

Préliminaires à une enquête sur le salaire annuel garanti

Robert Parizeau

Volume 33, Number 2, July–September 1957

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1001233ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1001233ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

HEC Montréal

ISSN

0001-771X (print)

1710-3991 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Parizeau, R. (1957). Préliminaires à une enquête sur le salaire annuel garanti. *L'Actualité économique*, 33(2), 203–224. <https://doi.org/10.7202/1001233ar>

Préliminaires à une enquête sur le salaire annuel garanti¹

L'adoption par quelques grandes entreprises américaines du salaire annuel garanti est significative. Ce qui n'était qu'un projet à long terme a pris un caractère d'actualité incontestable dans l'économie de l'Amérique du Nord. M. Robert Parizeau a cherché à savoir quelle était l'attitude des industriels dans la province de Québec à ce sujet. Selon la position qu'ils adoptent, le salaire annuel garanti s'établira avec plus ou moins de facilité ou sera à l'origine de tensions nouvelles entre le patronat et les syndicats ouvriers.

Le travail de M. Parizeau, préparé d'abord sous la forme d'une thèse de licence, a été transformé par la suite et sera publié ici en deux tranches. La première a trait aux caractéristiques des entreprises qui ont reçu le questionnaire, de celles qui y ont répondu et de celles qui se sont abstenues de répondre. Un second article présentera les renseignements recueillis au sujet de l'attitude des répondants vis-à-vis le salaire annuel garanti.

La United Auto Workers inaugurerait, en 1955, une ère nouvelle dans les revendications ouvrières, en obtenant pour les ouvriers de l'automobile le salaire annuel garanti². Certes, l'idée n'était pas nouvelle, puisque dès 1894 la National Wall Paper Company avait signé un accord par lequel elle assurait 11 mois de travail par année à ses ouvriers. Toutefois, si on ne trouvait jusqu'ici que des cas isolés, on peut maintenant s'attendre à ce que le salaire annuel garanti fasse l'objet de nombreuses négociations dans tous les secteurs industriels.

Nous avons donc pensé qu'il serait intéressant de connaître l'opinion des employeurs qui auront une décision à prendre, un

1. L'auteur remercie M. François-Albert Angers de l'aide qu'il lui a apportée dans la correction de ce qu'un travail d'étudiant avait d'approximatif et d'insatisfaisant.

2. L'usage a identifié les deux expressions: «Salaire annuel garanti» et «Salaire garanti». En réalité, on ne devrait parler de salaire annuel garanti que si la garantie dure un an. Toutefois, étant donné la nature de notre travail, nous nous conformerons à l'usage et nous identifierons les deux expressions. Une distinction aurait pu jeter la confusion dans les esprits.

jour ou l'autre, à ce sujet. En conséquence, les 5 et 6 juin 1956, un questionnaire fut expédié à 795 entreprises industrielles de la région métropolitaine de Montréal. En même temps, l'Association Professionnelle des Industriels adressait le même questionnaire à 361 membres à l'extérieur de Montréal. Une carte de rappel était envoyée quinze jours plus tard aux industriels de la région métropolitaine. L'A.P.I. de son côté effectuait les rappels par l'intermédiaire de son bulletin. La dernière réponse au questionnaire entra le 3 septembre.

* * *

Ce questionnaire se divise en deux parties. La première, consacrée à l'entreprise, doit aider à interpréter la seconde, qui sollicite l'opinion des employeurs sur le salaire annuel garanti.

Les sept premières questions nous renseignent sur le poste occupé par le répondant, les fluctuations saisonnières de la production et l'organisation syndicale de l'entreprise. La huitième évalue la connaissance des industriels sur le sujet et permet ainsi d'apprécier la valeur des opinions émises. Toutes les autres questions portent sur le salaire annuel garanti. Elles ont été placées dans un ordre qui ne tient en rien de la logique, pour éviter, le plus possible, que ceux qui condamnent l'idée d'un salaire garanti refusent de répondre aux autres questions.

Nous reproduisons ci-après le questionnaire, dont une version anglaise a été adressée à toutes les entreprises dont la raison sociale est anglaise.

