assurance-perte de salaire pour soi, et non seulement pour ses petits-fils. Il en a actuellement besoin, pour les mêmes raisons que dans le cas des services médicaux. Les services médicaux pour lui et pour sa famille, c'est très bien; mais il leur faut aussi, pendant la durée de sa maladie, de la nourriture, des vêtements, du logement. L'assurance-santé sans l'assurance-perte de salaire est donc par beaucoup inadéquate. Les deux ne font, en effet, qu'un seul tout.

(1) Il faut peut-être attendre l'arrivée au pouvoir du nouveau parti politique que le Congrès du Travail du Canada lancera d'ici un an; et, vu que le parti n'existe pas encore et qu'on ne sait encore ni son nom ni son programme, encore moins ses chances de gagner les victoires électorales nécessaires, aussi bien provinciales que fédérales (car il s'agit, bien entendu, de sujets dont la juridiction relève en grande partie des provinces), je crois que je me suis servi du mot juste en disant « lointain »! Certes, il y a toujours la possibilité que les conservateurs ou les libéraux soient convertis et adoptent cette mesure comme partie de leur programme; mais dans un avenir rapproché? J'en doute!

D'où il s'ensuit que les syndicats prennent envers l'assurance-perte de salaire la même attitude qu'envers l'assurance-santé.

Conclusion

Voilà: j'ai jeté un coup d'oeil sur toute une série de « bénéfices marginaux ». J'aurais dû, peut-être, essayer d'étaler toutes les raisons des attitudes syndicales que je viens d'esquisser; j'aurais dû, peut-être, exposer une philosophie, une raison profonde, une morale syndicales à cet égard. Mais une telle entreprise aurait par beaucoup dépassé et la capacité et les devoirs d'un simple fonctionnaire syndical.

7

Conséquences économiques et sociales

Monteath Douglas

Bénéfices sociaux et intérêt public

IL ne faut rien prendre pour acquis. Se préoccupe-t-on suffisamment de l'intérêt public quand on parle des bénéfices sociaux? Cette question pourrait fort bien venir à l'esprit de quelqu'un qui a beaucoup lu sur le sujet, depuis la guerre, comme j'ai tenté de le faire. Mais la réponse paraît douteuse. Les discussions portent surtout sur la diversité et le coût des bénéfices sociaux, et les moyens de les mesurer et de les comparer. Le sujet est généralement considéré comme étant un simple aboutissement de la négociation entre la direction des entreprises et les unions. Cette façon de voir ne suppose que deux parties intéressées; elles peuvent s'entendre ou entrer en conflit, mais une tierce partie serait bien avisée de se tenir à l'écart.

Durant la dernière guerre alors que l'expression « bénéfices marginaux » prit la vedette — je crois que cette expression a été utilisée pour la première fois par un membre de la Commission nationale du travail en temps de guerre des Etats-Unis — l'intérêt public a vraiment été reconnu et revendiqué. A cette époque l'intérêt public s'identifiait avec la stabilisation des salaires. Mais cet intérêt public disparut avec le rappel des contrôles du temps de guerre. Le retrait du gouvernement laissait le champ entièrement libre à la direction et aux unions. Ils en restèrent maîtres durant les quelques années d'embauchage élevé et d'activité industrielle intense. L'intérêt du public à l'endroit des bénéfices sociaux est resté en veilleuse jusqu'à ce que les premiers signes récents d'inflation vinssent sonner l'éveil.

Lorsque nous considérons les bénéfices sociaux comme des garnitures sur un chèque de paye, l'intérêt public semble écarté. Mais une considération plus large des bénéfices sociaux nous amène à une conclusion différente. Si nous examinons l'ensemble des bénéfices accordés depuis quelques années, tels que: pensions, assurance-santé et hospitalisation, absences payées, adoucissements au travail, etc., nous pouvons conclure que chacune de ces dispositions aujourd'hui reconnues a été l'objet de législation sur les normes minima. Cette législation a été dictée et sanctionnée par l'opinion publique. La structure entière des bénéfices sociaux s'appuie aujourd'hui encore sur l'intérêt public, conception qui a présidé à l'élaboration de la législation sur le bien-être social. Je crois que ceci est typique de tous les pays anglo-saxons.

Cette observation, je crois, répond à ma première question. Nous pouvons considérer ces bénéfices comme des suppléments au chèque de paye, vu une rémunération marginale, si nous ne pensons qu'à la façon dont ils se sont développés. Mais leur portée et leur substance ne sont en aucune façon marginales. Au contraire, ils sont formés d'éléments essentiels au bien-être social dans notre économie industrielle. Bien plus, le terme « bénéfices marginaux » dans son sens originel est maintenant impropre puisque ces bénéfices forment mainte-

nant une partie intégrante et permanente de ce qui constitue la rémunération des salariés. Je ne cherche pas à rejeter sur la législation la responsabilité de ce développement. Le progrès du bien-être dans une société industrielle a été et demeure encore la responsabilité conjointe de la direction et des unions prévoyantes. La loi n'affecte que ceux qui abusent de leurs responsabilités ou qui traînent en arrière. Et je ne prétends pas que nos bénéfices actuels soient au diapason de l'intérêt public. Nous y reviendrons. Je ne veux que signaler clairement et simplement que l'idée dominante de l'intérêt public envers les bénéfices sociaux — quoi qu'on puisse en penser — est le bien-être, et dans une société industrielle, le bien-être de la communauté. C'est par cette épreuve que passeront toutes ces mesures afin d'être éventuellement jugées.

Si vous acceptez ce point de vue, je crois que vous conviendrez qu'il vaut de la même façon que nous nous arrêtions à considérer les conséquences sociales et économiques des bénéfices marginaux, et leur implication sur l'économie. Tant que leurs conséquences secondaires sont avantageuses, leur contribution au bien-être est mise en valeur. Tant que de telles conséquences sont préjudiciables, voilà ce que nous devons payer en retour.

On connaît très mal les effets des bénéfices sociaux dans un sens ou dans l'autre. Et il m'a été impossible de découvrir des travaux sur ce sujet. Force m'a donc été de réfléchir personnellement sur le problème. Peut-être devrais-je encourager d'autres à poursuivre de telles recherches.

On m'a tracé tout un programme dont quelques-uns des points pourraient être énumérés ainsi: Quelles sont les conséquences des bénéfices sociaux sur le pouvoir d'achat du public et sur le volume de la consommation individuelle? Ou sur les épargnes? Ou sur les investissements industriels? Est-ce qu'ils exercent une influence stabilisatrice sur l'économie ou au contraire? Quelle est la relation entre les

bénéfices marginaux et les mesures sociales gouvernementales? Est-ce qu'elles nous conduisent vers le socialisme?

Voilà de belles questions. Plus de gens devraient s'y intéresser. Mais je dois avouer que tout ce que je puis vous offrir pour l'instant n'est qu'approximatif et ne se rapporte qu'à un ou deux aspects de la question. Vous ne serez pas plus renseignés sur les faits déjà connus, mais un peu plus de lumière sera jetée sur la portée et les conséquences possibles de ces mesures.

Le cas des pensions

Considérons, si vous le voulez bien, le cas des pensions qui constituent l'un des éléments les plus importants de l'ensemble des bénéfices marginaux. La participation à des plans de pension de compagnies est très grande et s'accroît constamment. Qui paye les frais de ces plans de pension? La contribution des employés provient de leurs salaires. Au cours d'une période de temps, si les salaires s'accroissent comme ils l'ont fait, la contribution des employés aussi bien que celle des employeurs forment une partie du coût de production. Depuis la guerre, au cours des années qui ont permis aux plans de pension de prédominer dans l'industrie, les prix se sont accrus de façon constante, provoquant une augmentation des prix aux consommateurs. Cela signifie que dans l'ensemble une partie très substantielle des plans de pension dans l'industrie a été payée par les consommateurs, qui comprennent également les bénéficiaires.

Mais toutes les compagnies ne sont pas également capables de compenser les coûts plus élevés par une augmentation des prix. Lorsque les gains d'une compagnie sont affectés, les détenteurs d'actions y perdent. Si la position compétitive de la compagnie est faible, et que ses affaires soient vulnérables, la répercussion n'affecte pas seulement les détenteurs d'actions. Tous ceux qui sont en relation avec l'entreprise sont intéressés dans sa lutte pour la survivance.

Voilà des questions de proportion. Je suppose que plusieurs petites entreprises contraintes d'adopter un plan de bénéfices qu'elles ne pouvaient supporter ont dû être absorbées par de plus grands compétiteurs. La position de l'employé peut être meilleure ou pire, mais elle ne sera pas celle qu'il avait anticipée lorsque le processus a débuté.

Voilà la portée des conséquences possibles quant au coût de la pension. Il y en a d'autres. L'effet des plans de pension sur la mobilité de l'emploi, ou sur les possibilités d'embauchage des travailleurs âgés, est bien connu. Les fonds de pension, au Canada, n'ont pas été accumulés en proportion ou investis avec la diversité qui aux États-Unis commence à révolutionner le contrôle financier de l'industrie, mais ceci peut arriver si nos règlements de fiducie sont modifiés dans l'avenir. Les fonds canadiens de pension, d'un autre côté, ont aidé à financer les emprunts gouvernementaux par l'accroissement du volume des épargnes.

Cet aperçu panoramique mais très superficiel de quelques-unes des conséquences de la croissance des plans de pension quant au coût de la vie, au processus de la compétition, aux possibilités d'emploi et au marché des valeurs mobilières n'a pas pour but d'énoncer un jugement de valeur sur de tels plans. Une analyse plus approfondie serait nécessaire à cette fin. Mais il peut indiquer la nature de l'analyse et la diversité des données qui seraient impliquées.

Les loisirs payés

Un seul exemple est probablement suffisant. Mais un autre, beaucoup plus court, illustrera des conséquences d'un autre ordre. L'extension des loisirs payés — quelque chose qui a un intérêt et une attraction particuliers en autant que je suis concerné — constitue justement un élément des bénéfices marginaux aussi important que les pensions, parce qu'ils couvrent les vacances et les congés fériés payés et les

heures raccourcies de travail. Je vous défie d'apprécier jusqu'à quel point ces développements importants au cours des quinze dernières années peuvent être associés aux entreprises touristiques et à tous les services qui s'y rattachent, ainsi qu'aux facilités améliorées de logement, et peut-être aux demandes de voitures de tourisme ainsi qu'aux casse-tête qu'ils apportent aux ministères provinciaux de la Voirie. Et pour conclure, quel sera l'effet de loisirs plus nombreux sur le choix futur des travailleurs entre des bénéfices sociaux accrus ou une plus grande rémunération en argent?

Comme on peut s'en rendre compte par ces exemples, il est difficile et certainement imprudent d'énoncer un jugement général sur les conséquences économiques des bénéfices sociaux sans avoir au préalable considéré une multitude de facteurs. Mais si je dois répondre à la question envisagée ici, j'oserais prédire que l'augmentation de tels bénéfices a les effets spécifiques suivants, effets significatifs attribuables aux bénéfices comme tels, comparés aux accroissements équivalents du revenu en argent.

a) Ces bénéfices accroissent le volume des épargnes personnelles aux dépens des réserves de l'entreprise et de la consommation.

b) En conséquence, ils empêchent la consommation qui autrement se produirait. Mais ils augmentent probablement la propension des consommateurs à acheter à crédit des effets durables en raison d'une part individuelle plus forte de sécurité du revenu.

c) A tout prendre, leur conséquence sur le cycle des affaires est probablement défavorable parce qu'ils ajoutent un élément de rigidité aux coûts plus élevés du travail qui retardent la reprise de l'embauchage. Je crois qu'on peut observer ce résultat aujourd'hui, mais je ne fais qu'une conjecture et ne puis dire jusqu'à quel point ce raisonnement peut être vérifié.

d) Quant à la distinction entre des plans de bénéfices au niveau de l'industrie et des plans de sécurité sociale financés par le gouvernement fédéral, le trait caractéristique de ces derniers est qu'un déficit ne pourrait les restreindre. Au contraire, il est plus probable qu'ils

seraient augmentés dans de telles circonstances. La preuve peut en être faite.

e) On peut tirer avec assez d'assurance une conclusion générale de toutes ces considérations. Les bénéfices marginaux sont des coûts qui ont tendance à être reportés sur les consommateurs lorsque l'entreprise est prospère. Les conditions des quinze dernières années ont favorisé ce procédé. S'il en eût été autrement, je suis assuré que ce développement eût été plus ralenti.

Dans ces questions, comme en d'autres, on se rend compte que les conséquences des bénéfices sociaux ne peuvent être isolées. Les processus économiques qui ont été décrits sont influencés plus largement par d'autres facteurs concurrents, tels que le taux des investissements industriels, le niveau de la taxation, et la condition de nos marchés étrangers. Ainsi, la répercussion des bénéfices sociaux sur l'économie mérite le même travail de recherche qui a été accordé à l'incidence de la taxation et il offre probablement le même mélange d'avenues larges ouvertes et de sentiers sans issue.

Ces observations peuvent être considérées comme un avertissement et un encouragement.

Nécessité de recherches

Pourquoi des travaux d'étude et de recherche dans ce domaine devraient-ils être encouragés? Ils sont difficiles et une partie de l'effort peut être mal orientée. Personne ne les fera certainement pour son simple plaisir.

L'étude des conséquences économiques des bénéfices sociaux est pertinente et nécessaire pour quatre raisons:

Premièrement: nécessité d'en connaître davantage sur la contribution réelle qu'ils apportent au bien-être individuel des travailleurs et de la communauté.

Deuxièmement: de telles mesures sociales sont coûteuses et le coût n'est pas restreint à l'argent. Les dépenses sociales et économiques déterminent l'équilibre des avantages. Par exemple, l'accroissement des bénéfices marginaux a été rendu possible par une forte augmentation de la productivité industrielle. Si la productivité est arrêtée, ce progrès ne peut se continuer. Nous devons par conséquent posséder de plus vastes données sur les effets des bénéfices marginaux en termes de coûts, dans son sens le plus large.

Troisièmement: le bien-être industriel est la responsabilité conjointe de la direction et des unions, mais aussi des gouvernements. Ils y sont tous impliqués. Les unions demandent à l'industrie de faire plus; et elles demandent aussi au gouvernement de faire davantage. Nous tous — employeurs, unions et ceux qui sont dans le gouvernement et certainement le public qui vote et paye — avons besoin de connaître et de comprendre ce qui peut amener à décider avec sagesse où trouver la ligne de démarcation entre les mesures privées et les mesures publiques. Jusqu'où devrait aller l'industrie et combien de nos objectifs sociaux devraient être laissés au gouvernement?

Enfin, nous devons en savoir davantage sur l'opération et l'effet des bénéfices sociaux afin que l'opinion publique soit stimulée et éclairée. Comme la portée et le coût de ces bénéfices s'accroissent, comme ils augmenteront dans l'avenir, les deux parties immédiatement intéressées — employeurs et employés — seront responsables envers la troisième partie, l'intérêt public, et devraient pouvoir en appeler d'une opinion publique informée.

Voilà donc les quatre objectifs d'une étude, d'une recherche et d'une discussion continues de ce sujet: le bien-être social véritable, le coût, la division des responsabilités et le fondement démocratique. Mes autres remarques ne seront que des commentaires sur chacun de ces points.

Quelle a été jusqu'ici la véritable contribution des bénéfices sociaux au bien-être?

Une de mes objections à l'expression « bénéfices marginaux » est qu'elle obscurcit leur signification de relations humaines dans l'industrie. Elle attire l'attention sur le processus de négociation et ses réussites et encourage une certaine forme de scepticisme. Lorsque notre attention est portée sur ou limitée à des tactiques de négociation, par le jeu de pressions, la motivation à courte vue et les résultats arbitraires qui en résultent, nous — les consommateurs — pouvons facilement devenir sceptiques et craintifs.

Mais en constatant ces particularités, il faut admettre que l'augmentation des plans de bien-être industriel depuis la guerre — non seulement au Canada, mais aux Etats-Unis, en Grande-Bretagne et en d'autres pays — a été associée au progrès important réalisé dans le domaine des relations humaines dans l'industrie. Un observateur Américain¹ d'expérience a résumé ainsi ses vues:

(1) ARTHUR M. ROSS: « Fringe Benefits Today and Tomorrow », *Labour Law Journal*, V. 7, August 1946.

« Il est probable que la raison majeure du développement des bénéfices marginaux est la révolution de fait dans le concept de la responsabilité patronale envers les travailleurs. A l'origine, son devoir consistait à payer un prix équitable pour chaque heure de travail achetée. Aujourd'hui, on le considère comme étant une indemnisation du travailleur contre les principaux problèmes économiques, non comme individu mais comme chef de famille. Les unions ont réclamé sans relâche l'application de ce concept et les employeurs ont généralement consenti à l'accepter ».

Les opinions se limitent à ne pas s'accorder sur la part de mérite qui devrait être attribuée aux unions ou à la direction. En fait, il y en a suffisamment d'une part ou de l'autre pour satisfaire chacun. Quant au point de vue de l'intérêt public, ce n'est pas un argument important.

Ce qui importe c'est la réalisation du bien-être humain et de relations humaines dans l'industrie.

Il y aurait lieu de noter que les bénéfices marginaux ne sont qu'une partie d'un tableau beaucoup plus grand. Alors que des avantages négociés en faveur des travailleurs industriels s'étendaient à toute l'industrie, d'autres événements surgissaient également. Je ne pourrais les résumer tous ici mais ils rejaillissent du statut et de la responsabilité du directeur de personnel dans la conduite de l'entreprise moderne. Je me souviens qu'un président de compagnie auquel on demandait pourquoi il n'avait pas de directeur du personnel a répondu que c'était là la fonction du président.

