

## **La dépréciation de l'argent – solutions en droit du travail canadien**

Jean-Denis Gagnon

Volume 27, Number 4, 1972

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028338ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028338ar>

[See table of contents](#)

---

**Publisher(s)**

Département des relations industrielles de l'Université Laval

**ISSN**

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

---

**Cite this article**

Gagnon, J.-D. (1972). La dépréciation de l'argent – solutions en droit du travail canadien. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 27(4), 769–775.  
<https://doi.org/10.7202/028338ar>

# DROIT DU TRAVAIL

## LA DÉPRÉCIATION DE L'ARGENT —

### SOLUTIONS EN DROIT CANADIEN DU TRAVAIL

Jean-Denis Gagnon

Au Canada, les problèmes posés par la dépréciation de l'argent ont sans doute été moins aigus qu'ils ne l'ont été dans d'autres pays. Depuis 1961, en effet, la diminution de la valeur du dollar serait d'environ 3.7%, par année ce qui est une décroissance relativement peu considérable, en comparaison des chutes beaucoup plus spectaculaires dont furent affectées de nombreuses devises, au cours de cette même période. Cependant, quelque rassurantes que soient les comparaisons que l'on peut faire en ce domaine, l'on constate, malgré tout, que le salarié canadien dont le revenu nominal serait demeuré inchangé depuis 1960 ne détiendrait plus maintenant qu'un pouvoir d'achat inférieur d'environ 32% à celui dont il jouissait en 1960. Dans le but d'éviter une telle perte, les salariés et leurs représentants ont réalisé depuis longtemps la nécessité dans laquelle ils se trouvaient d'utiliser les moyens mis à leur disposition par le législateur, de même que toute autre technique pouvant leur permettre de stabiliser, sinon d'améliorer, leur niveau de vie. Parmi les mesures prises par les salariés pour éviter que la dépréciation de l'argent ne soit cause de leur propre dépérissement, les unes leur ont été fournies par les lois du travail concernant la négociation des conventions collectives et les autres consistent en divers modes d'indexation des salaires, cette expression étant employée ici en son sens large.

Suivant le droit du travail canadien, les conventions collectives reçoivent généralement une application limitée, puisqu'elles sont conclues entre un employeur déterminé et un syndicat accrédité et ne reçoivent application qu'à l'intérieur de l'entreprise pour laquelle elles ont été négociées. Il n'existe, en effet, que peu d'ententes qui déterminent les conditions de travail de salariés à l'emploi de plusieurs entreprises différentes. Peu nombreuses, ces dernières demeurent cependant juridiquement possibles, puisque le droit du travail canadien permet aux associations d'employeurs et aux regroupements de syndicats, de s'unir pour déterminer dans une même entente les droits et obligations d'un ensemble de salariés, à l'emploi d'entreprises différentes. De plus, dans la province de Québec, le législateur a même prévu dans la Loi des décrets de conventions collectives (S.R.Q., 1964, ch. 43), l'extension juridique des ententes collectives qui deviennent alors décrets et déterminent les conditions de travail, non seulement dans les entreprises pour lesquelles elles ont été con-

---

\* Gagnon, J.D., professeur, Faculté de Droit, Université de Montréal.

clues, mais également en ce qui concerne l'ensemble des entreprises comparables dans toute la province ou sur une partie de son territoire. De telles extensions juridiques ne sont pas limitées à un type particulier d'ententes collectives, de sorte que théoriquement tout au moins, il serait possible qu'un très grand nombre d'entre elles, voire même leur majorité, soient transformées en décrets ; tel n'est cependant pas le cas et la réalité des relations patronales ouvrières dans la province de Québec, démontre qu'un nombre relativement peu considérable de conventions font l'objet d'une extension. Pour décrire le régime général de négociations collectives le plus répandu au Canada, l'on doit donc reconnaître que jusqu'ici les syndicats et les employeurs ont clairement favorisé la négociation au niveau de chaque entreprise, adoptant une attitude méfiante à l'endroit des projets de négociation plus générale, intéressant tout un secteur d'emploi ou des groupes d'entreprises engagées dans des activités industrielles comparables.