Questionnaire sur le salaire annuel garanti

LE SALAIRE ANNUEL GARANTI IMPLIQUE qu'un employeur s'engage à payer, en partie ou en totalité, *pour une période de temps déterminée d'avance*, le salaire des ouvriers mis en chômage par *manque de travail*. Cela ne veut pas dire que le patron doit garantir le salaire à un ouvrier qui est renvoyé pour incompétence.

N.B. 1 — Si vous ne jugez pas bon de répondre à certaines questions, *répondez malgré tout aux autres.*

2 — Le questionnaire est *anonyme*. Vous n'avez donc pas à le signer si vous ne le désirez pas.

1 — Quel est le poste occupé dans l'entreprise par le répondant à ce questionnaire?

ENQUÊTE SUR LE SALAIRE ANNUEL GARANTI

2 — À quel groupe d'industrie appartient votre entreprise?

- | | |
|---|------------------------------|
| ... aliments et boissons | ... textiles |
| ... tabac et produits du tabac | ... vêtements |
| ... produits du caoutchouc | ... produits du bois |
| ... produits du cuir | ... produits du papier |
| ... produits chimiques | ... impression et industries |
| ... dérivés du pétrole et du charbon | ... connexes |
| ... produits du fer et de l'acier | |
| ... matériel de transport | |
| ... produits des métaux non ferreux | |
| ... appareils électriques | |
| ... produits des minéraux non métalliques | |

N.B. — Si vous n'entrez pas dans l'une des catégories mentionnées, énumérez les principaux produits fabriqués:.....

3 — Vos ouvriers sont-ils syndiqués? ...oui ...non

4 — Quel syndicat négocie avec vous?
 ... CIO ... CTCC ... FAT ... Autres

5 — Quel pourcentage approximatif des ouvriers se trouve dans l'entreprise:
 depuis 2 ans? depuis 5 ans?

6 — La production de votre entreprise *varie-t-elle* beaucoup de mois en mois?
 ... oui ... non
 Quels sont les mois de l'année où vous devez, en général, diminuer votre personnel?

- | | | |
|-------------|-------------|---------------|
| ... janvier | ... mai | ... septembre |
| ... février | ... juin | ... octobre |
| ... mars | ... juillet | ... novembre |
| ... avril | ... août | ... décembre |

7 — Vous serait-il possible de répartir votre production à peu près également sur 12 mois:

a) sans augmentation du prix de revient et du risque de mévente?
 ... oui ... non

b) avec une augmentation sensible du prix de revient?
 ... oui ... non

c) avec une augmentation sensible du risque de mévente?
 ... oui ... non

8 — a) Vous êtes-vous déjà renseigné sur la question du salaire annuel garanti?
 ... oui ... non

b) Avez-vous déjà discuté de la question avec vos employés supérieurs?
 ... oui ... non

c) Avez-vous déjà fait faire des études dans votre entreprise à ce sujet?
 ... oui ... non

L'ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE

- 9 — Trouvez-vous qu'un plan de salaire annuel garanti devrait être payé par:
- ... a) le patron seulement, au moyen d'un fonds accumulé par lui et représentant un pourcentage défini de la feuille de paye annuelle.
 - ... b) le patron et les ouvriers, tous versant une contribution au fonds.
 - ... c) le patron, les ouvriers et l'État. Ce dernier utilisant ses prélèvements au titre d'assurance-chômage pour constituer sa contribution au fonds.
- 10 — Les représentants du syndicat ou de vos ouvriers ont-ils déjà abordé la question du salaire annuel garanti avec vous? ... oui ... non
- Si oui, sous quelle forme?
- a) suggestions pour des négociations à venir ...
 - b) demande immédiate ...
- 11 — L'idée d'un salaire annuel garanti vous paraît-elle acceptable en principe? ... oui ... non
- 12 — Croyez-vous qu'en accordant le salaire annuel garanti, vous obtiendrez une plus grande coopération de vos ouvriers? ... oui ... non
- 13 — Croyez-vous que tous les ouvriers doivent bénéficier du salaire annuel garanti quel que soit le nombre d'années d'ancienneté? ... oui ... non
- Si non, combien d'années d'ancienneté seraient nécessaires pour bénéficier des prestations:
- ... 1 an ... 2 ans ... 3 ans ... 5 ans ... 7 ans ... 10 ans.
- 14 — Si vous accordiez le salaire annuel garanti aux ouvriers ayant une ancienneté supérieure à deux ans, le payeriez-vous à tous sans exception? ... oui ... non
- Si non, énumérez les groupes que vous excluriez.....
- 15 — Seriez-vous prêt à accorder un plan de salaire annuel garanti si le coût du plan équivalait à une augmentation:
- | | | |
|---|---------|---------|
| de 2% de votre feuille de paye annuelle | ... oui | ... non |
| de 5% " " " " " " | ... oui | ... non |
| de 8% " " " " " " | ... oui | ... non |
- 16 — Si vous deviez accorder à vos ouvriers ayant deux ans d'ancienneté un plan de salaire annuel garanti, lequel des trois plans préféreriez-vous?
- ... a) payer pendant un maximum de 26 semaines, 65% du salaire hebdomadaire moyen
 - ... b) payer pendant un maximum de 12 semaines la totalité du salaire hebdomadaire moyen
 - ... c) compléter pendant un maximum de 52 semaines les prestations d'assurance-chômage de telle sorte que vos ouvriers recevront 65% de leur salaire hebdomadaire moyen.