Sous l'aspect fonctionnel, les bénéfices marginaux peuvent être considérés comme ayant pour objet les résultats suivants:

- Une plus grande sécurité du revenu du travailleur;
- prolongation de ses loisirs;
- adoucissements qui rendent ses conditions de travail plus agréables;
- paiement accru pour tout travail supplémentaire ou moins agréable.

En tant que bénéfices tangibles pour les employés et coûts pour les employeurs, les deux premiers résultats dépassent de beaucoup les autres. Ils ajoutent également mais de façon impondérable au bon moral des employés et à leur sentiment de participation à l'entreprise.

Je crois également que la vraie façon de mesurer les avantages procurés aux salariés — la véritable contribution de ces mesures au bien-être du travailleur et de la communauté — est d'en apprécier les résultats pour la famille du travailleur plutôt que pour l'individu lui-même. C'est dans la famille, plutôt que dans l'individu, que l'effort social et le coût de l'industrialisation se sont fait sentir le plus sérieusement dans le passé. Cette considération n'a point besoin de preuve

dans le Québec où les valeurs familiales sont bien respectées et où le contraste est très significatif entre l'ancien mode de vivre appuyé sur la propriété de la terre et les biens de parenté, et la nouvelle société industrielle qui a procuré plus de biens matériels mais qui a placé la famille dans une position de complète dépendance à l'égard de son emploi et d'autres attaches dans l'usine et la ville. Dans toutes les sociétés industrielles, ce changement a dissocié la vie familiale plus ou moins sérieusement, et ses conséquences se sont généralement fait sentir dans les générations suivantes.

Les vues sur cette question diffèrent. Je suis de ceux qui croient qu'on peut juger une société civilisée par son attitude envers la famille, comme première responsable de la perpétuation et de la promotion des valeurs culturelles de la société. Et je crois qu'en ce sens nous avons payé un lourd tribut pour les réalisations techniques de l'industrie dans le passé.

Je me permettrai d'ajouter à ces propos qu'une plus grande sécurité du revenu et des loisirs prolongés permettent maintenant de redresser les effets disruptifs que l'industrialisation a dans le passé causés à la vie de famille, et que c'est dans cet ordre de résultats plutôt qu'en termes de rémunération accrue seulement, que leur véritable contribution au bien-être de notre société devrait être appréciée.

Le coût des bénéfices marginaux

L'intérêt public envers le coût des bénéfices marginaux dépasse la question de leur coût financier pour les employeurs. Il est associé à leur effet sur la productivité dont dépend évidemment le développement des mesures de bien-être. Il est associé à leur effet sur le coût de la vie et les risques possibles d'une inflation qui peut rendre de tels progrès illusoires. Il est lié également à leurs conséquences sur les relations industrielles et aux possibilités des responsabilités conjointes ou aux attitudes irréconciliables dans les cas de conflits. Une autre

question qui se posera à l'intérêt public au fur et à mesure que se développeront les bénéfices sociaux est l'incidence de leur coût sur la communauté. Combien de personnes sont appelées à payer pour des avantages sociaux qui profiteront à d'autres qu'à eux-mêmes?

C'est en de tels termes que le prix payé pour les bénéfices marginaux doit être calculé. De telles questions ont été généralement écartées jusqu'ici parce que le développement des programmes de bénéfices marginaux a concordé avec une période de grande expansion industrielle. Si nous devons à l'avenir prévoir des temps plus difficiles et si l'expansion de tels programmes se continue, leurs coûts paraîtront plus élevés dans le sens le plus étendu que je propose.

Les responsabilités de l'entreprise privée et du gouvernement

Bien que cette conférence soit intitulée: « Les bénéfices marginaux et l'entreprise privée », le rôle du gouvernement ne peut être négligé du point de vue de l'intérêt public, surtout si l'on considère que la politique d'une des parties intéressées dans les ententes relatives aux bénéfices marginaux a été si clairement énoncée dans les mémoires présentés par le Congrès du travail du Canada au gouvernement fédéral en janvier dernier et au cours des années précédentes. Je présume que les recommandations du Congrès sur l'assurance-santé obligatoire, la sécurité de la vieillesse, les plans de pension privés et les allocations familiales sont bien connues.

Si ces recommandations étaient adoptées, plusieurs des bénéfices marginaux existants seraient rayés des chèques de paye de l'industrie, — ou le seraient-ils? Ce n'est pas le temps de discuter de la question, mais je dois soulever deux arguments. Le premier a déjà été énoncé mais il ne demeure pas moins pertinent. Quelles sont les limites, les limites objectives, du pouvoir de taxation de l'économie canadienne, et comment s'y compareraient les mesures recommandées? Le rôle que doit jouer le gouvernement dans le bien-être social dépend directe-

ment de la réponse à ces questions. Deuxièmement, je crois que nous devrions considérer la proposition pratique que les bénéfices marginaux continuent en fait d'intéresser conjointement la direction et les unions, non nécessairement dans leur forme actuelle.

Le progrès, en relations industrielles, comme je l'ai déjà mentionné, est une responsabilité conjointe. A moins que nous voulions en charger un Bismarck, cette responsabilité conjointe doit être entièrement acceptée. Si les relations industrielles étaient statiques et aucun progrès n'avait été réalisé, l'argument concernant la responsabilité du gouvernement serait incontestable. Mais l'expérience des quinze dernières années nous a fourni des matériaux et l'édifice commence à prendre forme. Je crois que ce serait la plus triste forme de réaction que de remettre tout ceci entre les mains du gouvernement.

**Ce qui peut être fait pour sauvegarder l'intérêt public
et, au besoin, le revendiquer**

Quatre points sont à signaler.

Premièrement, il faut plus d'étude et de recherche. Pour les raisons déjà mentionnées, je crois que cette étude des conséquences des bénéfices marginaux devrait être centrée sur les responsabilités familiales du récipiendaire et sur l'expérience de l'entreprise; ou en d'autres mots sur leur contribution aux besoins sociaux et leurs conséquences sur la productivité industrielle.

Les avantages que les employeurs et les employés ont retirés des bénéfices marginaux devraient être évalués en fonction des connaissances qu'on possède déjà du comportement humain et des besoins humains dans l'industrie. Ces renseignements devraient être exprimés non en jargon technique mais en un langage qui permettrait aux deux parties, ainsi qu'au public, d'en profiter. Je crois que ceci indiquerait clairement jusqu'à quel point les deux intéressés ont un intérêt commun dans les plans de bénéfices marginaux, en jetant plus de lumière sur

leur contenu, pour leur permettre de les apprécier avec plus d'objectivité et de les reviser par convention.

Deuxièmement, il semble certain que les méthodes et l'atmosphère de la négociation peuvent être améliorées. Parlant à titre d'observateur, j'espère qu'aux tactiques de pression on substituera une procédure plus rationnelle et constructive, et ceci pour deux raisons:

D'abord, la voix du consommateur pourra être entendue au fur et à mesure que s'accroîtront les bénéfices sociaux. La prochaine décennie offrira moins d'occasion aux producteurs de régler leurs difficultés aux frais des consommateurs.

L'autre raison que j'ai de demeurer optimiste est que la nouveauté relative des bénéfices marginaux s'atténuera. Dans cette éventualité, je crois que leur aspect essentiel de mesures de bien-être primera sur leur attraction en tant que jetons dans le jeu de la négociation et qu'ils y gagneront davantage dans leur caractère d'entente institutionnelle constructive en relations industrielles. Un champ plus vaste pourra s'offrir à l'administration conjointe et permettra l'adoption de critères plus rationnels d'évaluation.

Parmi ces critères, on peut suggérer:

- a) Qu'un avantage ne devrait pas compromettre l'opération efficace de l'entreprise;
- b) Que l'avantage net de tout nouveau bénéfice, i.e., sa valeur comparée à son coût, devrait être sujet à révision;
- c) Que la parité d'initiative devrait être reconnue. C'est-à-dire, que l'adoption et la publication d'un nouveau bénéfice devraient s'appuyer sur le fait d'une approbation conjointe plutôt que sur le fait de la primauté de la partie qui l'a proposé.
- d) Que la capacité de l'entreprise de payer le coût futur d'un bénéfice sans augmenter les prix devrait être véritable.

J'hésite à promouvoir l'application de ces idées, car je n'ai aucune expérience de négociation en ce domaine. Mais elles viennent naturellement à l'esprit d'un porte-parole de l'intérêt public, rôle qu'on m'a attribué.

Sont-elles naïves et chimériques? Plusieurs pourront le penser. Mais elles expriment bien ma conviction que lorsque les aspects sociaux des mesures de bien-être auront préséance sur leur fragmentation actuelle à la table des négociations, il sera plus logique et bien plus satisfaisant pour les deux parties de considérer l'ensemble des bénéfices sociaux comme le résultat constructif de la responsabilité conjointe et de l'expérience.

Troisièmement, l'intérêt public requiert des discussions publiques bien documentées comme celle à laquelle nous participons. Si la recherche pouvait provoquer une plus grande connaissance et une meilleure compréhension de cette nouvelle orientation des pratiques compensatrices et si les négociations sur les bénéfices marginaux pouvaient produire des attitudes d'intérêt général conjointement acceptées, les organes d'opinion — la presse et la radio — pourraient y manifester un intérêt éveillé et responsable, en traitant du sujet comme d'un élément essentiel au bien-être industriel, et en le libérant de son scepticisme parfois apparent. Voilà, à mon avis, une attitude constructive. Les bénéficiaires eux-mêmes prendraient plus conscience de leurs propres intérêts. Les employeurs, conséquemment, ont la responsabilité d'informer le public, tout comme leurs employés, de la portée et du contenu de leur programme de bénéfices sociaux.

Enfin, il nous faudrait un bon génie inspiré qui découvrirait une désignation nouvelle pour remplacer l'expression « bénéfices marginaux » en leur restituant leur vrai caractère. Ces mesures ont depuis longtemps dépassé la période de la guerre qui les ont vu naître. Aujourd'hui, elles ont leur place dans notre système économique, pour le mieux ou pour le pire. Si elles sont employées avec sagesse, elles peuvent

devenir un élément constructif de relations vraiment humaines dans l'industrie.

Sans contrôles, elles peuvent engendrer le chaos industriel et l'inflation.

—8—

La propriété dans la société nord-américaine

Edward Duff

DANS la pensée sociale du catholicisme, la notion de propriété s'est toujours trouvée liée au problème de la dispersion de la puissance économique, et de la nécessité d'assurer le développement de l'individu. On attribue généralement à la propriété une fonction triple: 1) en assurant l'indépendance économique de l'individu, elle protège ses libertés; 2) en garantissant la possession incontestée de certains biens de valeur, elle offre à l'individu, à sa famille et à ses héritiers une sécurité en période de crise aussi bien que pour leur vieil-

L'auteur avait présenté aux congressistes le résumé d'un article qu'il avait publié dans la revue qu'il dirige « Social Order ». Pour le bénéfice des lecteurs, nous sommes heureux de donner ici la traduction intégrale de ce texte.

lesse; 3) en développant l'esprit créateur et la personnalité, du fait qu'elle donne naissance à ce que nous appelons justement le sens de la propriété.

Tels sont les arguments traditionnels de notre plaidoirie en faveur d'une très vaste répartition de la propriété privée.¹ C'est avec eux que nous étayons, dans notre programme d'éthique sociale, notre réfutation du communisme d'une part, du « laissez faire » capitaliste de l'autre. Il faut souligner que ces arguments n'expriment pas seulement la conviction des sociologues catholiques. Formulés dès le début de la Guerre d'Indépendance, ils allaient devenir partie intégrante de la tradition politique américaine. Ce fut Thomas Jefferson qui leur donna une forme concrète en affirmant que l'expérience tentée aux Etats-Unis serait condamnée le jour où la nation cesserait d'être une société de petits possédants, sans milliardaires ni déshérités. Si le petit fermier et l'artisan indépendant devaient céder la place à une masse de travailleurs sans propriété aucune, la démocratie ne tarderait guère à succomber. Jefferson insistait fréquemment sur cette menace, employant des images frappantes qui, jusqu'à ces dernières années, trouvaient encore une vaste audience.

Cependant, dans ce domaine, nous nous heurtons à un certain nombre de faits troublants.

De nos jours, le régime de la propriété privée très largement réparti, tel qu'il est préconisé dans nos manuels de morale, c'est-à-dire sous la forme de propriété immobilière ou de moyens de production,

(1) Dans son analyse de la nature individuelle et sociale de l'homme, Messmer trouve certes 12 motifs du droit à la propriété privée, mais ce ne sont que des développements ou perfectionnements des trois raisons indiquées plus haut. Voir son *Social Ethics* (Herder, St. Louis, 1952), p. 787-790. Le dominicain anglais Drostan Maclaren résume ainsi la doctrine de S. Thomas: « L'homme devant conserver son essence, il doit avoir le droit de posséder des moyens d'existence. L'homme devant procréer, il doit être en mesure d'utiliser des biens matériels afin de protéger, nourrir et élever ses enfants. L'homme doit vivre selon sa nature rationnelle, étant créé pour connaître et aimer Dieu, pour vivre en société, avec ses semblables. Ce qui exige pour le moins le droit général à la propriété ». Voir *Private Property and the Natural Law*, Aquinas Papers no 8, Oxford, 1948, p. 18.

n'existe nulle part dans le monde occidental. Peut-être n'a-t-il jamais existé, du moins poussé au point que supposait notre argumentation. En effet, il semble qu'on lui ait attribué une importance excessive, d'abord à la suite des affirmations des physiocrates français du XVIII^e siècle, puis de certaines tendances romaines qui commencèrent à se manifester sous Léon XIII. Quoi qu'il en soit, l'idéal d'une société dominée par le petit fermier (le « paysan » des pays d'Europe Orientale) et par l'artisan indépendant n'a plus aujourd'hui qu'une signification des plus restreintes, bien que certains orateurs politiques croient toujours utile de l'invoquer.

Pourtant, — à notre étonnement, peut-être, — les conséquences logiques prédites par nos manuels ne se sont guère manifestées. L'ouvrier américain ne se considère nullement comme réduit à l'esclavage par son patron. De plus, les brillants succès de la science soviétique semblent indiquer qu'il existe, dans le domaine de la création, des stimulants autres que ceux de la propriété. Quant à la sécurité économique, l'Occident n'a encore jamais connu une période où l'on voit aussi peu de gens mourir de faim ou de maladie, faute de pouvoir accéder aux produits alimentaires ou aux soins médicaux.

Comment expliquer cette anomalie? Notre analyse en faveur de la propriété privée était-elle incomplète, mal fondée sur un raisonnement empirique, comme le fut, par exemple, notre condamnation morale du droit de vote des femmes? D'autres influences se seraient-elles substituées aux bienfaits de la propriété, de nouveaux facteurs auraient-ils réduit à néant les maux attribués par une longue tradition à son déclin? Faut-il élargir notre notion de la propriété privée, du *jus procurandi et dispensandi*, ou tout au moins la débarrasser d'un contexte qui la relie trop étroitement à la propriété immobilière?

Autant de questions dont l'importance dépasse certainement le cadre de la simple actualité.

La répartition de la propriété

Pour commencer, il faut évidemment déterminer avec un maximum de précision le tableau présent de la situation aux Etats-Unis, dans une société qui, sans aucune honte, se définit elle-même comme capitaliste, dans un pays où il n'existe pas de parti socialiste viable (ni même visible).

Il serait sans doute facile, — et erroné — de justifier l'affirmation d'après laquelle l'Amérique, sans être une « nation de petits boutiquiers » comme disait Napoléon en parlant des Anglais, serait caractérisée par l'extension et la dispersion de la propriété privée.

« On compte aux Etats-Unis 4,3 millions d'entreprises auxquelles il faut ajouter 3,3 millions de fermes à exploitation commerciale et une très forte proportion des 550,000 membres des professions libérales, — médecins, dentistes, avocats, architectes, conseillers divers — ayant un « cabinet ». Au total, quelque 8 millions de « firmes » que l'on peut considérer comme un énorme groupement d'équipes économiques ». ²

On pourrait également noter qu'on comptait aux Etats-Unis, en 1950, environ 46 millions d'unités d'habitation: maisons individuelles, immeubles de rapport, grands ensembles. L'unité moyenne abritait 3,5 personnes; quatre unités sur cinq étaient des maisons habitées par une seule famille; et 55% de l'espace de logement appartenaient en propre aux occupants. Au dernier recensement décennal, on comptait 42,827,000 habitations occupées par le propriétaire. Si l'on attribue à chacune de ces habitations la valeur relativement modeste de \$10,000., on arrive à cette constatation que la fortune immobilière répartie entre les Américains représente 428 milliards de dollars. De même, les 60 millions d'automobiles des Etats-Unis constituent une masse concrète et impressionnante de propriété privée. (Reste à savoir dans

(2) *Economic Growth in the United States: Its Past and Future*. Publié par le Service d'Etudes du Comité pour le Développement Economique, New-York, 1958, p. 20.

quelle mesure cette propriété est libre de dettes. Plus de 50% des Américains dépensant leur propre argent ne possèdent même pas \$500. en espèces.).