Cette application limitée de la majorité des conventions collectives à l'intérieur des seules entreprises, pour lesquelles elles ont été conclues, explique leur grand nombre et aussi la diversité qui caractérise la réglementation des conditions de travail au Canada. En effet, dans les diverses ententes collectives, les solutions apportées aux problèmes qui opposent employeurs et syndicats et plus particulièrement celles qui visent à pallier aux effets de la dépréciation de l'argent, étant le résultat de négociations différentes, varient considérablement d'une convention collective à une autre.

#### LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE COURTE DURÉE, COMME SOLUTION À LA DÉPRÉCIATION DE L'ARGENT

Les premiers moyens utilisés par les syndicats principalement, pour remédier aux effets de la dépréciation de l'argent ne sont en fait qu'une application particulière des dispositions des lois du travail, concernant la durée des conventions collectives. Suivant les législations, tant fédérale que québécoise sur ce sujet, les ententes collectives doivent être conclues pour une période d'au moins une année ; par ailleurs, elles ne peuvent suivant le droit québécois demeurer en vigueur pendant une période de plus de trois ans, tandis que le droit de l'État central permet aux parties de s'engager pour une période plus longue, selon leur gré. Faisant usage de la faculté laissée aux parties de déterminer la durée de leur accord, les syndicats soutiennent dans bien des cas que divers facteurs, et principalement la dépréciation de l'argent en période d'inflation, les empêchent de se lier par des ententes qui demeureraient en vigueur pendant des périodes trop longues. Ils insistent donc, pour que les conventions collectives soient de courte durée, de manière à pouvoir à brève échéance, réviser les dispositions concernant les salaires et autres avantages pécuniaires stipulés en faveur des employés, en tenant compte de l'augmentation du coût de la vie survenu depuis leur signature.

Les accords de courte durée qui jouissent de la faveur des syndicats, comportent cependant des inconvénients sérieux, que les employeurs font

valoir, dans le but d'étendre la période d'application des ententes collectives. Ils rappellent principalement que de trop fréquentes négociations multiplient les occasions de friction entre patrons et employés et compromettent l'établissement d'une paix durable dans les entreprises. De plus, le patronat s'oppose aux ententes de courte durée, sous prétexte qu'elles rendent futile ou même impossible toute prévision à long terme concernant le coût de la main-d'œuvre et constituent, de ce fait, un obstacle sérieux à une administration efficace et éclairée.

Les lois du travail du Québec et du Canada offrent cependant aux syndicats et aux employeurs la possibilité de limiter les désavantages inhérents aux ententes de trop courte durée. Elles permettent, en effet, la révision partielle des conventions collectives, à des intervalles prédéterminés par les parties et concernant les seuls sujets spécifiés par elles, dans leur accord original. Ainsi, une entente conclue pour une période de trois ans peut prévoir qu'à la date anniversaire de la convention collective, de nouvelles négociations seront entreprises, concernant les salaires seulement. Cette pratique qui est préférable à la conclusion d'ententes de très courte durée, est cependant entachée des principaux défauts qui ont été reprochés à ces dernières. En effet, bien qu'elle ait le mérite d'éviter la remise en question de la totalité de l'entente originale, la révision partielle des conventions collectives, qui porte presque toujours sur les dispositions concernant les salaires et les autres avantages d'ordre pécuniaire que les conventions collectives reconnaissent aux salariés, suscite bien souvent autant d'incertitude et de tension entre les parties signataires, que l'entente originale elle-même.

Lorsqu'elles déterminent les salaires des employés, soit lors de la négociation d'une entente collective complète ou lors de la révision partielle d'un tel accord, les parties prennent en considération un grand nombre de facteurs et ne se limitent évidemment pas à ajuster les salaires, en fonction de la dépréciation du dollar. Très peu nombreux sont, en effet, les syndicats qui considèrent que le niveau de vie de leurs membres est en tous points satisfaisant et qu'il suffit dorénavant de réclamer des hausses de traitements égales à l'augmentation du coût de la vie. En réalité, chaque fois qu'ils en ont l'occasion, les syndicats tentent d'assurer à leurs membres une plus grande part des profits réalisés par l'entreprise qui les emploie et invoquent, à cette fin, l'ensemble des facteurs habituellement retenus, comme critères valables permettant de déterminer les salaires. Ils font état, en particulier, des salaires plus élevés qui peuvent être payés aux salariés d'entreprises comparables, et des difficultés de recruter le personnel nécessaire au fonctionnement de l'entreprise. Ils invoquent également la formation académique ou autre que l'employeur exige de chacun de ses employés et l'effort physique que ces derniers doivent déployer dans l'exercice de leurs fonctions. Enfin, dans les cas où le dollar a subi une dépréciation depuis la dernière négociation, ils font aussi valoir cette diminution pour inciter l'employeur à hausser les traitements de ses employés. Lors de la négociation d'une entente ou de sa révision partielle, la variation de la valeur de l'argent n'est donc qu'un élément parmi beaucoup d'autres que les associations de salariés retiennent pour justifier les