ENQUÊTE SUR LE SALAIRE ANNUEL GARANTI

17 — Si une loi vous obligeait à garantir un revenu équivalant à une semaine de 30 heures pendant six mois à tous vos ouvriers ayant une ancienneté supérieure à deux ans:

- a) songeriez-vous à *mécaniser* davantage votre entreprise pour diminuer le nombre de vos ouvriers? ... oui ... non
- b) abandonneriez-vous les affaires? ... oui ... non
si oui, pourquoi.....
- c) songeriez-vous à renouveler votre main-d'œuvre plus souvent? ... oui ... non

18 — a) Êtes-vous d'avis que l'entreprise privée doit aider à faire disparaître le chômage par des plans de salaires annuels garantis, ou que cette tâche revient uniquement à l'État.

... État ... Entreprise privée

- b) Si c'est le rôle de l'État, doit-il augmenter les prestations d'assurance-chômage. ... oui ... non

N.B. — Si vous aviez quelques commentaires à faire, nous serions très heureux de les connaître.

S.V.P. Retourner à:

École des Hautes Études commerciales
535, avenue Viger, MONTRÉAL 24.

Nous nous étions fixés comme objectif d'atteindre tous les établissements de la région de Montréal ayant au moins 50 employés. Nous nous sommes appuyés sur la publication de l'Office provincial des Statistiques intitulée *Index des Manufactures 1955*. Ce catalogue recense toutes les entreprises de la Province, les classe par secteurs industriels, donne l'adresse de chacune d'elles et indique une cote de classification selon l'importance du personnel en fonction des catégories suivantes:

A.....	1 à 14 employés
B.....	15 à 49 "
C.....	50 à 199 "
D.....	200 à 499 "
E.....	500 à 999 "
F.....	1,000 et plus "

Malgré sa simplicité apparente, ce travail soulevait plusieurs difficultés. La principale était de déterminer le nombre d'employés au service d'une entreprise qui exploite plusieurs succursales au pays. Chaque cas a été examiné séparément. D'une façon générale, nous avons décidé de tenir compte de l'usine de Montréal seulement, quand le siège social d'une compagnie était situé à l'extérieur de Montréal. Si, au contraire, une compagnie avait son

siège social à Montréal; nous prenons le nombre de ses employés dans tout le Canada.

Pour établir le nombre d'employés, nous avons utilisé certaines normes. Ainsi, par exemple, il était entendu que deux succursales de la catégorie C formaient une entreprise de taille D. Ou encore, deux succursales de classe D et une autre de classe E formaient ensemble une industrie de taille F. Certes, ce procédé comporte des inexactitudes. La dimension a été ainsi forcément exagérée. Toutefois, nous ne pouvions pas mettre sur le même pied deux entreprises de 200 employés, quand l'une d'entre elles avait plusieurs succursales au Canada et l'autre, aucune.

La documentation dont nous disposions ne nous permettait pas plus de précision.