On pourrait encore souligner, — et on le fait fréquemment — l'immense dispersion des titres de bourse. Pour ne citer qu'un exemple: les actions de la Telephone and Telegraph Company sont réparties entre plus de 1,600,000 personnes. Sur les 25 principales sociétés industrielles des Etats-Unis, 19 comptent plus d'actionnaires que de salariés.³ Cette évolution a donné naissance à un terme nouveau, le « Capitalisme populaire », formule inventée par le Conseil de la Publicité et figurant dans le texte d'un panneau que l'Agence d'Information des Etats-Unis diffusa dans le monde entier.

L'économiste Marcus Nadler utilisa, lui aussi, ce terme dans une brochure à gros tirage. « L'économie américaine, affirmait-il, se transforme rapidement dans le sens de ce qu'on pourrait appeler un « capitalisme populaire ». Dans ce régime, la possession des moyens de production, notamment au point de vue industriel, se généralise de plus en plus parmi les personnes disposant de revenus moyens ou modestes, soit directement, soit indirectement, par l'intermédiaire d'organismes mutuels qui gèrent leurs économies ». ⁴

Nadler constate que le nombre des détenteurs de titres américains a passé de 6,5 millions en 1952 à 8,6 millions en 1955. Il note que plus de 50% de ces titres appartiennent à des familles dont le revenu annuel se situe entre \$3,000. et \$5,000. Il se réjouit de la progression surprenante des fonds investis dans des organismes mutuels et qui, à la fin de l'année 1955, dépassaient 9 milliards de dollars. Ce chiffre, estime-t-il, prouve que les petits épargnants, en général des salariés, recourent de plus en plus aux professionnels du marché qu'ils chargent du soin de composer et de gérer leur portefeuille. Il parle également des 16,4 millions de comptes dans des Caisses d'Epargne et

(3) B. BREWSTER JENNINGS. *A Richer Life in a Poorer World*. Publié par la Socony Mobil Oil Company, p. 6.

(4) *People's Capitalism*, New York. Publié par la Honover Bank, 1956, p. 5.

Sociétés de Crédit, d'un montant global de près de 38 milliards de dollars à la fin 1954, des 20,9 millions de comptes, d'un montant de 31 milliards, dans les Banques d'Epargne Mutuelle. Il pourrait ajouter que de nombreuses entreprises ont mis au point des programmes d'achats boursiers pour leurs employés.

Or, cette argumentation est forcée; voulant trop prouver, elle brosse un tableau qui ne constitue qu'une demi-vérité. Tout d'abord, les Américains possédant serait-ce un seul titre de bourse forment une minorité: moins de 1 sur 10. Fait plus important, le fonctionnement des grandes sociétés réduit les détenteurs des titres à un rang difficilement conciliable avec notre notion traditionnelle de la propriété.

L'instrument à la fois caractéristique et dominant de la production américaine est l'entreprise géante: les 500 plus grosses sociétés dirigent à elles seules les deux tiers de notre économie. Dans le mécanisme légal qui est à la base de leur organisation, la propriété ne coïncide pas nécessairement avec le contrôle effectif. La société-type représente une concentration de capitaux provenant d'un grand nombre de personnes et destinée à financer la production commerciale de marchandises. Le processus de production est généralement confié à des directeurs, nommés par et responsables devant les membres du Conseil d'Administration. Ceux-ci, à leur tour, sont légalement responsables devant les actionnaires; il arrive, toutefois, qu'ils ne sont responsables envers personne. Ceci parce que l'actionnaire s'en désintéresse, qu'en plus, il ne possède pas les capacités nécessaires pour exercer, même de la façon la plus vague, le droit de surveillance directe que lui assure, légalement, son égalité avec les autres co-propriétaires. En somme, son titre ne constitue guère qu'un droit à sa part des profits. Fait plus grave, la plupart des actionnaires ne tiennent nullement à être des « propriétaires » dans le sens réel du terme. Ce sont, d'après la définition de J.-A. Livingston, rédacteur financier du *Philadelphie Bulletin*, « des gens qui ont fait un placement, mais

qui ne veulent pas être dérangés, — sauf pour encaisser des dividendes ». ⁵

Le petit capitaliste moyen a acquis tel titre afin de gagner de l'argent, soit grâce aux dividendes, soit grâce à une montée des cours; peut-être aussi pour se protéger contre une éventuelle dévaluation. Lorsqu'il est mécontent de la gestion des directeurs ou de la politique suivie par le Conseil d'Administration, il ne cherchera qu'exceptionnellement à exercer ses droits de co-proprétaire; il liquidera ses titres, tout simplement. De toute manière, il ne peut guère faire autrement. Un enquête portant sur 3,7 milliards d'actions, — plus de 75% du total (estimé) des titres offerts au public — a révélé que:

Les deux tiers environ des portefeuilles constitués par ces titres comprennent moins de 100 actions. Quant aux détenteurs individuels, le portefeuille moyen est nettement au-dessous de ce chiffre. ⁶

Or, avec un paquet de 100 titres, l'actionnaire qui voudrait exercer une influence quelconque sur la direction de la société se trouve réduit à une impuissance telle que seul un exhibitionniste forcené songerait à s'inspirer de l'égalité de tous les co-propriétaires pour consommer le déjeuner gratuit offert à l'occasion de l'assemblée générale et proclamer ensuite son désaccord. De plus, l'actionnaire moyen, homme de moyens modestes, n'aura guère l'ambition insensée de prétendre à un droit de regard sur la société. En pratique, il n'aurait aucune possibilité d'exercer le moindre contrôle: l'énorme dispersion des titres et le fait que les directeurs gardent la haute main sur les votes par procuration constituent un obstacle fondamental et presque insurmontable pour les actionnaires qui voudraient s'organiser afin de livrer bataille à un Conseil d'Administration solidement retranché. Le revenu moyen de l'actionnaire américain est de \$6,300. par an, ce qui équivaut au salaire

(5) *The American Stockholder*, Lippincott, Philadelphie, 1958, p. 38.

(6) LEWIS H. KIMMEL, *Share Ownership in the United States*, Washington, The Brookings Institution, 1952, p. 126.

d'un ouvrier qualifié. Sans aucun doute, ses achats en bourse démontrent sa foi en l'expansion continue de l'industrie américaine, tout comme les efforts entrepris pour stimuler son intérêt aux opérations boursières montrent que les milieux d'affaires ont découvert en lui une nouvelle source de capitaux. Une importante étude d'agents de change a installé un bureau au carrefour de la Gare Centrale de New-York, afin de drainer vers ses guichets les opérations des voyageurs; et le Stock Exchange de New-York mène campagne pour ce qui revient pratiquement à un achat à tempérament de valeurs mobilières.

Pourtant, aucun de ces millions de propriétaires d'actions ne saurait se prévaloir de son portefeuille pour exercer un contrôle réel. Fait dont la Du Pont de Nemours a, par inadvertance, fourni la démonstration dans une brochure qui proclame fièrement: « Aujourd'hui, les épargnants représentent une coupe transversale de la nation américaine ». Sur les photographies accompagnant cette affirmation, on voyait un joueur de golf professionnel, un fonctionnaire, un étudiant, une ménagère, un directeur du personnel, une femme d'affaires et un professeur, censés refléter la composition sociale de près de 200,000 actionnaires.⁷ Une autre photo, à la page précédente, montrait l'assemblée annuelle des actionnaires, — en tout, quelque 800 personnes.

Dans une analyse féroce de l'allégation selon laquelle la grande dispersion de la propriété boursière entraînera un changement aux leviers de commande de l'économie américaine, Victor Perlo écrit récemment:

« Vous aurez beau chercher, vous ne trouverez pas un seul représentant authentique des petits actionnaires parmi les dirigeants des grosses sociétés. Et cela que l'on définisse le représentant comme ayant une occupation similaire à celles du petit actionnaire-type (commerçant, fonctionnaire, salarié), ou comme un délégué d'un groupe-ment de l'une de ces catégories ». ⁸

(7) *This is Dupont: L'histoire de la Vie dans une Grande Entreprise*. Wilmington (Del.) E.I. Du Pont de Nemours et Co., 1957, p. 26.

(8) *People's Capitalism and Stock-Ownership*, American Economic Review, juin 1958, p. 348.

Propriété anonyme et direction autonome apparaissent ainsi comme les caractéristiques des entreprises géantes d'aujourd'hui.⁹

Quelle est la domination réelle qu'exerce cette forme de propriété, — l'entreprise géante — sur l'économie américaine? Le professeur Adelman a calculé que 135 sociétés se partagent 45% de l'actif industriel (c'est-à-dire ni agricole ni financier) des Etats-Unis ou, en d'autres termes, presque le quart de la capacité industrielle mondiale.¹⁰ Cette estimation concorde, à peu de chose près, avec un rapport publié plus tôt par la Commission Fédérale du Commerce et intitulé la Concentration des Moyens de Production. Dans tel marché, la domination réelle revient à un nombre extrêmement réduit de sociétés; souvent, elles ne sont que quatre à contrôler pratiquement telle ou telle branche d'activité. Pour citer le professeur John K. Galbraith:

« Dans la production des voitures, machines agricoles, pneus, cigarettes, aluminium, alcool, conserves de viande, cuivre et outillage de bureau, les trois firmes les plus importantes réalisaient en 1947 les deux tiers du chiffre d'affaires total. Dans l'industrie de l'acier, du verre, des produits chimiques et des produits laitiers, les six entreprises principales représentaient encore les deux tiers du chiffre d'affaires. La concentration est à peu près similaire dans bon nombre d'industries moins importantes ou dérivées. Dans d'autres domaines encore, — l'essence, le ciment, les engrais, la distribution du lait, — les marchés,

(9) Il y a vingt-cinq ans, Berle et Means démontrèrent que « dans le système de la société par actions, le « propriétaire » des biens industriels doit se contenter d'un simple symbole de possession, tandis que le pouvoir, la responsabilité, et même la substance, autrefois parties intégrantes de la possession, se trouvent transférés à un groupe autonome qui détient tous les rouages ». Voir *Sociétés par Actions d'aujourd'hui, et Propriété Privée*, MacMillan, New-York, p. 68. L'été dernier, le Père James L. Vizzard, de la Compagnie de Jésus, après avoir exposé que le propriétaire immobilier « avait quelque chose où il peut s'accrocher, pour laquelle il peut lutter », posa aux membres de l'American Life Association la question suivante: « Où voulez-vous qu'un actionnaire de la General Motors ou de la Telephone and Telegraph Company aille prendre position? Devant une agence de vente de voitures, ou devant un poteau télégraphique? », *Work*, août 1958.

(10) *The Measurement of Industrial Concentration*, Review of Economics and Statistics, Boston, 1952, p. 42-3.

nécessairement limités régionalement ou localement, sont partagés entre un nombre tout aussi restreint de distributeurs ».¹¹

Peut-être un tableau indiquant la part des quatre plus grosses entreprises dans certaines branches industrielles traduira-t-il mieux cette situation. Nous avons emprunté les chiffres au rapport publié par la sous-commission d'enquête du Congrès sur les trusts et monopoles, sous le titre « La Concentration dans l'Industrie Américaine »:

PART REVENANT AUX QUATRE PRINCIPALES SOCIÉTÉS DANS LA VALEUR TOTALE DES
MARCHANDISES EXPÉDIÉES, ET LA MAIN-D'OEUVRE
(Sélection de l'Industrie Américaine, 1954)

Industries fortement concentrées	Marchandises expédiées (en %)	Personnel employé (en %)
Aluminium brut.. .. .	100	100
Industrie du plâtre.. .. .	90	86
Équipement téléphonique et télégraphique.. .. .	89	88
Machines à vapeur et turbines.. .. .	87	86
Savon et glycérine.. .. .	85	71
Cigarettes.. .. .	82	75
Fibres synthétiques.. .. .	80	73
Ferblanterie.. .. .	80	78
Pneus, chambres à air.. .. .	79	80
Transformateurs.. .. .	78	71
Voitures et pièces détachées.. .. .	75	72
Machines à calculer.. .. .	74	72
Tracteurs.. .. .	73	72
Machines à laver.. .. .	68	60
Raffineries de sucre.. .. .	67	69
Hauts fourneaux.. .. .	65	63
Tubes électroniques.. .. .	64	63
Appareils photographiques.. .. .	63	61
Aviation (moteurs).. .. .	62	51
Cokeries.. .. .	58	53
Scieries et laminoirs.. .. .	54	53
Moteurs et génératrices.. .. .	50	47
Industries à faible concentration		
Confiserie.. .. .	19	15
Papeterie.. .. .	19	18
Outillage de construction et minier.. .. .	19	19
Machines-outils.. .. .	19	20
Bonneterie (coton).. .. .	18	18
Journaux.. .. .	18	14
Tanneries, cuirs finis.. .. .	18	17
Équipement pour élevage de poules.. .. .	17	19

(11) *American Capitalism*, Houghton Mifflin, Boston, 1952, p. 42-3.

Joints et garnitures..	17	22
Cartonnages..	16	13
Matrices métalliques..	14	12
Confection pour hommes..	11	11
Imprimerie commerciale..	10	10
Ameublement (bois)..	8	7
Ateliers de machines..	8	8
Matières plastiques..	8	7
Scieries..	7	5
Confection pour femmes..	3	4

Cependant, même ces chiffres ne traduisent pas entièrement l'énorme puissance des grandes sociétés dans l'économie américaine. Citons un exposé récent d'Adolf A. Berle (Jeune), co-auteur, avec Gardiner C. Means, de l'enquête retentissante publiée en 1932 sous le titre « La société par actions moderne, et la propriété privée »:

« La très grosse société a parfaitement le pouvoir de prendre des décisions et, même, d'accomplir des opérations qui dépassent le cadre de ce qui lui appartient en propre. Sa puissance s'étend bien au-delà de ses titres, bien que nous ne possédions encore aucune estimation statistique quant à l'importance de ce pouvoir périphérique ». ¹²

M. Berle estime, par exemple, que les capitaux investis en garages et ateliers de réparation concessionnaires des grandes marques de voitures représentent environ 3 milliards de dollars. Un total impressionnant, réparti entre des propriétaires théoriquement indépendants, — théoriquement, car les contrats, opérations et, dans une large mesure, les prix pratiqués par ces concessionnaires sont déterminés par les compagnies dont ils vendent les voitures. D'un autre côté, la General Motors par exemple a quelque 21,000 fournisseurs auxquels elle versa, en 1955, environ 6 milliards de dollars, somme fantastique qui lui confère une énorme puissance sur le marché des fournitures. Citons encore, parmi les exemples les plus frappants, le propriétaire d'une pompe à essence vis-à-vis de la société pétrolière qui lui fournit ses produits. Or, la seule Socony Mobil Oil Company et ses filiales amé-

(12) *Le Capitalisme américain et la conscience du Roi; le néo-capitalisme aux Etats-Unis*. Armand Colin, 1957.

ricaines approvisionnent 2,700 distributeurs indépendants et 34,000 vendeurs également « indépendants ».

Au cours de ces dernières années, la tendance à la concentration ne s'est pas développée outre mesure, dans l'industrie américaine. En revanche, un nouveau phénomène risque de réduire encore le nombre des individus qui contrôlent effectivement l'économie du pays. Il s'agit de l'accroissement des fonds privés de retraite.

Les effets des fonds de retraite

Le système des retraites versées par l'entreprise reçut une impulsion puissante au cours de la dernière guerre, grâce à la politique de Washington en matière de salaires. Les salaires étant officiellement stabilisés et les augmentations interdites, les employeurs, mis en compétition par la pénurie de main-d'oeuvre, se voyaient forcés, afin d'attirer les ouvriers, d'offrir des suppléments non inflationnaires, sous forme de retraite ou d'assurance-maladie.¹³ Sous la pression des syndicats, et avec l'accord du gouvernement, cette pratique se généralisa très vite dans les industries à production massive. Le syndicat des Mineurs, par exemple, négocia en 1946 un contrat collectif aux termes duquel les employeurs acceptaient de verser, à un fonds de retraite, une somme de 5 cents (aujourd'hui, 40 cents) par tonne de charbon extraite. L'inclusion d'un programme de retraites dans les contrats collectifs devenait ainsi légale et, en pratique, obligatoire. Puis, dès le début de la Guerre de Corée, le gouvernement impose de nouveau la stabilisation absolue des salaires. Si bien que même des entreprises dont le personnel n'était pas syndiqué se trouvèrent forcées d'offrir des retraites si elles voulaient garder leurs ouvriers.

A la fin de l'année 1956, le total de ces fonds de retraite privés atteignait quelque 30 milliards de dollars, somme supérieure aux ré-

(13) Voir Paul Harbrecht, s.j., « *Property in Transition* », Social Order, février 1958. Les travaux du Père Harbrecht dans ce domaine seront bientôt publiés par le Twentieth Century Funds sous le titre *Pension Funds and Economic Power*.

servees gouvernementales (22,5 milliards) pour le programme officiel d'assurance-vieillesse. Or, plus de 50% de l'actif de ces fonds privés, — 16,6 milliards de dollars — sont groupés dans des comptes qui ne sont pas gérés par les compagnies d'assurances. Aujourd'hui, ces fonds s'accroissent plus rapidement que toute autre concentration de capitaux: dans la seule année 1956, ils ont augmenté de 2,4 milliards. Et ils continueront inévitablement à s'accroître, à mesure que s'accroîtra la capacité de travail de la nation, qu'une fraction toujours plus importante du salariat accédera à ces avantages, qu'un nombre toujours plus grand des programmes privés disposeront d'une base financière suffisante pour constituer des réserves correspondant aux engagements déjà pris.¹⁴ En somme, il s'agit d'une épargne obligatoire; par conséquent, les capitaux mis ainsi en réserve vont obligatoirement s'accumuler.