hausse de salaires qu'elles proposent. Ce facteur est cependant jugé très important et l'on peut dire que c'est principalement pour assurer à leurs membres des ajustements de salaire plus fréquents, que les syndicats hésitent à conclure des accords de longue durée.

#### LES CLAUSES D'INDEXATION DES SALAIRES

En plus d'apparaître comme l'un des facteurs retenus lors de la détermination des salaires dans les conventions collectives, la dépréciation de l'argent a incité patrons et syndicats à adopter certaines techniques particulières qui n'ont d'autres fins, que de permettre l'ajustement des salaires, suivant les variations du coût de la vie. Ces techniques dites d'indexation des salaires consistent à faire varier les traitements des employés, suivant les fluctuations que subit la valeur de l'argent. Elles se retrouvent au Canada, presque uniquement dans les ententes collectives, les organismes gouvernementaux fédéraux et provinciaux qui fixent les salaires minimaux dans les services et les entreprises des diverses régions du pays n'ayant pas jugé opportun jusqu'ici de faire varier les salaires, pour compenser les fluctuations de la valeur du dollar. Absentes des règlements ou ordonnances émanant des autorités publiques, les clauses d'indexation des salaires n'apparaissent par ailleurs que rarement dans les décrets émanant de ces mêmes autorités, dans la province de Québec. Enfin, les conseils d'arbitrage qui ont pour fonction de déterminer dans leurs sentences arbitrales, les conditions de travail des employés de certains services fixent à l'avance et d'une manière définitive, les traitements de ces derniers pour toute la durée de la sentence, et ne prévoient généralement pas leur modification, même lorsque la valeur du dollar subit une hausse ou une baisse considérable.

Les clauses d'indexation des salaires qui, comme on vient de le mentionner, se retrouvent au Canada presque exclusivement dans les conventions collectives, demeurent quant à ces dernières, exceptionnelles. Selon des statistiques récentes publiées par le service de la recherche du ministère du Travail du Canada, 20% seulement des conventions collectives (applicables à 34% des travailleurs) en vigueur au Canada le 1er janvier 1969, contenaient des clauses d'indexation des salaires de divers types.

Les clauses permettant la modification des salaires pour tenir compte du changement de valeur de l'argent ne sont pas nouvelles. Dès 1780, en effet, l'état du Massachusetts haussait la solde des soldats américains, en fonction de l'augmentation du prix des denrées qui leur étaient nécessaires. Ce n'est cependant, que beaucoup plus tard, soit au cours de la première guerre mondiale, que ce mode de fixation des salaires commença de se répandre dans les divers pays.

Au Canada, l'indexation des salaires a été adoptée pour la première fois, par les autorités fédérales, comme mode de fixation des traitements, au cours de l'année 1917. Le ministère du Travail avait alors investi l'un de ses médiateurs, du pouvoir de reviser à tous les quatre mois, certaines indemnités payées à des ouvriers, employés dans des mines de houille de

la Colombie-Britannique, de manière à tenir compte de l'augmentation du coût de la vie. C'est là le seul cas d'indexation des salaires qui peut être retracé, avant le début de la deuxième guerre mondiale. Au cours de ce second conflit, cependant, ce mode de détermination des salaires devait devenir beaucoup plus courant, à la suite de l'intervention du gouvernement fédéral dans le domaine des relations patronales-ouvrières.