Finalement, nos 795 industries étaient réparties de la façon suivante:

C.....	572	entreprises ayant de	50 à 199 employés.....	p.c. 72.0
D.....	123	" " "	200 à 499 ".....	15.5
E.....	56	" " "	500 à 999 ".....	7.0
F.....	44	" " "	1,000 employés et plus.....	5.5
	<u>795</u>			<u>100.0</u>

Par ailleurs, les 361 membres de l'A.P.I. en dehors de Montréal se répartissaient comme suit:

A.....	45	entreprises ayant de	1 à 14 employés.....	p.c. 12.5
B.....	182	" " "	15 à 49 ".....	50.4
C.....	107	" " "	50 à 199 ".....	29.6
D.....	18	" " "	200 à 499 ".....	5.0
E.....	4	" " "	500 à 999 ".....	1.1
F.....	5	" " "	1,000 employés et plus.....	1.4
	<u>361</u>			<u>100.0</u>

Si l'on ajoute aux groupes C, D, E, F, les 44 membres de l'A.P.I. dans la région métropolitaine qui ont 50 employés et plus (compris dans les 795), on obtient le résultat suivant:

C.....	144	entreprises ayant de	50 à 199 employés.....	p.c. 80.9
D.....	24	" " "	200 à 499 ".....	13.5
E.....	4	" " "	500 à 999 ".....	2.2
F.....	6	" " "	1,000 employés et plus.....	3.4
	<u>178</u>			<u>100.0</u>

Quant au questionnaire, il fut soumis à la critique de membres du personnel de quatre associations patronales et d'une centrale syndicale. Après révision, il fut soumis à trois employeurs dirigeant

ENQUÊTE SUR LE SALAIRE ANNUEL GARANTI

des entreprises de nature différente et corrigé en fonction de leurs remarques.

Plusieurs des réponses se réduisant à une affirmation ou à une négation précise, la compilation des résultats était alors simple. Dans d'autre cas, les réponses étaient nuancées ou commentées. Il a donc fallu interpréter pour les faire rentrer dans le cadre du questionnaire. Nous donnons ci-après le code de ces interprétations.

* * *

La première démarche doit comporter une analyse des réponses reçues en fonction du nombre de questionnaires expédiés, afin de localiser les non-réponses. Une deuxième démarche, avant d'aborder l'étude des réponses, nous conduira à étudier quelques caractéristiques des entreprises qui ont répondu. Cela permettra de mieux comprendre et apprécier les opinions qui ont été émises sur le salaire annuel garanti.

Le tableau I nous donne le pourcentage des réponses obtenues par catégorie d'entreprises:

Tableau I
Pourcentage de réponses des entreprises
selon l'importance de leur personnel

Importance du personnel	Nombre de questionnaires envoyés	Nombre de questionnaires complétés	Pourcentage de réponses à l'intérieur de chaque catégorie	Répartition des réponses en pourcentage
A — Région métropolitaine				
C.....	572	94	16.4	54.3
D.....	123	40	32.5	23.1
E.....	56	21	37.5	12.1
F.....	44	17	38.6	9.8
Non classés...	—	1	—	0.7
	<u>795</u>	<u>173</u>		<u>100.0</u>
B — Membres de l'A.P.I.				
A.....	45	2	4.4	2.7
B.....	182	24	18.1	32.9
C.....	144	26	18.0	35.6
D.....	24	6	25.0	8.2
E.....	4	1	25.0	1.4
F.....	6	2	33.3	2.7
Non classés...	—	12	—	16.4
	<u>405</u>	<u>73¹</u>		<u>100.0</u>

1. Au nombre des membres de l'A.P.I. hors de Montréal a été ajouté celui des membres de l'A.P.I. à Montréal, qui ont 50 employés au moins et qui sont compris dans les 795 entreprises (soit 44 de l'A.P.I.) et les 173 réponses (soit 17 de l'A.P.I.) situées dans la région métropolitaine.