On estime que, vers 1975, les pensions servies par ces fonds commenceront à représenter l'équivalent des versements qui entrent dans la caisse. A ce moment-là, le total de l'actif atteindra environ 100 milliards. Un capital prodigieux, sans aucun doute; cependant, le pouvoir virtuel qu'exerceront ces fonds par l'intermédiaire de leurs investissements boursiers sera encore plus prodigieux. Comme les dirigeants des fonds de retraite doivent s'efforcer de mettre leurs capitaux à l'abri d'une dévaluation, ils les investissent couramment en valeurs mobilières. En ce qui concerne les fonds de retraite qui ne sont pas couverts par une assurance, environ 75% de leur actif sont investis en bourse et, plus particulièrement, en titres des sociétés géantes dont les profits se traduisent par de coquets dividendes. Or, 60% de ces fonds sont pratiquement entre les mains de huit ou neuf banques newyorkaises qui, agissant en mandataires, peuvent ainsi exercer le droit de vote attaché aux titres. De toute évidence, le jour n'est pas loin où, grâce à ces énormes porte-feuilles, les fonds de retraite privés

(14) D'après Carlyle A. Bethel, président de la section fiduciaire de l'Association des Banquiers Américains, on établit actuellement, aux Etats-Unis, jusqu'à 25 programmes de fonds de retraite par jour. En automne dernier, dans un discours prononcé à St-Louis Mr. Bethel déclara: « Pour les entreprises n'ayant pas encore de fonds de retraite, le problème n'est pas tant de savoir s'il leur en faut un, que de décider de la forme que ce projet prendra ». St. Louis Globe Democrat, le 7 novembre 1958.

occuperont une position de contrôle dans les entreprises-clés de l'économie américaine. Cette certitude s'est déjà réalisée dans le cas de Sears & Roebuck, importante « chaîne » de grands magasins. Les mandataires des employés, à la recherche d'un bon investissement pour les capitaux du fonds de retraite, décidèrent d'acheter des titres de Sears & Roebuck. Aujourd'hui, c'est pratiquement le fonds de retraite qui contrôle la société.

Tel est donc le tableau de la concentration du pouvoir économique dans la société américaine. Tableau peut-être forcé, afin de souligner certains faits mais, de toute manière, on aurait tort de conclure que la concentration entraîne inévitablement toutes sortes de maux. Il y a dix ans, le professeur Summer H. Slichter rappela, à juste titre, que l'Amérique compte plus d'entreprises privées, donc de centres d'initiative privée, que n'importe quel autre pays, que, chaque année, les Américains fondent en moyenne 200,000 affaires nouvelles (sans parler des jeunes fermiers qui créent de nouvelles exploitations), que dans chacune de ces entreprises peut naître une nouvelle idée, une innovation, une invention, qu'au cours des 40 années passées, le nombre des entreprises non agricoles a augmenté plus vite que la population.¹⁵ Il est certain qu'une multitude de petites firmes réussit fort bien à exister à côté des géants qui dominent l'industrie et que celles-ci soutiennent avantageusement la compétition, grâce à la qualité de leurs produits ou de leurs services. On constate, en plus, un changement significatif en ce qui concerne les grosses et même les moyennes sociétés. Comme l'a remarqué le professeur Peter Drucker, dans la plupart des industries-clés, « l'entreprise dominante représente aujourd'hui une part nettement plus petite du marché que cela n'était le cas pour l'entreprise dominante il y a vingt-cinq ans ». ¹⁶ Ainsi, Ford qui accaparait 60% du marché en 1925 est revenu aujourd'hui à 20%. La fameuse United States Steel Corporation groupait à l'époque de sa création environ 60% de la capacité de production d'acier. Aujourd'hui, elle ne dispose

(15) *The American Economy; Its Problems and Prospects*. Knopf, New-York, 1948, pp. 18 et 148.

(16) *The New Society: The Anatomy of the Industrial Order*, Harper, New-York, 1950, p. 344.

plus que de 30%, et à plusieurs reprises, la concurrence des « petits » l'a forcée à adopter des innovations techniques qu'elle aurait préféré reculer.¹⁷

Cependant, le trait caractéristique du système économique américain n'en reste pas moins le « combinat » industriel géant, symbole de la révolution que fut l'avènement de la production en série. Révolution qui, le professeur Drucker insiste sur ce point,¹⁸ n'est pas une question de technologie ni une redistribution de forces physiques, mais « un nouveau principe d'organisation sociale qui impose la séparation de l'ouvrier d'avec le produit et les moyens de production ». Par conséquent, c'est l'organisation plutôt que l'individu qui assure la production dans le système industriel.

Le coût d'un niveau de vie élevé

Telle est l'organisation de la société industrielle qui, encadrée de devises rappelant les méfaits de la machine dévorante, terrorise tant l'intellectuel européen. C'est, en outre, une situation qui aurait épouvanté Adam Smith.

Pourquoi l'évolution s'est-elle engagée dans cette voie? Comment un peuple libre a-t-il pu admettre une accumulation pareille de puissance économique? Comment ce peuple peut-il tolérer, — et, semble-t-il, avec une superbe indifférence, — que ce phénomène continue et, même, qu'il s'aggrave, du fait de la politique des investissements boursiers auxquels procèdent ces monstrueux fonds de retraite privés?

Il serait absurde de vouloir expliquer ce gigantisme économique, et le développement de cette oligarchie, par une conspiration d'hommes assoiffés de pouvoir. La réponse est beaucoup plus simple: le peuple américain a librement choisi, — il faudrait même ajouter qu'il a durement travaillé pour obtenir, — un niveau de vie qui exige, dans

(17) *Democracy and Progress*. MacMillan, New-York, 1950, p. 128.

(18) Ouvrage cité, pages 20, 5 et 6.

l'usine moyenne, une mise de fonds en bâtiments, équipement, marchandises, de \$13,281. par ouvrier. Si nous ne considérons que l'industrie lourde, l'investissement est infiniment plus onéreux: dans une aciérie, par exemple, on arrive facilement à \$25,000 par ouvrier. Dans l'industrie chimique, il représente en moyenne la bagatelle de \$38,117.

L'élévation constante du niveau d'existence exige des efforts tenaces. Au cours des 75 années passées, la population des Etats-Unis a triplé, et l'accroissement de la main-d'oeuvre a été encore plus considérable. Actuellement, le marché du travail doit absorber chaque année un nouveau contingent d'un million de salariés. Cependant, au long de cette période de 75 ans, la production nationale, calculée en dollars de valeur fixe, a presque doublé tous les 20 ans, augmentant en moyenne de 3 % (progressifs) par an. Au total, la production nationale est aujourd'hui 13 fois ce qu'elle fut en 1880. Comme les charges fiscales se sont terriblement accrues, l'augmentation des revenus réellement disponibles est évidemment moins frappante. Pourtant, au cours de ces mêmes 75 années, le revenu moyen, impôts déduits a quand même triplé, passant de \$530. en 1880 à \$1,710. en 1956. Si nous considérons la famille-type, le revenu familial, pendant le même laps de temps, a passé de \$2,200. à \$5,300.¹⁹

Ce résultat a pu être acquis parce que la moyenne de production par heure de travail n'a cessé d'augmenter. Alors que la semaine de travail a été réduite de 63 heures à 42, l'Amérique produit aujourd'hui, par heure de travail, le quintuple de ce qu'elle obtenait en 1880. L'explication réside en un mot: la fameuse « productivité ». Seulement, la productivité suppose des machines, et les machines coûtent cher. D'après les calculs du Père Léo Brown, de la Compagnie de Jésus, l'énergie électrique dont disposaient les Etats-Unis en 1902 équivalait à l'énergie d'un « esclave mécanique » par habitant, (hommes, femmes et enfants). Plus loin, il décrit (en 1953): « Probablement, l'ouvrier américain d'aujourd'hui dispose d'une énergie méca-

(19) *Economic Growth in the United States*, ouvrage cité, p. 15.

nique comparable à la force musculaire de plus de 100 hommes ». ²⁰

C'est par cette prodigieuse accumulation de capacité de production, et par le financement que celle-ci exige, que l'on peut expliquer le volume de la production américaine. Avec à peine plus de 6% de la population mondiale, et moins de 7% des terres, les Etats-Unis produisent et consomment aujourd'hui nettement plus du tiers des marchandises et services disponibles dans le monde entier, et fabriquent presque la moitié des produits industriels du globe. ²¹

Dépenses d'outillage et de recherche

L'outillage qu'exige une telle productivité est certes d'un rendement stupéfiant; malheureusement, il est aussi très, très coûteux. Le marché américain, avec ses 175 millions de clients, s'est accru de 3 millions l'année dernière, mais pour s'y faire une place, il ne faut pas reculer devant la dépense. Une enquête faite en 1951 sur les frais d'installation d'une seule usine moderne, dans les diverses branches de l'activité industrielle, a révélé qu'il fallait faire l'avance de 265 à 665 millions de dollars pour se faire une place dans la sidérurgie, de 500,000 à 2 millions pour s'établir fabricant de chaussures, de 700,000 à 3,5 millions pour être minotier, de 250 à 500 millions pour fonder une usine d'automobiles, et au moins 6 millions de dollars pour fabriquer des stylos. ²²

Quant aux recherches destinées à perfectionner les procédés de fabrication ou mettre au point des produits nouveaux, elles coûtent à l'industrie américaine au moins 8 millions de dollars par an. ²³ Dans

(20) *Social Orientations*, Loyola University Press, Chicago, 1954.

(21) *USA in New Dimensions*, par Thomas R. Carskadon et George Soule. New-York, MacMillan, 1957, p. 4.

(22) JOE S. BAIN, *Economics of Scale, Concentration and the Condition of Entry in Twenty Manufacturing Industries*, *American Economic Review*, mars 1954, p. 36.

(23) D'après C.H. Bartlett, vice-président de Westinghouse Electric, (*New York Times*, 13 novembre 1958), « l'industrie électrique consacre 6% de son chiffre d'affaires à son programme de recherche ».

la brochure déjà mentionnée de la Du Pont de Nemours, nous apprenons que les recherches de la société sont confiées à 2,200 ingénieurs ou chimistes hautement qualifiés (hommes et femmes), qu'assistent 3,600 spécialistes et techniciens; en 1956, le budget du service était de 77 millions de dollars. « Personne, du moins chez nous, ne s'attend à ce que chaque recherche aboutisse à des résultats commercialement exploitables, — depuis la création du service, donc depuis de nombreuses années, de tels résultats ont été obtenus tout au plus une fois sur vingt ».

Or, pour l'entreprise résolue à conserver sa part du marché, les recherches, malgré leurs frais énormes, sont une nécessité absolue. Le rapport annuel de la Radio Corporation, par exemple, révèle que, sur un volume total de ventes dépassant le milliard de dollars (en 1955), 80% des produits ou services ou bien n'existaient pas encore, ou bien n'étaient pas commercialement développés, dix ans plus tôt. Même observation chez l'Union Carbide and Carbon Corporation: sur un chiffre d'affaires de 1,2 milliards de dollars en 1955, environ un tiers des ventes et presque la moitié des bénéfices nets provenaient de produits qui n'existaient pas dans le commerce 15 ans plus tôt.²⁴ De même, dans le domaine des méthodes de fabrication, c'est la recherche qui a contribué à l'abaissement du prix de l'aluminium, de \$8. la livre en 1882, à 96 cents en 1953 (calculé en dollars constants). Pour la cellophane qui valait \$2.65 la livre en 1924, on devait arriver à 58 cents en 1955. (Toutefois, la pression gouvernementale a également joué un rôle dans ce sens, comme nous verrons plus loin.)

L'ingéniosité des chercheurs est nécessaire non seulement pour permettre à l'entreprise de conserver sa part du marché, mais également pour compenser la terrible ponction qu'exerce une masse de consommateurs en augmentation continuelle sur les ressources mondiales. Aujourd'hui, une tonne, ou un fût, ou un mètre-cube de matières premières doit fournir plus de produits, ou accomplir plus de travail,

(24) Nadler, ouvrage cité, p. 7.

qu'autrefois. Au début du siècle, il fallait, pour produire un kilowatt de courant électrique, environ sept fois plus de charbon qu'aujourd'hui. Voici seulement 38 ans, il fallait deux fois plus d'huile brute pour produire un litre d'essence, et encore était-ce une essence de qualité inférieure. Dans la région des Grands Lacs, les compagnies minières traitent aujourd'hui du minerai de cuivre qu'elles négligeaient 50 ans plus tôt, parce que trop pauvre.

La chasse aux matières premières sans lesquelles l'industrie ne saurait soutenir le niveau de vie élevé des peuples occidentaux implique aujourd'hui des opérations titanesques. Le fer du massif de Mesabi, dans le Minnesota, fut exploité, à l'époque de la découverte du gisement, de la façon la plus simple: on le ramassait, à la pelle. Mais, il y a de cela quelques années, la société Hanna, pour atteindre un filon de minerai, dut assécher un lac canadien. Pour accéder à un gisement vénézuélien, situé loin à l'intérieur des terres, la United Steel construisit une route, draina une rivière et, pour finir, créa sur la côte du Maryland une ville de 75,000 habitants, siège des nouvelles usines de Fairless. Les deux tiers des réserves connues de pétrole se trouvent dans les régions s'étendant au nord et à l'ouest du Golfe Persique. Pour les exploiter, il fallut construire des docks, des routes, des canalisations d'eau potable, importer d'énormes quantités d'équipement, installer sur place des dirigeants et ouvriers qualifiés qui allaient encadrer la main-d'oeuvre locale. A telle enseigne que les capitaux nécessaires dépassaient souvent les possibilités financières d'une seule compagnie, aussi gigantesque qu'elle fût. Aujourd'hui, les anciens intérêts de l'Anglo-Iranienne sont gérés par un consortium où siègent des compagnies anglaises, françaises, hollandaises et américaines. Pour se rendre compte de l'envergure des affaires de pétrole et, par conséquent, des compagnies pétrolières, il suffit peut-être de considérer le coefficient de l'augmentation de la consommation aux Etats-Unis depuis le début du siècle: ce coefficient est de 75! ²⁵

(25) Jennings, ouvrage cité.

Plus de produits, à meilleur marché, pour une population en augmentation constante: voici à la fois la cause et le résultat de la création des énormes entreprises d'aujourd'hui, avec l'inévitable corrélatif de la concentration de puissance. Cette puissance économique se maintiendra tant qu'il sera malaisé de construire tout seul une voiture dans le garage familial (si c'était faisable, la voiture reviendrait à peu près à \$25,000.), et que les gens désireront quand même des voitures. Or, les Américains ont certainement ce désir: plus de 36 millions de familles — à peu près les deux tiers des foyers américains — ont une voiture, 5 millions en possèdent deux ou davantage, pour parcourir en moyenne 3,170 milles par an. Pour qu'une telle motorisation fût possible, il fallait l'entreprise géante: l'actif de la General Motors atteint presque 7 milliards de dollars. Son chiffre d'affaires net en 1955, — \$12,443,277,420. — dépassait le budget total de la France (3,645 milliards de francs) et représentait environ 93% du budget britannique (£4,738,000,000.). Du moment que l'on veut pouvoir disposer librement de quelque 50 millions d'appareils téléphoniques, il faut bien accepter l'existence d'un monopole à peine inavoué tel que celui de l'American Telephone and Telegraph Company, avec un actif de \$17,765,876,672. qui fait de cette société un organisme plus riche que biens des Etats souverains membres des Nations Unies.

Ceci dit, il ne faudrait pas considérer les paragraphes précédents comme un crédo de la nécessité des entreprises géantes, seules capables d'atteindre et de maintenir les rendements indispensables. Sur ce point, les économistes sont loin d'être d'accord.²⁶ En outre, la puissance des oligarchies constitue toujours une menace politique: il suffit d'imaginer ce qui se produirait le jour où le bien de la nation américaine et celui de la General Motors se confondraient dans l'esprit d'un industriel nommé secrétaire d'Etat. Le rapport majoritaire du comité anti-trust et anti-monopole du Sénat, publié le 6 novembre dernier, invitant le Département de la Justice à examiner de près la structure et l'activité justement de la firme à laquelle Mr. Charles Wilson (secré-

(26) Le rapport entre les dimensions et le rendement d'une entreprise est une question controversée (Slichter, ouvrage cité, p. 16).

taire d'Etat à la Guerre) appartenait jusqu'à sa nomination. Nombreux sont ceux qui estiment qu'une « décartellisation » de la General Motors, c'est-à-dire le retour à l'indépendance des firmes qui la composent, ferait baisser le prix des voitures et, en outre, aboutirait à la création de modèles mieux adaptés aux désirs de la clientèle. Si la société voulait se donner la peine de répondre, elle expliquerait sans doute que, pour citer le professeur Drucker, elle constitue une « fédération », une association d'unités alliées mais autonomes qui se font mutuellement concurrence, pour le plus grand profit des clients.²⁷

Le gigantisme est-il inévitable?