Dès la fin de l'année 1939, le ministère fédéral du Travail favorise l'insertion de clauses d'indexation des salaires, dans les conventions collectives applicables aux employés des chantiers maritimes de la Colombie-Britannique. Les ententes conclues dans ces entreprises prévoient que les traitements des travailleurs doivent être augmentés, chaque fois que l'indice du coût de la vie marque une hausse de 5%. Des formules semblables se retrouvent aussi dans des ententes collectives signées dans les provinces de Québec et d'Ontario. Par la suite, soit à la fin de l'année 1940, les autorités gouvernementales constatant que leurs interventions, jusqu'alors discrètes dans le domaine des relations patronales-ouvrières ne suffisaient pas, devaient adopter une politique beaucoup plus contraignante. L'économie canadienne subit alors davantage les effets de la guerre et l'inflation grandissante qui frappe le pays semble nécessiter des mesures plus énergiques. Le 16 décembre 1940, l'autorité fédérale décide par arrêté ministériel d'interdire dans les entreprises dites « industries de guerre », toute augmentation de salaire autre que celles qui ont pour fin de remédier à la dépréciation du dollar. A l'avenir donc, dans les entreprises visées par cette nouvelle réglementation, les salariés ne recevront de hausses de traitement que lorsqu'une augmentation du coût de la vie de 5% aura été enregistrée. L'arrêté ministériel stipule aussi que les salaires seront révisés à tous les trois mois, dans les cas où la condition déjà mentionnée aura été réalisée. Par la suite, dans le but de contenir avec plus de succès l'inflation toujours menaçante, le gouvernement canadien décida, moins d'un an après l'adoption de l'arrêté ministériel du 16 décembre 1940, d'étendre l'application de cette réglementation à l'ensemble des entreprises ou services au Canada. A cette fin, il créa, le 24 octobre 1941, le « Conseil national du travail en temps de guerre », dont la fonction principale était de voir à la mise en oeuvre dans la totalité des entreprises, des règles déjà mentionnées, concernant les augmentations de salaire. Ce conseil demeura en activité jusqu'à la fin de l'année 1946, alors que les autorités canadiennes décidèrent de mettre fin au contrôle qui, depuis le début de la guerre était exercé sur les salaires et de laisser aux entreprises et à leurs salariés, la faculté de fixer librement les traitements, par la voie de la négociation.

L'utilisation par les autorités fédérales, des divers modes d'indexation des salaires, au cours du deuxième conflit mondial a certes contribué à faire connaître et à répandre cette pratique au Canada. A compter de 1947, en effet, les syndicats et les employeurs, redevenus libres de fixer les salaires, suivant des règles ou normes choisies par eux continuèrent à inclure dans un certain nombre d'ententes, des dispositions semblables à celles que contenait la réglementation fédérale. Sans décrire ici les divers types de clauses d'indexation des salaires que l'on retrouve dans les con-

ventions collectives au Canada, il n'est pas sans intérêt d'en indiquer les caractéristiques principales.

L'indexation conventionnelle des salaires suppose, en premier lieu, un indice de référence choisi par les parties, dont les variations entraînent, lorsque toutes les conditions prévues sont réalisées, un ajustement des salaires. Dans les diverses conventions conclues au Canada, contenant une clause de modification automatique des salaires, les parties se réfèrent à l'indice des prix à la consommation publié par le Bureau fédéral de la statistique, pour les diverses grandes régions du Canada. Ainsi, dans les ententes en vigueur dans la ville de Montréal, l'on choisit l'indice publié quant à cette ville, comme indice de référence. Il arrive, cependant, que des conventions collectives signées par des associations d'employeurs et des regroupements de syndicats et applicables à plusieurs entreprises ou services situés dans diverses régions d'une même province, l'on retienne l'indice publié pour l'une de ces régions qui sert alors de point de référence, pour les divers services ou entreprises auxquels l'entente est applicable, où qu'ils soient situés dans la province. Ainsi, certaines conventions recevant application en divers endroits dans la province de Québec mentionnent comme indice de référence, celui qui est publié pour la région métropolitaine de Montréal. Dans de tels cas, il semble bien que les travailleurs, à l'emploi des entreprises situées dans les zones éloignées des grands centres industriels soient favorisés par rapport à ceux des grandes villes, l'augmentation du coût de la vie frappant habituellement davantage ces dernières ou tout au moins s'y faisant sentir plus tôt que dans les régions économiques de moindre importance.