Code en fonction duquel ont été classifiées les réponses qui exigeaient une interprétation

Question 1

Poste occupé par le répondant au questionnaire
(Les titres en italique indiquent, dans l'analyse de l'enquête, la classification adoptée pour les réponses mentionnées à leur suite)

Propriétaire:

propriétaire,
gérant-propriétaire,
directeur-propriétaire,
co-propriétaire,
associé (société)

Secrétaire-trésorier:

secrétaire-trésorier,
secrétaire,
trésorier,
vice-président

Gérant du personnel:

gérant du personnel,
assistant gérant du personnel

Président:

président,
président gérant-général

Gérant-général:

gérant-général,
directeur et gérant-général,
vice-président et gérant-général

Membres du haut personnel:

comptable,
contrôleur,
gérant de la production,
gérant de district
assistant gérant-général

Question 8

Connaissance des industriels sur la question du salaire annuel garanti

1 — N'ont aucune connaissance du problème.
Ce groupe comprend:

- a) Ceux qui ont répondu qu'ils ne s'étaient jamais renseigné sur la question (sous-question a).
- b) Ceux qui n'ont pas répondu à la sous-question a mais qui ont précisé qu'ils n'avaient jamais discuté de la question avec leurs employés supérieurs (sous-question b ou qu'ils n'avaient jamais fait faire d'étude sur la question (sous-question c).

2 — Ont quelques notions sur la question.

Ce groupe comprend:

- a) Ceux qui ont répondu affirmativement à la sous-question a et qui ont répondu négativement aux deux autres sous-questions.
- b) Ceux qui ont répondu affirmativement à la sous-question a et qui se sont abstenus de répondre aux deux autres sous-questions.

3 — Ont étudié le problème sérieusement.

Ce groupe comprend:

- a) Ceux qui ont répondu affirmativement aux sous-questions a, b et c.
- b) Ceux qui ont répondu affirmativement à la sous-question a et à l'une des deux sous-questions b et c.
- c) Ceux qui n'ont pas répondu à la sous-question a mais qui ont répondu affirmativement à l'une des deux sous-questions b et c.

Questions 3 et 4

Existence d'un syndicat dans l'entreprise

- 1° Absence de syndicat dans l'entreprise.
- 2° Existence d'un syndicat local affilié à l'une des grandes centrales:
 - CCT (CIO)
 - CMTC (FAT)
 - CTC
 - CTCC
 - CTC et CTCC
- 3° Existence d'un syndicat non affilié aux centrales précitées.
- 4° Existence d'un comité du personnel ou d'un comité conjoint (ceux-ci ne sont pas considérés comme étant des syndicats par le patron).

Question 17

Réactions de l'industriel obligé de garantir le salaire de ses ouvriers

- a) Mécanisation de l'entreprise: aucune interprétation:
- b) Abandon des affaires:
 - Oui j'abandonnerais les affaires
aucune interprétation
 - Non je n'abandonnerais pas les affaires.
 - Ont été inclus dans ce groupe:
 - 1° Ceux qui ont répondu qu'ils n'abandonneraient pas les affaires.
 - 2° Ceux qui n'ont pas répondu à la sous-question b mais qui toutefois ont pris position sur l'une des deux sous-questions a et c: mécanisation de l'entreprise, renouvellement de la main-d'œuvre.
- c) Renouvellement de la main-d'œuvre: aucune interprétation.

ENQUÊTE SUR LE SALAIRE ANNUEL GARANTI

Ces chiffres nous permettent de constater que plus l'entreprise a d'ouvriers à son service, plus elle a tendance à répondre. Cela paraît normal quand on songe que la répartition des tâches dans la grande entreprise fait porter plus de responsabilités à des employés subalternes. Il est intéressant à ce sujet de rechercher qui a répondu au questionnaire dans les différentes catégories d'entreprises. Tel est l'objet du tableau II.