Il existe un homme qui discute régulièrement avec la General Motors et qui, pourtant, ne semble nullement préoccupé par les dimensions colossales de son redoutable interlocuteur. Cet homme, Mr. Walter Reuther, grand maître du syndicat des travailleurs de l'automobile, déclare récemment à un journaliste britannique:

« Pour commencer, il faut admettre, je pense, qu'étant donné la technologie moderne, les entreprises géantes sont un phénomène inévitable. On peut imaginer de petites entreprises lorsque la situation technique reste relativement simple; mais à l'ère de l'automation de l'électronique et, (dans le lointain) de l'utilisation pacifique de l'atome, la petite entreprise devient une impossibilité.

Je m'explique: à mesure que la technologie devient plus complexe, qu'il faut des investissements toujours accrus pour fournir du travail à un seul ouvrier, l'industrie marchera dans le sens de la concentration, — que cela nous plaise ou non.

La vieille conception libérale d'après laquelle l'entreprise énorme est la source de tous les maux, et le petit atelier le siège naturel de toutes les vertus, — cette conception n'est qu'un ramassis de fadaïses.

(27) Ouvrage cité, pp. 269-276.

On peut avoir affaire à de petits tyrans comme à de grands tyrans. Les grands syndicats sont un sous-produit des mêmes phénomènes technologiques qui ont engendré la grande industrie. On ne voit pas très bien un petit syndicat discuter avec la General Motors; pour répondre à une telle puissance, il faut des syndicats énormes et puissants.

Il ne s'agit pas de savoir si nous voulons nous évader d'un univers démesuré, avec ses immenses entreprises, ses immenses syndicats, ses immenses gouvernements. La question à résoudre, la voici: Comment vivre avec ces géants, et les amener à tenir compte des besoins élémentaires de l'homme?

Vous me demandez comment nous allons éviter que l'individu ne soit égaré dans la bousculade, dans la jungle des Grands? Ma foi, c'est une question qu'il faudra prendre le temps de penser jusqu'au bout ».

Il est certain que cette dernière question exigera, en effet, qu'on « prenne le temps de la penser jusqu'au bout ». Ce qui s'applique également à la possibilité d'une co-existence des petites entreprises avec les géants, et plus particulièrement aux chances qu'aurait une nouvelle affaire de naître et de prospérer. D'après Drucker, « ce qui importe est non l'envergure comparée des entreprises, mais le renouvellement constant des cellules économiques. Il s'agit donc du métabolisme basal de la société industrielle ». ²⁸

En somme, pour que notre société libre soit assurée d'une bonne santé, il faudrait élaborer une politique positive et énergique d'encouragement aux nouveaux venus. De même, dans l'agriculture, il faudra reconnaître l'importance de la ferme familiale. ²⁹

Cependant, bien que nous préférions en théorie un régime où la propriété privée serait très largement répartie, nous sommes bien for-

(28) Drucker, ouvrage cité, p. 344.

(29) Voir Social Order, novembre 1958.

cés d'admettre que le gigantisme est la marque de la société industrielle d'aujourd'hui. De même, le « nouveau principe de l'organisation sociale » répond au désir d'un niveau de vie plus élevé. (Je sais bien qu'en insistant sur ce dernier point, je risque d'être accusé de « matérialisme », surtout par ceux qui trouvent une noblesse mal définie dans la cueillette du coton à la main, et qui crient à la « dépersonnalisation » lorsqu'on emploie une moissonneuse. Quant à savoir comment la population actuelle du globe qui a doublé en moins d'un siècle pourrait être nourrie et vêtue sans le secours de l'industrie moderne, c'est une question qui dépasse l'entendement).³⁰

Ceci admis, la concentration de la puissance économique reste un phénomène troublant pour l'esprit habitué aux préoccupations sociales du catholicisme et à la tradition politique américaine. Aujourd'hui encore, il peut être avantageux, pour un politicien américain, d'attaquer « les géants de l'industrie ». Les Etats-Unis ont, déjà, un long passé d'enquêtes parlementaires sur l'activité des trusts en ententes professionnelles. A la plus belle époque du règne de Roosevelt, le Congrès institua un Comité économique temporaire, chargé d'étudier la concentration industrielle. Après trois années d'effort, concrétisés par 17,000 pages imprimées, Le comité arriva à la conclusion que l'on observait effectivement une concentration très poussée dans l'industrie américaine. Il préférait cependant s'abstenir de toute suggestion parce que :

« Les membres du comité ne sont pas assez téméraires pour se croire capables d'établir un programme susceptible de résoudre des problèmes immenses qui se posent dans le monde entier. En revanche, ils sont convaincus que les éléments réunis par eux permettront au peuple américain de comprendre ce qu'il faudra faire pour préserver les libertés humaines ».

(30) Au recensement d'octobre 1958, les Etats-Unis comptaient 175 millions d'habitants, 20 millions de plus qu'au moment de l'élection d'Eisenhower, un accroissement presque égal à la moitié de la population française ou anglaise. D'après les travaux du Centre Démographique de Chicago, l'Amérique comptera en 1975 entre 216 et 244 millions d'habitants. Ouvrage cité, pp. 13-16 et 197.

Un acte de foi vraiment touchant: le comité compte sur la sagesse innée du peuple américain. Ou encore, si l'on veut se montrer sarcastique, une belle démonstration de l'art de se débarrasser d'une responsabilité.

Mesures pour rétablir l'équilibre

L'auteur du présent article se propose de démontrer que, malgré la concentration de la puissance économique résultant de l'avènement de la production en série, les libertés humaines ont été effectivement préservées. Et cela grâce à un ensemble de restrictions légales, à l'apparition d'institutions de compensation et, aussi, à la force de nos traditions politiques et culturelles. L'auteur estime également qu'en tant que bouclier des libertés, garantie de la sécurité matérielle et stimulant de l'initiative, ces facteurs sont infiniment précieux. A son sens, ils peuvent fort bien remplacer le régime préconisé par Jefferson et les « distributionnistes » modernes, régime basé sur la large répartition de la propriété privée, en ce qui concerne la terre comme pour l'outillage.

On pourrait me répondre que nous assistons au passage du régime de la propriété à celui de la puissance. Tout comme la répartition de la propriété était une condition essentielle du maintien des libertés fondamentales, de la sécurité matérielle et des possibilités de développement de l'individu, la répartition de la puissance est nécessaire au maintien des mêmes principes. Dans l'Amérique contemporaine, cette répartition est accomplie, du moins dans une mesure à peu près suffisante.

Malgré les rumeurs au sujet d'un danger fasciste, aux plus beaux jours de feu le sénateur MacCarthy, l'avenir de nos libertés politiques ne semble guère menacé, de quel côté qu'on se tourne. « Mettons les braillards à la porte », telle est la solution traditionnelle aux Etats-Unis dès qu'un parti politique installé au pouvoir devient trop insolent. Les élections et la Cour Suprême chargée d'interpréter notre Consti-

tution se sont toujours montrées capables de protéger les droits de l'individu, et de rendre superflue toute tentative révolutionnaire du prolétariat dépossédé. Notons en passant que le groupe de citoyens dont les droits civiques sont violés de la façon la plus flagrante, c'est-à-dire les Noirs, ne trouve guère de protection dans la propriété. Au contraire: un indice extérieur de réussite matérielle, comme l'acquisition d'une maison dans un quartier plus agréable, accroît souvent la résolution du groupe dominant d'opprimer davantage la minorité, de « veiller à ce que ces gens restent à leur place ». La défense des droits civiques des Noirs a été réalisée grâce aux décisions de la Cour Suprême, au législateur et à l'éducation du public.

Quelles sont donc ces forces d'équilibre, ces contrepoids si l'on préfère³¹ qui ont créé un milieu où la puissance économique est contenue dans des limites acceptables, où la croissance économique et l'élévation du niveau de vie se déroulent sous le contrôle de l'Etat, mais sans que celui-ci intervienne par quelque plan autoritaire? Ce sont les restrictions légales, les préférences des consommateurs, les pressions de certains groupements et, surtout, les effets lents mais tenaces de la tradition politique américaine qui ont créé cet équilibre et permettent d'en espérer la perennité.

Examinons donc le fonctionnement de ces contrepoids, observons-les dans leur effort de création et de soutien d'un milieu où la puissance est répartie.

De toutes les forces qui s'opposent aux éventuels excès des grandes concentrations de puissance économique, la plus visible, la plus manifeste est sans doute l'action du gouvernement fédéral. Celui-ci intervient à la fois par sa politique fiscale et par son oeuvre de surveillance.

(31) Nous avons délibérément évité le terme de « forces adverses ». Nous lui donnons, en effet, dans cet exposé une signification plus vaste (et d'ailleurs différente) de celle que le professeur Galbraith attribue à cette expression dans son *Capitalisme Américain*.

L'intervention gouvernementale

Les impôts et taxes ont été utilisés non seulement pour couvrir les dépenses de l'Etat, mais aussi en vue du but social qu'est la répartition de la puissance économique.

Une taxe fédérale de 52% frappe les profits des sociétés supérieurs à \$25,000. Quelque 30% du revenu national sont absorbés par le fisc. Citons ensuite la législation anti-trust, du Sherman Act de 1890, destiné à prévenir toute emprise à caractère de monopole sur un marché donné, à la loi anti-cartel de 1950. La façon d'utiliser ces textes législatifs a toujours donné lieu à d'âpres discussions: à en croire certaines critiques, ces lois pénalisent les hauts rendements, reprochent à l'envergure d'avoir de l'envergure et condamne avec une sévérité excessive des entraves purement théoriques au commerce. Il n'en reste pas moins que cette législation, par sa seule existence, constitue une menace constante à l'adresse de certains hommes d'affaires tentés d'adopter une conduite anti-sociale. C'est ainsi qu'elle a été utilisée par le Département de la Justice pour contraindre, par exemple, l'industrie cinématographique à liquider des théâtres, la Compagnie Pullman à cesser de s'intéresser aux fabrications de wagons-lits, et la Telephone and Telegraph Company à réduire le prix des communications interurbaines. Au printemps dernier, en l'espace d'une seule journée, l'administration entama des actions anti-trust contre cinq grosses entreprises, dont l'une était accusée d'avoir établi un monopole international dans un domaine singulier: la fabrication des manches de club de golf.³²

Le gouvernement dispose, pour surveiller les banques et organismes financiers, de la Loi pour la Garantie de la Monnaie (Federal Reserve Legislation), pour les transports ferroviaires et routiers de la Loi sur le Commerce entre Etats, (renforcée par des textes ultérieurs), pour l'énergie et la lumière électrique, de la Loi Fédérale sur l'Energie, pour la radio et la télévision de la Loi sur les Communications, pour le pétrole et l'essence du Règlement Pétrolier Inter-Etats et de la loi

(32) Business Week, 5 juillet 1958.

Conally, pour les transports fluviaux et maritimes des lois de la Commission Maritime, pour les opérations boursières de la loi sur les Valeurs Mobilières, pour la production de la viande de la loi sur la Boucherie et les Abattoirs, pour l'aviation de la Loi de l'Aéronautique civile, pour les raffineries de sucre d'une loi spéciale de 1948 qui autorise le secrétaire d'Etat à l'Agriculture à fixer les quantités du sucre à importer.

Après la guerre, le gouvernement passa à l'attaque contre le monopole de l'Aluminum Company of America. Grâce à l'emploi judicieux des menaces légales et à une politique d'aide financière, on put installer équitablement, dans cet important domaine, deux concurrents d'envergure, la Reynolds Metal Company et la Kaiser Aluminum Company. De même, le groupe Studebaker-Packard fut pratiquement sauvé de la disparition par un prêt fédéral accordé à Curtiss-Wright qui put ainsi acquérir la vieille firme qui battait sérieusement de l'aile.

En théorie, la principale entrave à la puissance économique privée est la concurrence. Quant à savoir dans quelle mesure la concurrence existe encore dans l'économie américaine, c'est un sujet de discorde pour les spécialistes. On parle beaucoup de « prix embrigadés », c'est-à-dire de prix qui seraient fixés par les entreprises dominant le marché, sans qu'il y ait vraiment collusion, mais aussi sans que l'on tienne compte de l'offre et de la demande.³³ On souligne que toutes les grandes marques de cigarettes sont vendues au même prix; dans la compétition pour la conquête d'une plus grande part du marché, les fabricants recourent surtout à une publicité agressive et à des emballages plus attrayants. Récemment, la véritable oligarchie qu'est l'indus-

(33) Le problème a été longuement examiné dans « Pricing in Big Business », publié en 1958 par The Brookings Institution, Washington. Dans cet ouvrage, les auteurs, A.D. Kaplan, Joel B. Dirlam et Robert F. Lanzolloti, étudient 20 grandes entreprises américaines. Ils constatent que les prix sont « embrigadés » dans ce sens qu'ils sont déterminés d'avance, selon le prix de revient probable et les perspectives du marché. Les grandes sociétés, si elles évitent de se concurrencer directement dans le domaine des prix, emploient d'autres moyens pour se faire une guerre acharnée. Les fabricants de voiture rivalisent par leurs modèles, les usines d'équipements agricoles par l'ingéniosité et la façon de servir le client, les géants de l'industrie chimique par l'assistance technique offerte gracieusement aux acheteurs, etc. Les auteurs admettent « leur incapacité de classer les prix dans une même catégorie ».

trie des moteurs fit l'objet d'une enquête du Congrès pour déterminer si et dans quelle mesure les fabricants s'entendaient pour la fixation des prix.

Il est évident que la compétition conforme au pur idéal d'Adam Smith et de Jean-Baptiste Say n'existe pas dans des marchés que dominent un très petit nombre d'entreprises géantes. Aussi souhaitable qu'elle soit, et malgré tous les encouragements possibles et imaginables, elle n'a jamais eu d'existence réelle que dans les manuels. Et pourtant, le consommateur reste roi; ne serait-ce que parce qu'il garde la possibilité de ne pas acheter (à condition, bien entendu, qu'il puisse résister à la préoccupation lancinante de « ne pas se laisser épater par le voisin ». Ainsi, le consommateur peut décider, par exemple, d'acheter une Ford plutôt qu'une Chevrolet, mais il décidera également, en toute liberté, de vendre ou de garder sa vieille voiture. Les offres des marchands de voitures d'occasion interviendront évidemment dans son choix: favorables, elles l'inciteront à changer de voiture, peu favorables, à attendre encore une année.

Dans l'industrie automobile, la concurrence garde au moins cette réalité: les diverses sociétés cachent soigneusement leurs modèles en préparation, elles les entourent du plus grand secret, afin de conserver l'avantage de telle ou telle particularité qui pourrait attirer les acheteurs. A Détroit, la rivalité des Trois Grands de l'automobile est telle que leurs dirigeants s'inscrivent délibérément dans des clubs différents. Ils ont d'ailleurs, du moins jusqu'aux dernières négociations pour un nouveau contrat collectif, refusé de s'entendre pour opposer un front uni au syndicat de Walter Reuther. Il est certain que, dans ce farouche désir d'indépendance, la crainte d'un gouvernement toujours à l'affût d'une collusion illégale, et une grande sensibilité à l'opinion publique, jouent un rôle bien plus grand que la rivalité commerciale proprement dite. Et pourtant, la concurrence existe, même dans l'oligarchie de l'automobile. Le succès du modèle « Rambler », des American Motors, et l'accroissement des importations d'Europe ont forcé chacun des Trois Grands à lancer un programme-éclair afin de pro-

duire une petite voiture pour laquelle il y a aujourd'hui un marché tout prêt.

De même, il existe certainement une « concurrence par la nouveauté » qui, d'une part, fait fonction de frein imposé à la puissance économique privée et, de l'autre, peut devenir un stimulant pour la recherche. Dans de nombreux cas, les matières plastiques, les produits laineux, le verre, l'aluminium ou d'autres métaux non ferreux ont remplacé l'acier. Un changement dans les goûts de la clientèle peut aboutir à l'élimination d'une firme qui manque d'esprit d'initiative. Ainsi, la télévision a failli tuer le cinéma; au dernier moment, Hollywood découvrit qu'on pouvait vendre des archives de vieux films à ce terrible rival, qu'on pouvait même utiliser les studios pour tourner des programmes de télévision. De même, un changement dans les habitudes de la clientèle peut transformer une industrie. L'automobile a permis aux employés et fonctionnaires de vivre dans les nouveaux faubourgs-champignons qui poussent à la lisière des grandes villes elle les a du même coup libérés de la servitude des transports en commun, si bien qu'aujourd'hui, les compagnies d'autobus et de tramways perdent de l'argent.³⁴ Depuis que les lignes d'aviation ont rattrapé les chemins de fer en ce qui concerne le nombre des voyageurs-kilomètre (25 milliards par an), il a fallu réduire considérablement la circulation ferroviaire afin de diminuer les pertes, et les chemins de fer ont même demandé des exemptions fiscales.

La puissance des syndicats

Le mouvement syndical constitue, lui aussi, un contre-poids de taille aux concentrations de la puissance industrielle. Il représente d'ailleurs lui-même une énorme puissance économique qui, d'après le professeur Slichter, symbolise fort bien notre économie.³⁵ Avec leur

(34) Les réseaux interurbains reliant des villes de plus de 500,000 habitants ont enregistré, entre 1946 et 1957, une diminution de 48.9% du nombre des voyageurs.

(35) Cette économie est fréquemment définie comme celle de la libre entreprise. Certainement un nom mal approprié.