L'indice de référence étant connu, il importe dès lors de déterminer le moment où les salaires devront être ajustés, à la suite d'une augmentation du coût de la vie. A ce sujet, l'on trouve une grande diversité dans les conventions collectives. L'ajustement a lieu, suivant certaines, dès que l'indice de référence montre une augmentation assez considérable, soit 3%, soit 5% ; mais habituellement la hausse des traitements a lieu à période fixe, soit à tous les trois, quatre ou six mois, soit même à chaque année.

Enfin, les clauses d'indexation des salaires doivent aussi prévoir le montant dont les salaires seront augmentés, pour compenser la baisse de la valeur de l'argent. A ce sujet, les conventions collectives stipulent que l'ajustement doit être proportionnel à l'augmentation du coût de la vie, de manière à rétablir les travailleurs dans la situation économique qui était la leur, lors de la négociation de leur salaire de base. L'on aura noté qu'il n'a été jusqu'ici question que de hausses de salaires et en aucun cas de leur diminution, à la suite d'une baisse de l'indice du coût de la vie ; cette omission ne résulte pas d'un oubli, mais est due à l'absence de dispositions dans les conventions collectives, permettant de réduire les traitements, dans les cas où le dollar acquiert une valeur nouvelle.

Au terme de ces quelques remarques sur l'indexation des salaires au Canada, l'on constate que cette pratique constitue un mode important de fixation des traitements, lequel n'est cependant utilisé que dans les con-

ventions collectives. Sauf au cours de deux guerres mondiales, en effet, les pouvoirs publics n'ont pas jugé opportun d'imposer dans les divers règlements ou ordonnances qu'ils ont adoptés concernant les salaires, leur ajustement automatique, suivant les fluctuations de la valeur du dollar.

La détermination des traitements est certes au Canada, comme ailleurs, la partie des négociations collectives qui fait naître entre le patronat et les syndicats, les plus vives oppositions. Conscients de l'importance de ce sujet, ces groupements ont jusqu'à maintenant préféré aborder cette matière, dans un esprit essentiellement pragmatique et se méfient généralement de tout mode de fixation des traitements qui peut leur sembler trop systématique. A cet égard, les syndicats eux-mêmes, qui ont pourtant, à l'occasion, favorisé l'insertion des clauses d'indexation des salaires dans les conventions collectives, ont par ailleurs bien souvent fait montre de réticence, en ce qui concerne ce mode de fixation des traitements. Leur attitude leur est peut-être dictée par leur crainte que les augmentations automatiques accordées aux employés ne soient invoquées lors des négociations collectives pour les convaincre de leur bien-être relatif et les décourager de toute tentative d'obtenir des gains plus considérables.

## CONCILIATION PROCEDURES IN ALBERTA

Norman F. Duffy

Cunningham has recently reviewed the effects of changes in the conciliation procedures in several provinces<sup>1</sup> and it is the purpose of this paper to examine the results of the 1968 changes to Alberta Labour Act relating to the appointment of conciliation boards<sup>2</sup>. Prior to these changes the failure of parties to collective bargaining negotiations to reach agreement unaided or with the assistance of a conciliation commissioner resulted in the appointment of a conciliation board. As the Act now stands a conciliation commissioner may recommend to the Minister that a conciliation board be appointed or not. If the Minister agrees that no board should be appointed then the recommendations of the conciliation

---

\* DUFFY, Normand F., Dean of Commerce and Social Sciences, Western Australian Institute of Technology, Perth, Australia.

<sup>1</sup> W. B. CUNNINGHAM, « Conciliation : The End of Compulsory Boards », *Relations Industrielles*, 25, 1970, 62-79.

<sup>2</sup> The writer derived considerable benefit from discussions with Professors J. D. Muir and A. Melnyk of the University of Alberta and Mr. H. J. H. Libke and T. T. Grothen, conciliation commissioners on the staff of the Board of Industrial Relations of the Province of Alberta. They bear no blame for this paper's inadequacies or inaccuracies. He is also grateful to Mr. French, deputy chairman of the Board, for granting access to the files and permission to use the data in aggregate jobs.