Tableau II
Répartition des réponses en fonction
du poste occupé par le répondant

	Propriétaire Président Gérant général	Vice-président Secrétaire-trésorier Haut personnel	Gérant du personnel	Non identifié
A — Région métropolitaine				
C.....	47	37	4	6
D.....	12	14	11	3
E.....	7	4	8	2
F.....	4	2	8	3
Non classés....	—	—	—	1
	70	57	31	15
B — Membres de l'A.P.I.				
A.....	2	—	—	—
B.....	17	4	1	2
C.....	17	7	—	2
D.....	5	1	—	—
E.....	—	—	1	—
F.....	1	—	1	—
Non classés....	6	3	2	1
	48	15	5	5

Lorsque le personnel est peu nombreux, les réponses proviennent du président ou du gérant général. Comme ils sont très occupés, on comprend qu'une forte proportion d'entre eux néglige de répondre. Au contraire, dans la grande industrie — E et F —, le gérant à qui nous avons adressé le questionnaire le fera remplir par le gérant du personnel qui, souvent, sera plus au courant de ces problèmes. Ici le facteur temps compte moins, les non-réponses indiquent peut-être une certaine prise de position.

On peut vérifier ce phénomène en étudiant le pourcentage des réponses par secteur selon l'importance du personnel. Le tableau III nous montre, avec encore plus de précision, comment l'entreprise à faible personnel a peu répondu à notre enquête¹.

Notons toutefois que le tableau fait apparaître quelques exceptions. D'abord l'imprimerie, où les réponses sont venues plus nombreuses de la catégorie C que des autres. Ensuite, les minéraux non métalliques, où personne n'a répondu. Quant au reste la tendance est nette, l'écart est particulièrement marqué dans le textile et le vêtement. En particulier, dans ce dernier cas, le nombre des entreprises consultées est particulièrement considérable.

Si l'importance du personnel de l'entreprise paraît avoir influencé le nombre des réponses, il semble aussi qu'il ait été partiellement déterminé par le caractère ethnique de la direction de l'entreprise. Le questionnaire a été envoyé en français aux entreprises qui portaient un nom français, et en anglais aux entreprises qui portaient un nom anglais. Certes, cette classification est discutable, mais c'est la seule que nous avons à notre disposition. Le tableau IV nous indique la répartition des envois et des réponses en fonction de ce critère.

1. Les chiffres de l'A.P.I. ont été ici mis de côté, parce que la répartition par secteur donne un trop petit nombre d'unités dans chacun. Les questionnaires envoyés et reçus, y compris ceux qui proviennent de la région métropolitaine de Montréal, se répartissent comme suit:

	Envois	Réponses
Aliments et boissons.....	47	5
Produits du cuir.....	11	3
Produits chimiques.....	3	1
Textiles.....	14	7
Vêtements.....	24	2
Produits du bois.....	74	19
Produits du papier.....	11	2
Impression.....	14	4
Produits des métaux non ferreux, du fer et de l'acier.....	43	15
Appareils électriques.....	1	—
Minéraux non métalliques.....	15	4
Commerce, autres services et autres orga- nisations non-manufacturières.....	134	7
Industries diverses.....	12	2
Transport.....	2	—
Non classés.....	—	2
	405	73

On observera surtout la faible proportion des réponses obtenues des entreprises non manufacturières membres de l'A.P.I. Cette réaction nous paraît normale et appelle peu de commentaires.

ENQUÊTE SUR LE SALAIRE ANNUEL GARANTI

Les entreprises à raison sociale française répondent en plus grand nombre que les entreprises à raison sociale anglaise. Naturellement nombre d'entreprises canadiennes-françaises sont dissimulées sous des noms anglais et ne se sont d'ailleurs pas identifiées en répondant en français sur le questionnaire anglais. Il apparaît cependant possible que les Canadiens français se soient plus intéressés à l'enquête parce que poursuivie par un étudiant d'une

Tableau III

Répartition des questionnaires envoyés et retournés en fonction des secteurs industriels et de l'importance du personnel dans les entreprises¹