18 millions de membres, les syndicats américains détiennent aujourd'hui une puissance telle que l'opinion publique approuve le plus souvent les enquêtes sénatoriales sur leurs abus de pouvoir. Les syndicats ont obtenu de meilleures conditions de travail et des salaires plus élevés, à telle enseigne que de nombreux économistes voient dans le prix de la main-d'oeuvre la cause première d'une inflation aussi inofficielle que constante. Malgré les pertes de salaire résultant de la dernière « récession », la plus grave depuis 1949, le revenu national augmentait de 2.5%.³⁶ Un fait qui cesse d'étonner quand on sait que, les conditions d'existence de 850,000 ouvriers.³⁷ Le 1er Juillet 1958, pendant cette période, les revisions des contrats collectifs améliorèrent en pleine crise, les ouvriers de la sidérurgie obtinrent automatiquement une augmentation de salaire et de primes variant de 16.9 — 19.1 cents de l'heure. Même la General Motors, avec un actif de près de 7 milliards de dollars, a le plus grand respect pour la puissance du syndicat des travailleurs de l'automobile.

Il n'est sans doute pas inutile de rappeler ici que le mouvement syndicaliste américain comptait essentiellement sur la négociation avec le patronat pour obtenir le droit de participer au façonnage de l'économie nationale. Ce ne fut que tout récemment que les syndicats s'aventurèrent dans l'arène politique.³⁸ George Meany, président de la centrale syndicaliste AFL — CIO, a d'ailleurs déclaré que « cette organisation a surtout un caractère économique, et elle s'efforce d'agir dans le domaine économique ».

« Les buts que nous poursuivons en tant que syndicalistes, poursuit-il, sont plutôt modestes, car nous ne cherchons nullement à réformer la société américaine selon telle ou telle doctrine. Nous désirons jouir d'un niveau de vie en constante amélioration. Ce désir, Sam Gompers l'exprima, un jour, par une formule particulièrement

(36) Business Week, le 8 mars 1958, p. 126.

pendant cette période, les revisions des contrats collectifs améliorèrent

(37) Monthly Labor Review, août 1958, p. 899.

(38) Voir Francis X. Quinn, s.j., *Labor at the Polls*, Social Order, novembre 1958, pp. 412-419.

concise. Comme on lui demandait ce que voulaient les syndicats, il répondit simplement: « Davantage »; même si nous entendons, sous le terme « élévation du niveau de vie », non seulement plus d'argent, mais aussi plus de loisirs et même la possibilité d'accéder à un meilleur niveau intellectuel, le principe reste. Ce que nous réclamons? « Davantage ». ³⁹

Ce qui montre bien que le syndicalisme américain ne s'embarrasse guère de considérations idéologiques.

Les syndicats acceptent le système

Invité à prendre la parole au Congrès de l'Industrie Américaine, en décembre 1955, sur le sujet « Ce que les Syndicats attendent des Dirigeants », Mr. Meany déclara:

« Dans l'ultime analyse, nous ne constatons pas une grande différence entre la cause que nous soutenons, et celle que soutient l'Association Nationale des Chefs d'Entreprise. Moi, je soutiens le système basé sur la recherche du profit, pour la bonne raison que j'y crois. A mon sens, c'est le meilleur des stimulants. Je crois en le système de la libre entreprise, je lui fais confiance sans aucune réserve. Je crois en la rétribution du capital investi, je crois en le droit de la direction de diriger ».

(La même année, mais un peu plus tôt, dans un article publié par la revue *Fortune*, Mr. Meany affirmait: « Je le dis carrément: la négociation d'un contrat collectif n'est pas un moyen de s'introduire dans la direction de l'affaire. Nous ne souhaitons pas ce qu'on appelle la co-gestion, — la représentation des syndicats dans les conseils d'administration ou dans la direction technique de l'entreprise »).

Après avoir ainsi rassuré les hommes d'affaires, en proclamant son adhésion totale au système économique américain, le président

(39) *What Labor Means by 'More'*, « *Fortune* », mars 1955, p. 92.

de la nouvelle centrale syndicale (née de la récente fusion de l'AFL et de la CIO) posa à son public d'industriels la question suivante:

« Croyant en tout cela, en tant que représentant des syndicats libres, quels sont les sujets de discorde qui subsistent entre nous? Uniquement le désaccord portant sur les parts respectives du travailleur et de la direction dans les biens produits par l'entreprise. En ce qui me concerne, je suis certain qu'on trouve assez d'intelligence chez l'ouvrier américain comme chez le dirigeant américain pour résoudre cette question d'une façon équitable, bien américaine ». ⁴⁰

Attitude qui paraît bien éloignée des slogans virulents et même révolutionnaires des chefs syndicalistes d'Europe. On la condamnera peut-être, non seulement pour son manque de solidarité ouvrière, mais aussi parce qu'elle traduit l'opulence du représentant grassement rétribué. Personnellement, je croirais plutôt que l'attitude de Mr. Meany illustre l'absence totale d'une conscience de classe aux Etats-Unis. ⁴¹ Or, affirmer que l'Amérique constitue une société sans classes, c'est amplifier le fait d'une communauté de conceptions, par exemple au sujet du rôle que doit jouer le gouvernement, de la forme idéale de la société, du respect des droits de l'individu (nous passerons pour l'instant sur la honte nationale de la ségrégation, problème qu'on finira obligatoirement par résoudre, sous la pression permanente de notre Constitution qui proclame l'égalité politique de tous les citoyens). Cette communauté d'idées et d'attitudes résulte d'une expérience historique commune, du fait d'appartenir à un peuple qui n'a pratiquement pas de

(40) Brochure publiée par le National Association of Manufacturers, New York 17.

(41) Le professeur Clair Wilcox affirme: « La lutte des classes en Amérique n'oppose pas le prolétariat à la bourgeoisie. C'est une lutte entre groupements fonctionnels possédant chacun une puissance fortement concentrée — une lutte pour le contrôle de la production industrielle ». Wilcox énumère ces groupements: les Grands Syndicats, la Grande Agriculture, la Grande Petite Entreprise, la Grande Entreprise. Sa thèse illustre les efforts et l'emplacement des principaux contrepoids qui freinent la puissance économique et, je le prétends, tiennent la place que la pensée sociale catholique assignait autrefois à la propriété privée.

passé.⁴² Le Président Roosevelt souligna, un jour, ce fait dans un discours devant l'Assemblée des Filles de la Révolution Américaine, groupement strictement conservateur: « Chers Compagnons d'Immigration, commença-t-il...

Un récent « Gallup » portant sur la catégorie sociale à laquelle les personnes interrogées pensaient appartenir révéla que 90% des gens ayant accepté de répondre se rangeaient dans les « classes moyennes ». Il est probablement vrai, comme on l'a déjà dit, que l'Amérique devient, politiquement, une nation de conservateurs, dans ce sens qu'un nombre toujours croissant d'individus accède à ce niveau économique où l'on a quelque chose à conserver. D'ailleurs, il est tout aussi évident que les personnes appartenant à une même classe s'attendent à être traités en égaux.

Si bien que l'arbitrage devient « le procédé-type pour résoudre les conflits relatifs à l'interprétation des contrats collectifs, lorsque les parties en présence ne parviennent pas à se mettre d'accord ». ⁴³ Les avantages de la méthode sont évidents. D'abord, les conflits entre syndicat et direction se trouvent soumis au jugement d'un tiers impartial. Mais, en plus, certains syndicats ont établi des listes de personnes respectables et respectées auxquelles n'importe quel adhérent peut s'adresser lorsqu'il est en désaccord avec les chefs du syndicat. Le Père Leo C. Brown, de la Compagnie de Jésus, fait partie du jury d'appel des travailleurs de l'automobile.

Cette interdépendance des grandes entreprises et des grands syndicats agit comme un frein qui s'oppose aux excès éventuels de la puissance économique. Situation extraordinaire et, dans un certain sens, unique, constate une enquête de la National Planning Association:

(42) La ville où eut lieu le Congrès — Berlin, capitale écartelée — rappelle à l'auteur où Goethe, sous le titre « Aux Etats-Unis », s'exclame: « Amérique, tu es bien mieux lotie que notre vieux continent: tu n'as ni châteaux ruinés, ni souvenirs stériles, ni querelles inutiles ».

(43) Voir Leo C. Brown, s.j., *Labor Arbitration*, Social Order, février 1957, p. 62.

« Les syndicats d'Europe Occidentale ont délibérément tenté d'amener des changements dans la société. Or, à l'exception des pays scandinaves, remarquables par leur stabilité, et dont nous ne parlerons pas ici, ces efforts n'ont abouti qu'à des résultats très restreints. Les syndicats américains, fidèles aux principes de Samuel Gompers qui leur assigne une action purement économique, n'ont pas cherché à transformer la société; en revanche, ils ont directement contribué à l'accomplissement de certaines transformations fondamentales, conséquences de leur action économique ». ⁴⁴

A quoi l'observateur européen répondra qu'en réduisant les syndicats au rôle d'une organisation purement économique, on leur dénie des responsabilités plus vastes dans la recherche du bien commun. (Cet Européen sera peut-être tenté d'oublier le rôle des syndicats américains qui ont soutenu le Plan Marshall, l'aide aux pays sous-développés, l'accueil plus libéral des immigrants, ainsi que des projets communautaires d'intérêt local.) Que fait-on, demandera notre Européen, de la participation syndicale dans l'étude d'ensemble de l'économie nationale, de sa situation présente et de ses perspectives d'avenir?

On aura beau lui citer des groupements tels que le Comité pour le Développement Economique, ou la National Planning Association, il répliquera qu'il s'agit là d'organismes privés, sans aucune responsabilité publique. De même, il repoussera le Comité des Conseillers Economiques du Président des Etats-Unis, qu'il considérera comme l'instrument de l'administration politique. L'idéal de notre observateur européen serait quelque chose dans le genre du Conseil Economique français qui groupe des représentants du gouvernement, des syndicats, des patrons, ainsi que des experts indépendants appartenant à l'Université, et qui étudie les grands problèmes de la politique économique. Même la suggestion du Professeur Burns qui propose de fonder les 14 organismes de l'Advisory Board of Economic Growth en un seul Conseil Economique lui paraîtra insuffisante.

(44) *Trade Unions and Democracy*, une étude comparative des syndicats américains, français, italiens et ouest-allemands, Washington, 1957.

En revanche, il sera fort intéressé par une proposition d'Arthur J. Goldberg, conseiller de la grande centrale syndicale AFL-CIO. M. Goldberg, dans un discours prononcé à l'université de Wisconsin, envisageait un organisme groupant syndicats et dirigeants patronaux, et qui se réunirait, sous l'autorité bienveillante mais non la surveillance du gouvernement, pendant deux ou même trois semaines, une ou deux fois par an, afin d'étudier les grands problèmes communs: niveau des prix et profits, automation, si les salaires dépassent le volume de la production ou non, retraites ouvrières, etc.

Proposition qui semble constituer un premier pas bien timide vers l'arrangement social suggéré par le regretté pape Pie XII au Congrès de l'Union Internationale des Patrons Catholiques qui eut lieu au Vatican, en mai 1949:

« Notre inoubliable prédécesseur Pie XI préconisait déjà, dans Son encyclique *Quadragesimo Anno*, une « organisation fonctionnelle » dans les diverses branches de l'industrie. Rien ne lui paraissait plus apte à assurer le contrôle du libéralisme économique que la création d'un statut légal, basé justement sur la responsabilité collective de tous ceux qui concourent à la production. Pourquoi serait-il interdit d'assigner aux travailleurs leur juste part de responsabilité dans l'établissement et le développement de l'économie nationale? (*Catholic Mind*, juillet 1949, p. 446.)

La proposition de M. Goldberg reste certainement assez éloignée du but esquissé par le professeur Frank Tannenbaum, de l'Université de Columbia, auteur de l'ouvrage *Philosophie du Syndicalisme* (Knopf, New York, 1951). Tannenbaum estime que « l'économie actuelle ne saurait reposer éternellement sur un système de propriété fluide, impersonnelle, et de travail fluide, impersonnel ». Il prévoit que « les syndicats assumeront progressivement le rôle d'une corporation moderne, en achetant des participations dans leurs corporations respectives, et que la propriété cessera d'être fluide et impersonnelle ». En conclusion, « la corporation et le syndicat finiront par fusionner, par se

confondre dans une propriété commune, si bien que leur co-habitation sera libérée de toute hostilité ».

La force de l'opinion publique

De même, l'opinion publique parvient à modérer l'influence de la concentration économique. Il y a, tout d'abord, la crainte très réelle d'indisposer la masse des clients éventuels par une attitude ou action que ceux-ci risquent de condamner. Ainsi, au printemps dernier, l'industrie automobile semblait occuper une position extrêmement forte vis-à-vis de son puissant syndicat. Avec 800,000 voitures invendues, avec un chômage de plus en plus alarmant dans la région de Détroit, les sociétés paraissaient en mesure d'imposer leur volonté à Walter Reuther, retournant contre lui sa tactique habituelle de « Pas de contrat, pas de travail ! » Or, bien que le contrat collectif arrivât à expiration, les sociétés continuèrent à appliquer l'augmentation périodique des salaires, en bonne partie par crainte de l'opinion publique. (Un autre facteur affaiblissait certainement l'apparente position de force de la General Motors, fournissant un nouvel exemple de l'action des contrepoids: la société avait de bonnes raisons de redouter que le gouvernement n'entamât contre elle une action anti-trust, au cas où elle aurait provoqué une crise en pleine période de récession.)

Dans plus de 4,000 grandes entreprises, les chefs des *public relations* doivent non seulement expliquer aux clients la politique suivie par leur firme, mais aussi expliquer à leurs patrons ce que les clients attendent d'eux. Comme disait Paul Garrett, de la General Motors: « Nos fonctions consistent en ceci: découvrir ce que les gens aiment, le faire davantage, découvrir ce qu'ils n'aiment pas, et en faire moins ». Le public considère les entreprises comme une partie de la communauté; par conséquent, les entreprises ont dû apprendre à accepter leurs responsabilités sociales. John S. Coleman était président de la Chambre de Commerce des Etats-Unis quand il déclara: « De nos jours, le patronat voit son travail avec les yeux de la communauté, et envisage le bien commun, en s'efforçant de regarder haut et loin ». Citons éga-

lement l'attitude de J.D. Zellerbach, président de la deuxième usine de papier d'Amérique et l'un des leaders du Comité pour le Développement Economique. Aujourd'hui, Mr. Zellerbach est ambassadeur d'Amérique à Rome. Ce fut lui qui déclara, voici quelques années:

« Si la majorité des Américains sont pour l'entreprise privée, ils ne la considèrent pas comme un droit naturel, mais simplement comme le meilleur moyen de travailler utilement dans une société libre. A leur sens, les patrons doivent se comporter en fidèles et loyaux gérants qui dirigent l'économie pour le plus grand bien de la communauté ».

Langage qui peut sembler prétentieux et hypocrite lorsqu'on ignore les changements intervenus dans la fonction de dirigeant. David Lilienthal, observateur perspicace de l'évolution sociale et, en même temps, modèle parfait du haut fonctionnaire, s'est exprimé ainsi: « De nos jours, le travail du directeur d'une grosse entreprise doit ressembler davantage à celui d'un fonctionnaire qu'aux occupations du patron d'autrefois ». Le fait est que l'entreprise devient presque une forme de gouvernement privé, avec son « peuple » d'actionnaires, de fournisseurs, clients et salariés. Clarence Francis, président du conseil d'administration de la General Foods, l'une des plus grosses sociétés d'Amérique, remarque à ce propos:

« Aujourd'hui, la majeure partie du patronat tient compte des désirs de ses salariés, de ses clients, et même des directives gouvernementales. Il s'agit donc d'équilibrer ces forces, et de veiller à ce que chaque catégorie reçoive une juste part des profits ».

Mr. Francis aurait pu ajouter à cette énumération les désirs de la communauté locale où l'entreprise est installée. L'opinion publique estime que le patron doit s'intéresser aux affaires publiques, notamment aux activités civiques et sociales. Si bien que le dirigeant « moyen », à la fois pour le bien de l'entreprise et par conviction personnelle, consacre aujourd'hui jusqu'au tiers de son temps aux oeuvres commu-

nautaires, et en exige autant de ses subordonnés. On lui demandera de donner non seulement son argent mais aussi son énergie et ses compétences aux campagnes destinées à collecter des fonds pour la Croix Rouge, l'orchestre symphonique de la ville (il en existe 170, aux Etats-Unis), l'hôpital municipal, les églises, les musées (dont on compte quelque 2,500 en Amérique), la lutte contre le cancer, les affections cardiaques, la tuberculose, la poliomyélite, la paralysie cérébrale et, à ne pas oublier, pour les collèges et universités, dont la majeure partie sont des institutions privées, aux Etats-Unis.

Pendant ces deux dernières années, les grandes sociétés ont donné aux oeuvres philanthropiques un peu plus d'un milliard de dollars. Chaque année, elles contribuent pour plus de 100 millions au budget de l'instruction secondaire et universitaire des institutions privées. Le gouvernement, de son côté, encourage ces libéralités en autorisant la déduction, du total imposable, de 5% des gros bénéfices, du moment que ces sommes sont versées à des oeuvres d'intérêt public.

En 1956, la Fondation Ford, dont le capital est investi en actions de la société, offrait 500 millions de dollars pour l'amélioration de l'enseignement de la médecine, l'entretien des hôpitaux et, plus généralement, le financement des collèges. Le Frère Joseph Pequignot, de la Compagnie de Jésus, trésorier-adjoint de l'Université de St. Louis, m'a dit qu'il n'avait jamais eu un tel sentiment de son importance que le jour où il porta à la banque un chèque d'un million, part de l'Université dans ce don énorme. Cependant, la somme ne couvrait que la moitié des traitements annuels des enseignants. D'une façon générale, l'Université de St. Louis reçoit des grandes entreprises une moyenne annuelle de \$175,000.

Le sens de la responsabilité sociale

Ce sens tout nouveau du rôle social du patronat, le fait que les dirigeants des grandes entreprises acceptent de plus en plus leurs responsabilités sociales constituent autant de freins à l'utilisation bru-

tale de la puissance économique. De nos jours, cette attitude est systématiquement inculquée aux élèves de nos quelque 600 écoles de Hautes Etudes Commerciales. Cette « professionalisation » des fonctions de dirigeants fut parfaitement formulée par le Dr. James B. Conant, doyen de l'Université de Harvard :

« Plus que jamais, il nous faut à la tête des grandes entreprises des hommes capables de pleinement apprécier leurs responsabilités, envers leur firme comme envers cette remarquable société d'hommes libres qui a prospéré dans notre continent. Ces hommes doivent comprendre, en plus de leur problèmes professionnels, le climat économique et social dans lequel ils travaillent; leur formation ne doit pas être inférieure à celle de nos avocats et médecins ».

Il suffit de parcourir les revues professionnelles que lisent les chefs d'entreprise, comme *Fortune*, *The Harvard Business Review* ou *Business Weeks*, pour se rendre compte qu'on souligne de plus en plus les implications morales du processus économique.⁴⁵ C'est sans doute aussi ce sens de la responsabilité sociale qui est à la base du Code de Conduite Morale esquissé par la centrale syndicale AFL-CIO, et du Code de Conduite Morale publié plus récemment par l'Association Nationale des Industriels. Au printemps dernier, comme on allait arriver à la date prévue pour la négociation d'un nouveau contrat collectif avec le syndicat des travailleurs de l'Automobile, Mr. George Romney, président de l'American Motors Company, prit une initiative révélatrice de cet état d'esprit: il invita à Détroit un petit nombre d'ecclésiastiques compétents, venant de toutes les parties du pays, et qui allaient conseiller la société sur les implications morales de la situation. De toute évidence, ces réunions ne correspondaient point

(45) Parmi les ouvrages étudiant ce problème, citons: Howard R. Bowen, *Social Responsibilities of the Businessman*, Harper, New-York, 1953 (Troisième d'une série de 12 volumes sur la morale et l'économie de la Société, publiée, par un comité du Conseil National des Eglises, avec l'appui de la Fondation Rockefeller); Francis Sutton, Seymour E. Harris, Carl Kaysen, *The American Business Creed*, Harvard Press, Cambridge, 1956, et Sylvia et Benjamin Selekman, *Power and Morality in a Business Community*, McGraw-Hill, New-York, 1956.

à un but publicitaire. D'après le Père Léo C. Brown, de la Compagnie de Jésus, qui participa à la conférence, la société fit preuve d'une sincérité totale: elle apporta sa comptabilité, communiqua les estimations des ventes à venir, révéla sa position financière, admit ses faiblesses, de manière à confronter ces éléments avec les demandes déjà rendues publiques du syndicat.

En somme, il apparaît, — c'est du moins la thèse de l'auteur de cet article, — que les nombreux « contrepoids » intervenant dans la société industrielle moderne se substituent, de façon satisfaisante, au régime d'une propriété privée largement répartie en ce qui concerne la protection des libertés de l'individu. Reste à savoir si ces contrepoids peuvent également se substituer à la seconde fonction de la propriété privée, c'est-à-dire à la garantie de la sécurité matérielle?

Comme nous savons, il existe en Amérique une masse prodigieuse de richesses appartenant à des particuliers, sous forme de maisons, objets mobiliers, comptes d'épargne. Or, bien que l'on compte environ 8 millions d'entreprises individuelles,⁴⁶ l'Américain « moyen » est un salarié. Nous sommes fiers de savoir que l'épargne personnelle atteint un niveau constant de 484 milliards de dollars, plus 280 milliards de valeurs mobilières détenues par des particuliers, mais le fait demeure que l'existence de 82 Américains sur 100 dépend du bulletin de paye hebdomadaire ou mensuel. Situation peu satisfaisante pour ceux dont l'idéal reste le chef de famille établi à son compte et assurant lui-même la sécurité matérielle des siens, travaillant selon sa volonté, avec son propre outillage, — bref, un régime où chacun gagne sa vie en blanchissant le linge d'un voisin.

La sécurité économique?

La sécurité économique ou matérielle est-elle possible dans une société industrialisée? Une sécurité comparable à celle qu'imaginent

(46) Ce chiffre comprend les 4,800,000 fermes figurant au recensement de 1954.

les « Distributionnistes », basée sur la possession d'une terre ou de moyens de production? Ou bien, existe-t-il des forces d'équilibre, des contrepoids, capables d'assurer une protection efficace contre la misère de la vieillesse et contre celle, tout aussi affreuse, des périodes de crise économique?

A mesure que l'économie se développe, le volume des richesses s'accroît. Grâce aux contrepoids qui fonctionnent partout dans l'univers occidental, ces richesses sont distribuées de plus en plus équitablement. On trouve, certes, aux Etats-Unis des familles dont le niveau de vie (comparé au standard américain) a subi une nette déduction: surtout dans les fermes « marginales », les régions en proie aux crises chroniques, chez les ouvriers agricoles ambulants, dans certaines catégories d'âge, ou encore là où le chef de famille, pour telle ou telle raison, est incapable de travailler à temps entier. Cependant, il est établi que le pourcentage des familles vivant d'un revenu réduit est à peine la moitié de ce qu'il fut en 1935. En 1929, donc dans un passé très récent, seul le quart des familles américaines disposait de \$4,000. par an (impôts déduits, et calculé en dollars de 1956). Aujourd'hui, c'est le cas de trois familles sur quatre, — ce qui représente 31 millions de familles.

Les Talmudistes marxistes s'en arrachent peut-être les cheveux, mais ils ne peuvent rien contre le fait qu'aujourd'hui, le revenu moyen en Amérique est onze fois plus élevé que 75 ans plus tôt.⁴⁷ Depuis 1919, le revenu familial a triplé. Le gâteau à partager n'a pas seulement augmenté de volume; on le distribue aussi beaucoup plus équitablement.

Depuis le fameux Employment Act de 1946, le gouvernement fédéral est tenu à surveiller le bon fonctionnement de l'économie américaine, et de prendre des mesures susceptibles de prévenir des fluc-

(47) *Economic Growth in the United State*, ouvrage cité, pp. 12 et 38. La part du revenu national attribuée aux petits salariés, selon le Professeur Slichter, s'accroît d'une façon fulgurante. Ouvrage cité p. 195.

tuations extrêmes qui mettraient en péril la sécurité matérielle des individus. D'après ce texte, le président doit adresser au Congrès, au début de chaque année, un rapport sur la situation économique. Les chiffres cités dans le rapport de 1957 démontrent que la sécurité matérielle peut exister dans un régime d'expansion. Le revenu national, impôts déduits, était de 286,6 milliards de dollars, dont 7.3% furent versés à l'épargne. Le salaire hebdomadaire de l'ouvrier d'usine est de 81 dollars.⁴⁸

Ce revenu personnel est étayé par le régime des retraites, garantie d'une sécurité matérielle pour la vieillesse, et soutient précieux en période de chômage. L'année dernière, la contribution gouvernementale aux fonds de retraite s'élevait à 20 milliards de dollars. Au cours des dix dernières années, les versements privés ont augmenté de 20 fois. L'allocation-chômage est, en moyenne d'un peu plus de \$30. par semaine; l'Etat le plus avare verse \$20. le plus généreux \$45. Dans certaines industries de base, — voitures, verre, acier, — les employeurs complètent les allocations officielles, versant aux chômeurs jusqu'à 65% du salaire, et cela pendant 39 semaines.⁴⁹ Il existe également un programme fédéral d'assistance aux aveugles, aux mères indigentes, etc. En 1956, 106 millions de chefs de famille étaient titulaires d'une assurance-vie, d'un capital moyen de \$7,500.

En présence de ces chiffres, il faut se demander: ce vaste ensemble de placements, allocations, retraites donne-t-il les mêmes garanties de sécurité matérielle qu'un régime de propriété privée largement répartie, tel que l'envisage la pensée sociale du catholicisme?

Une phrase passablement obscure de Messmer suggère que notre conception traditionnelle de la propriété s'avère peut-être trop étroite, aujourd'hui:

(48) Secrétaire d'Etat au Travail, James P. Mitchell, à la Conférence de l'ILO, le 6 juin 1958.

(49) Voir Francis Corrigan, *The Big Gaw Debate*, Social Order, avril 1955 et Joseph Becker, Social Order, juin 1955.

« Dans la mesure du possible, tout individu devrait posséder les biens nécessaires à l'accomplissement de sa tâche personnelle et sociale, ou encore, il devrait être en mesure, grâce au régime social, de les acquérir sous forme de rétribution de son travail ». ⁵⁰

Une extension de la notion de propriété?

Au fond, pourquoi la notion de propriété ne comprendrait-elle pas les valeurs économiques d'ancienneté dans l'emploi, les droits acquis (et croissants) à la retraite, même si ces éléments ne sont pas légalement attachés à l'ouvrier? D'ailleurs, on considère de plus que la retraite appartient au travailleur, puisqu'elle lui a été accordée à la place d'un supplément de salaire. Il s'agit donc bien d'une forme de propriété. Par conséquent, le travailleur qui change d'emploi devrait être autorisé à emporter son droit à la retraite, avec ses versements accumulés.

En 1957, l'évêque portugais Ferreria Gomêz, à l'occasion de la Semaine d'Etudes Rurales Portugaises, déplora cette disposition du Code Napoléon qui impose le partage égal des biens du défunt entre ses enfants. Une grande partie des terres du Portugal a été si bien partagée qu'aujourd'hui, on ne peut plus les travailler avec profit. Sur une terre économiquement non viable, le droit de propriété apparaît comme une mauvaise plaisanterie. Mais il est tout aussi absurde d'interdire l'exercice de sa profession à un homme parce que, dans la ville d'où il vient, son métier appris était considéré comme tombant sous la juridiction du syndicat de la photo-gravure, alors que dans la ville où il arrive, le même métier dépend du syndicat des lithographes. Or, nous connaissons tous les droits de propriété attachés aux marques commerciales et aux brevets. Nous admettons que la Cour Suprême, dans l'intérêt commun, limite les droits de propriété rurale en interdisant aux exploitants d'abattre des arbres de forêts sans en avoir planté d'autres. Ne devrait-on établir un parallèle avec les droits d'ancienneté d'un groupe d'ouvriers?

(50) Ouvrage cité, p. 796.

Peut-être, en réfléchissant bien, arriverons-nous à constater qu'il existe en Amérique beaucoup plus de propriété privée, — et fort bien répartie — que nous ne le pensions.⁵¹

La fonction du développement humain

Reste la troisième fonction de la propriété privée: le développement de la personne humaine. Est-ce que, dans ce domaine, les forces d'équilibre pourront également se substituer à notre régime idéal?

Nous allons rencontrer ici le problème soulevé par Walter Reuther, celui de la survie de l'individu exposé à la pression des géants, — le Grand Gouvernement, les Grandes Entreprises, les Grands Syndicats. Problème qui préoccupait le défunt pape Pie XII, notamment dans ses messages de Noël de 1952 et 1957, lorsque Sa Sainteté, après avoir salué les magnifiques résultats obtenus par la société industrielle, mit les fidèles en garde contre certains aspects excessivement mécanisés de la vie moderne.

Il y a quelques semaines, le Père William J. Smith, de la Compagnie de Jésus, posa la question suivante:

« Le système capitaliste façonne-t-il indûment l'existence de ses dirigeants et, en même temps, de ceux qui travaillent comme salariés dans son cadre? Et dans quelle mesure l'individu moyen subit-il servilement les mille pressions publicitaires sans lesquelles, nous dit-on, le régime ne saurait exister? »

Questions également traitées par deux ouvrages, *L'homme de l'Organisation* et *The Hidden Persuaders*. Le premier affirme qu'une civilisation commerciale, avec son culte du succès matériel, aboutit

(51) De toute évidence, les récentes suggestions de Kelso et Adler dans le Manifeste Capitaliste augmenteraient simplement le nombre des détenteurs de titres — symbole assez maigre de la propriété privée.

au conformisme et à la perte de toute personnalité. Le second déclare que nos craintes inconscientes, nos complexes, nos désirs sont constamment maniés et modelés par des entreprises recherchant uniquement leur profit financier.

Affirmations difficiles à établir ou à réfuter, puisqu'elles sont basées sur une analyse de tendances. Cependant, le grand succès remporté par ces deux livres contient peut-être l'admission implicite du bien-fondé de leurs thèses, — ou encore, une capacité étonnante et réjouissante d'auto-critique. Toutefois, les remèdes seraient d'ordre spirituel et pédagogique plutôt que de nature économique. Ce qui ressort d'un avertissement que le Père John F. Cronin formule dans son ouvrage *Social Principle and Economic Life*:

« Nous semblons avoir perdu la faculté de distinguer entre les moyens et la fin, en faisant de la chasse aux biens matériels, souvent superflus, une fin en soi. Nous perdons de vue l'individu et la famille, la propriété privée qui en est la base économique, nous oublions les valeurs réelles des tâches sociales et économiques ». ⁵²

L'aspect le plus inquiétant peut-être de la société actuelle est l'in-vraisemblable prix qu'il faut payer pour faire entendre « un autre son de cloche ». L'ancien sénateur Moody, après avoir étudié la possibilité de créer un journal d'opposition à Détroit, arriva à l'estimation suivante: le démarrage d'un journal digne de ce nom dans une grande ville exigeait un capital initial de 16 millions de dollars!

Des mythes romantiques

De toute manière, n'affirmons pas trop vite que l'emploi généralisé de la machine s'oppose au développement, à l'épanouissement de l'homme. Il est certes courant, — et même bien vu — d'opposer l'honnête artisan, fier de ses capacités professionnelles, à l'ouvrier

(52) Publié récemment chez Bruce, Milwaukee.

abruti, pris dans les rets de la machine inhumaine, comme Charlie Chaplin dans les *temps modernes*. On parle aussi beaucoup de la belle spiritualité des paysans de Millet. Pour ma part, cependant, je suis incapable de reconnaître, dans les ouvriers américains que je connais, — dont plusieurs pères de mes compagnons Jésuites, — le type du prolétaire brutalisé, malmené, dépersonnifié. A mesure que les procédés de fabrication deviennent plus complexes, les connaissances requises se développent et se spécialisent.

En 1957, près de 50% des ouvriers de l'industrie privée avaient à leur actif au moins quatre années de collège. Ils avaient donc poursuivi leur études jusqu'à l'âge de 19 ans. Entre 1940 et 1957, le nombre des ouvriers ayant quatre années de collège et davantage a presque doublé.⁵³

Au début de l'année 1958, un rapport gouvernemental indiquait que la durée de la fréquentation scolaire de l'ouvrier « moyen » américain était de 11.8 ans. Ce qui donne un tableau d'où le primaire semble absent. Ceux qui existent encore se recrutent surtout parmi les Noirs et les frontaliers mexicains, terrassiers ou moissonneurs ambulants. D'ailleurs, toutes les grosses entreprises font un énorme effort pour permettre à leurs ouvriers de se perfectionner davantage. Le programme de formation professionnelle de la General Electric dispose d'un budget annuel de 40 millions de dollars.

On observe dans l'industrie américaine un refus total du système européen où une classe est censée fournir le muscle, l'autre (et uniquement l'autre) le cerveau. De plus en plus, nos entreprises cherchent leurs cerveaux parmi leurs ouvriers.

L'esprit de création s'émousse-t-il vraiment lorsqu'on doit travailler pour un patron? L'extraordinaire développement de la fabrication des ensembles « Faites-le vous-mêmes » semble démontrer le contraire. Il paraît, certes, que les distractions offertes à des milliers de personnes

(53) *The Economy of the American People*, ouvrage cité, p. 36.

entraînent un conformisme de goûts et d'opinions; en revanche, les millions de téléspectateurs qui ont vu — une seule fois, — *Hamlet* sur le petit écran sont probablement plus nombreux que tous les fervents du théâtre qui ont assisté aux représentations, depuis la mort de Shakespeare, au XVI^e siècle.

Manifestement, les possibilités d'épanouissement dépendent dans une certaine mesure des loisirs. En l'espace de 25 ans, l'ouvrier américain a gagné de 15-20 heures de liberté par semaine. Sait-il les mettre à profit? De toute manière, il aura plus de temps à consacrer à sa famille. J'aimerais citer à ce propos l'anecdote qui me fut rapportée par un ami instituteur. Un samedi matin, cet ami, occupé à corriger des copies, entendit du bruit sous ses fenêtres. Il regarda dehors: dans la cour, un voisin, ouvrier qualifié, jouait au ballon avec ses fils. Mon ami, avec un sourire mélancolique, se rappela son propre père, également ouvrier qualifié, — mais qui, rentrant d'une journée interminable à l'usine, était toujours si fatigué qu'il passait le dimanche, sa seule journée de repos, à dormir, et que les enfants devaient marcher sur la pointe des pieds pour ne pas le réveiller.

Conclusion

Le présent exposé (destiné en principe à un public européen) ne doit pas constituer un panégyrique du système américain. Il pose simplement le problème: notre vieille conception de la propriété, — de petites unités de production, petites parce qu'il faut qu'elles soient petites, — reste-t-elle viable aujourd'hui, compte tenu de l'accroissement de la population mondiale qui ne peut être nourrie que par un accroissement massif des richesses produites? But qui ne peut être atteint que par la production en série, laquelle ne peut être obtenue que par l'emploi toujours plus généralisé de machines, emploi qui ne peut être obtenu (malheureusement, peut-être) que par la concentration de la puissance économique et de la main-d'oeuvre qualifiée. L'économie américaine d'aujourd'hui ne correspond guère aux espoirs et principes de la pensée catholique qui tend à la large répartition d'une propriété

réelle. Cependant, c'est un système dans lequel les libertés individuelles sont suffisamment protégées, la sécurité matérielle à peu près assurée, et qui offre au moins une chance d'épanouissement personnel. Il n'y a pas de pauvres qui viennent mendier un morceau de pain à la porte de nos établissements religieux.

Un observateur critique de la vie américaine, le professeur Victor Ferkiss, a très bien formulé le problème:

« Etant donné que nos difficultés sont d'ordre social plutôt qu'économique, les réformes doivent s'attaquer non à la structure économique mais à l'ensemble de nos relations sociales. Il s'agit donc non de réorganiser les systèmes de distribution ou les contrats collectifs, mais notre genre de vie en commun, et, surtout, de veiller à élever le niveau de nos aspirations intellectuelles, esthétiques et spirituelles ». ⁵⁴

Des buts trompeurs

Aucun Américain intelligent ne contestera que notre système économique comporte des lacunes. Nous employons aujourd'hui 11.5 millions de femmes mariées, — 29% des épouses. On estime à 3 millions le nombre des hommes qui occupent deux emplois. Dans quelle mesure ces choses-là sont-elles inévitables? Pour ma part, je n'en sais rien. En mai 1957, SOCIAL ORDER, dans un article intitulé « La Conscience Chrétienne et l'Economie de l'Abondance » se demandait si notre prospérité n'était pas le résultat d'une sorte de supercherie puisque l'industrie et le commerce vendraient aux consommateurs des produits dont ceux-ci n'avaient pas vraiment besoin. Les résultats de notre enquête furent stupéfiants. Nous découvrîmes que l'une des branches les plus actives de l'époque était — les salons de beauté spécialisés dans les traitements amaigrissants. Une commission du Congrès a pu constater que le public américain dépensait annuellement quelque 100 millions de dollars en produits amigrissants, appareils, bains etc. — une fraude colossale, puisque le seul moyen connu de

(54) *Social Action in the Affluent Society*, Social Order, septembre 1958.

maigrir est le régime alimentaire. Dans cet ordre d'idées, je me souviens d'une annonce vantant une pâtée spéciale pour chiens d'appartements qu'une existence trop sédentaire avait rendus obèses. D'un autre côté, l'ouvrage *THE AFFLUENT SOCIETY*, dans lequel le professeur Galbraith, de Harvard, stigmatise l'abandon des valeurs culturelles à la suite de la chasse au profit et à la productivité, n'eut aucun mal à devenir un *best seller*.

Un système incohérent?

Nous vivons dans un système d'économie mixte où le pouvoir de décision est décentralisé. L'un des inconvénients majeurs de cette méthode fut révélé par Roger M. Blough, président de la United Steel, alors qu'il déposait devant une commission d'enquête au sujet des prix pratiqués dans sa branche. Mr. Blough rappela qu'en 1948, sa société, ayant baissé le prix de l'acier de \$1.25 la tonne, refusa d'augmenter les salaires. C'était, expliquait-on au syndicat, un effort pour freiner l'inflation. Le résultat?

« Nous aurions pu essayer tout aussi bien d'arrêter un train avec une fronde. Trois mois plus tard, nous dûmes renoncer à peser sur le prix de l'acier, accorder une augmentation de salaire et trouver un moyen de remettre de l'ordre dans nos affaires. A présent, nous avons compris: aucune entreprise, aucun syndicat ne saurait à lui seul freiner l'inflation ».

On découvre ainsi qu'il n'existe aucun mécanisme permettant aux chefs d'entreprise et aux syndicats de se consulter, et encore moins de coordonner leurs efforts dans l'intérêt de l'économie nationale. D'ailleurs, toute tentative dans ce sens exposerait ses auteurs aux foudres de la législation anti-trust, ainsi qu'aux soupçons d'une opinion publique toujours prête à flairer une collusion aux dépens du consommateur.

La pensée catholique estimera, sans doute, qu'une telle situation frise l'incohérence et l'irresponsabilité. Elle aura tendance à attribuer

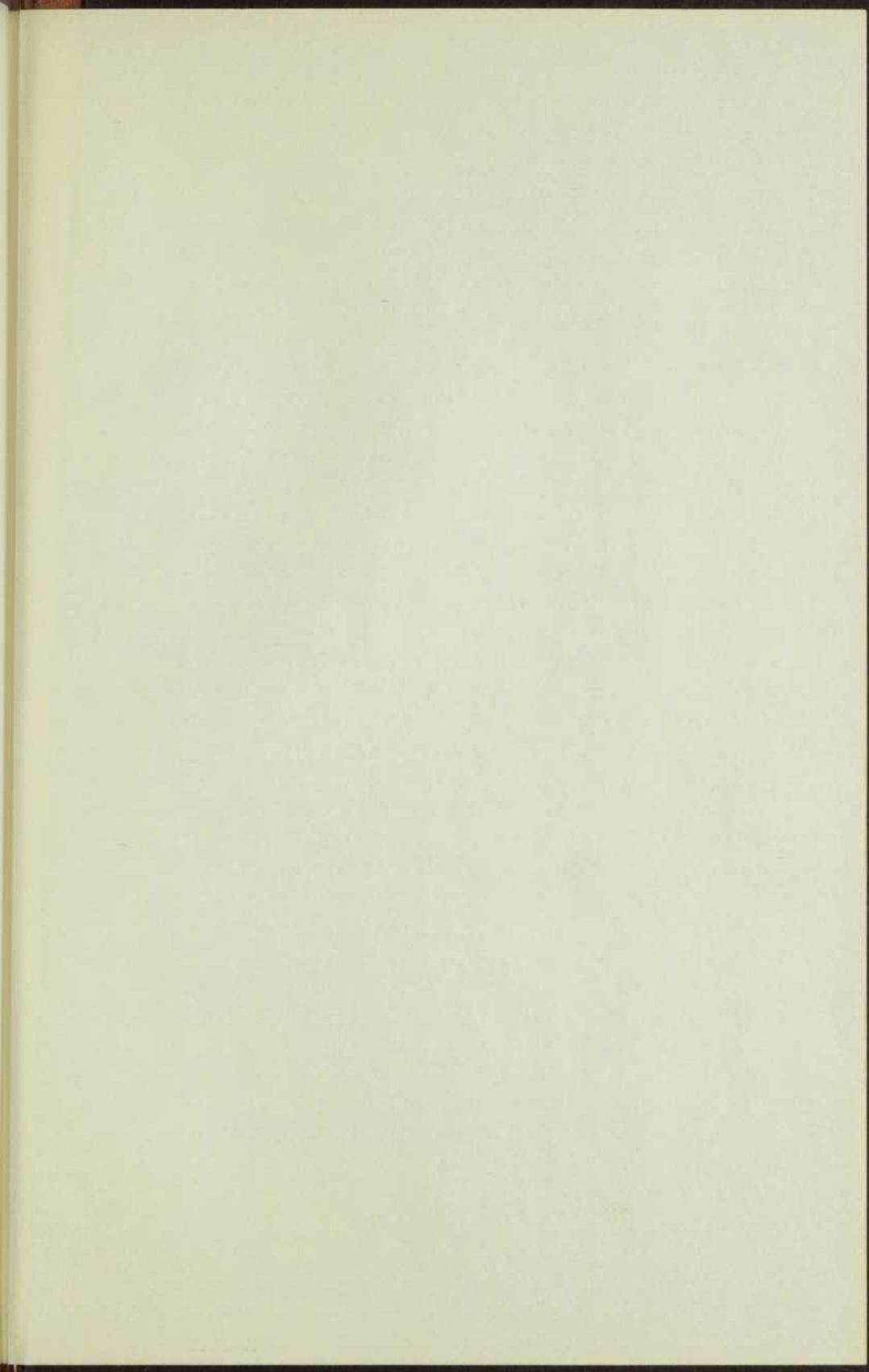
la récente récession à l'absence de tout *planning* généralisé.⁵⁵ Notre économie a nettement démontré qu'elle n'échappe pas aux influences cycliques; d'ailleurs, comme l'homme dépense et économise selon ses caprices du moment, elle ne leur échappera jamais. Je pense, cependant, que nous disposons de « stabilisateurs » bien implantés qui amortiront les chocs des crises.

Ne défions pas les faits

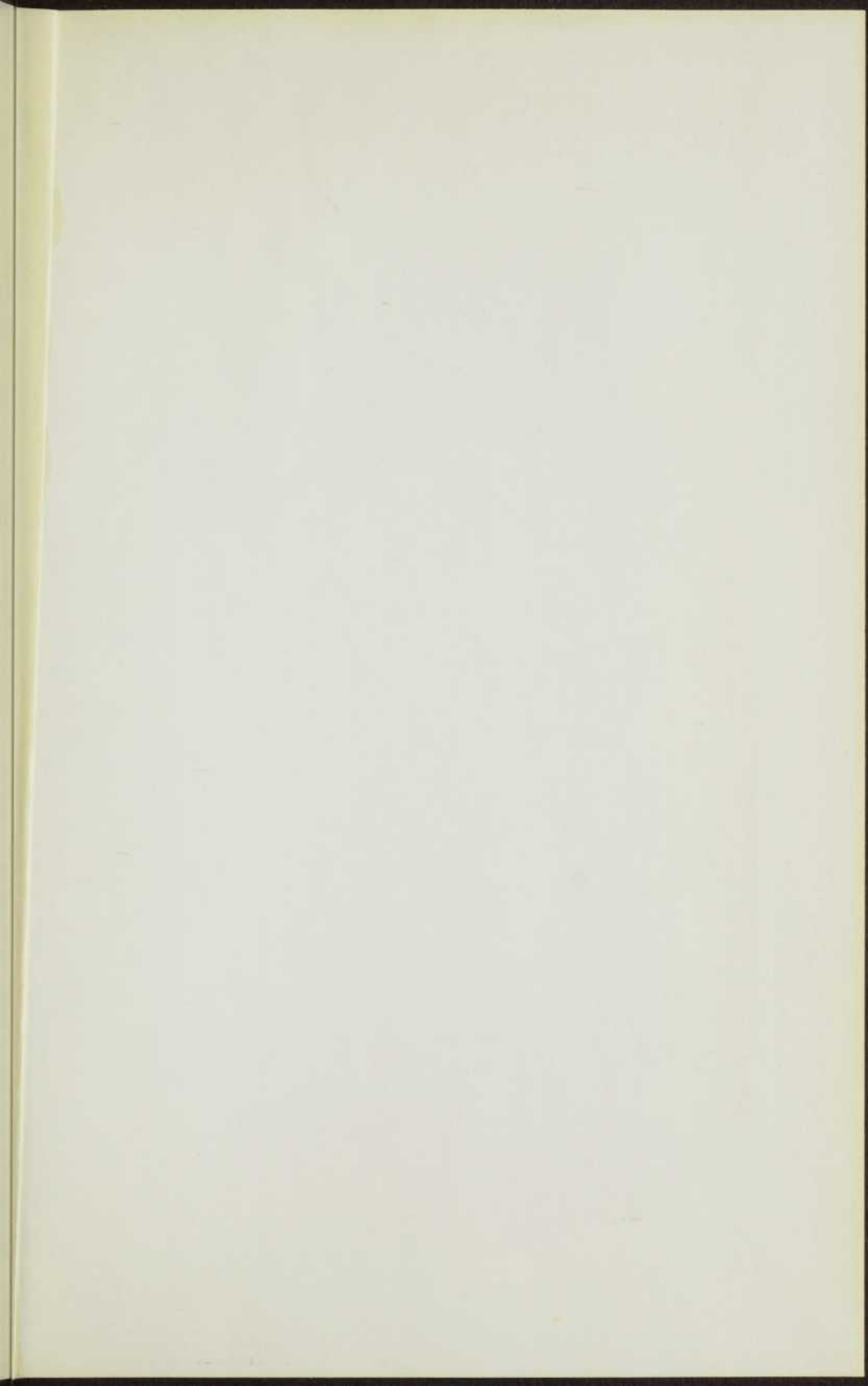
La pensée sociale du catholicisme n'a rien à gagner à ressasser les positions prises et reprises dans les manuels. Ces doctes ouvrages décrivent une situation qui, probablement, n'a jamais existé et qui, de toute manière, ne pourra jamais être créée. Soyons sérieux: il s'agit de critiquer, sincèrement et intelligemment, un système qui permet à 3 millions de personnes de fréquenter collèges et universités, à 98% des couples mariés d'avoir un logement à eux, de financer la défense du monde libre contre l'impérialisme communiste et d'aider les pays sous-développés, — et, avec tout cela, d'élever constamment notre niveau de vie.

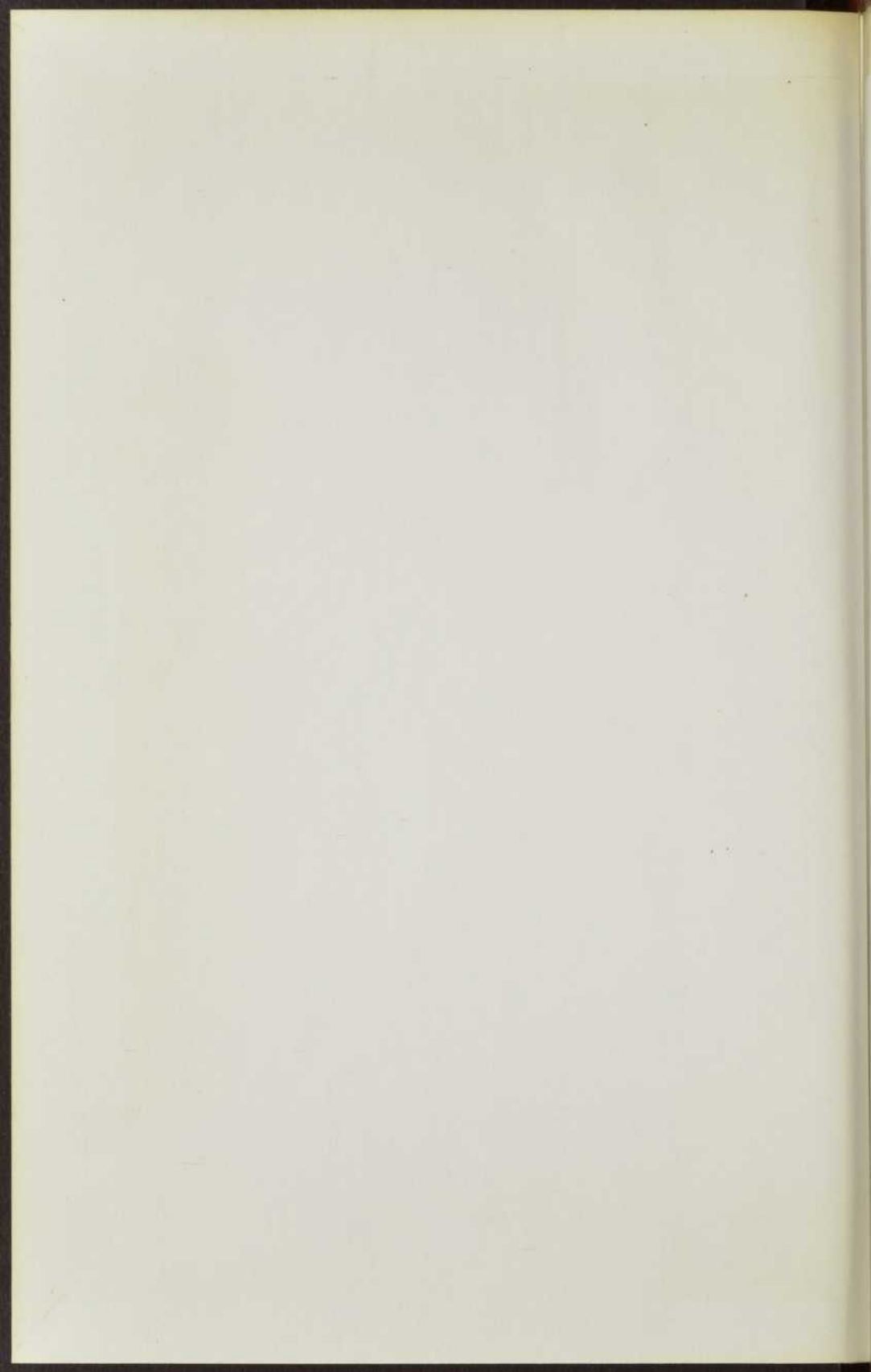
Quoi qu'il en soit, les jeunes catholiques américains qui achètent des maisons à tempérament, payables en 30 ans, qui mettent au monde des enfants à un rythme alarmant pour nos écoles paroissiales, ces jeunes catholiques ne paraissent pas trop mécontents de ce système. Mieux encore, ils lui font confiance pour l'avenir.

(55) En septembre 1958, le chiffre des chômeurs était de 4.1 millions sur un total de 68.7 millions de salariés. Le chômage affectait surtout certains secteurs de l'industrie lourde.











BNQ



000 251 292