	TOTAL		C		p.c. = $\frac{r}{e}$	D		E		F		D+E+F
	e	r	e	r		e	r	e	r	e	r	p.c. = $\frac{r}{e}$
Aliments et boissons	79	21	52	11	21.1	13	4	7	3	7	3	37
Tabac et produits du tabac	5	1	—	—	—	2	1	1	—	2	—	20
Produits du caoutchouc	4	—	2	—	0	—	—	1	—	1	—	0
Produits du cuir	52	10	39	6	15.4	7	3	6	1	—	—	30.8
Textiles	43	8	29	2	6.9	8	3	4	3	2	—	42.8
Vêtements	230	24	197	15	7.6	28	7	5	2	—	—	27.3
Produits du bois	40	7	33	5	15.1	6	2	—	—	1	—	28.6
Produits du papier	42	16	24	6	25	9	6	6	3	3	1	55.5
Impression	41	11	31	10	32.2	7	1	2	—	1	—	10
Produits du fer, de l'acier et des métaux non ferreux ⁴	104	40	61	21	34.4	23	7	13	5	7	7	44.2
Matériel de transport	22	5	9	1	11.1	4	1	1	1	8	2	30.8
Appareils électriques	26	6	13	2	15.4	5	1	2	—	6	3	30.7
Produits des minéraux non métalliques	20	1	12	1	8.3	4	—	1	—	3	—	0
Dérivés du pétrole et du charbon	6	3	—	—	—	2	2	4	1	—	—	42.8
Produits chimiques	47	14	40	11	27.5	4	2	1	1	2	—	—
Industries manufacturières diverses ²	27	1	24	—	—	1	—	2	1	—	—	—
Commerce ³	7	3	6	2	33.3	—	—	—	—	1	1	10.0
Industrie non classée	—	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Nombre d'employés inconnus	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Totaux	795	173	572	94	16.4	123	40	56	21	44	17	35

1. Dans l'entête du tableau, les lettres majuscules désignent les catégories d'entreprises telles que précédemment définies; la lettre e, les questionnaires envoyés; et la lettre r, les réponses reçues.

2. Les non-réponses sous la rubrique «industries manufacturières diverses» ne peuvent pas prêter à commentaires. Sous la rubrique «questionnaires envoyés», le nombre indiqué correspond à une répartition selon le classement de l'Index des manufactures, 1955 (Québec). La répartition des questionnaires reçus correspond à la désignation que les hommes d'affaires ont eux-mêmes indiquée à la question no 2. Il n'est donc pas impossible que des industries classées comme «diverses» à l'Index, aient été indiquées comme appartenant à une autre catégorie dans les réponses.

3. Ces commerces ont reçu le questionnaire par erreur.

4. Les produits du fer et de l'acier et les produits des métaux non ferreux ont été groupés, car cinq industriels ont indiqué qu'ils appartenaient aux deux catégories. Il valait mieux les rapprocher, pour éviter les erreurs.

L'ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE

université canadienne-française. L'inverse se fût sans doute produit si cette enquête avait été faite par un Canadien anglais étudiant dans une université de langue anglaise. Mais le nombre des réponses n'est pas seulement influencé par de tels facteurs psychologiques.

Tableau IV
Répartition des envois et des réponses en fonction du caractère ethnique du nom de l'entreprise¹

	Envois	Réponses	Pourcentage de réponses
Français.....	154	47	30.5
Anglais.....	636	126	19.8
	<u>790²</u>	<u>173</u>	

Nous avons tenté également de déterminer si une relation pouvait être dégagée, quant à la proportion des réponses, selon le niveau de productivité du secteur. Pour les fins de cette analyse, nous désignons par «productivité» la valeur nette moyenne de la production par tête d'employé. Un tel chiffre est généralement significatif de l'aptitude des entreprises à tirer avantage du progrès technique. On sait que dans notre économie moderne, le volume plus ou moins considérable de production par tête d'employé est bien davantage un effet d'organisation perfectionnée que d'activité proprement ouvrière au travail. Par suite, l'attitude patronale devant un problème comme celui qui fut le sujet de la présente enquête paraît certainement susceptible d'être affecté par des solutions différentes à cet égard. Le tableau V montre les résultats de cette recherche pour la région métropolitaine.

La tendance paraît significative. En général, on détecte assez bien au tableau que plus la productivité telle que définie est élevée dans un secteur, plus les pourcentages de réponses sont élevés. Il y a naturellement des exceptions flagrantes. Néanmoins, malgré ces graves déficiences, le coefficient de corrélation de la productivité et des pourcentages des réponses atteint 0.66; il est affaibli par le grand écart entre la première donnée et les suivantes,

1. Les chiffres pour l'A.P.I. ne sont pas donnés. À peu près tous sont Canadiens français.
2. Le comptage, après l'expédition du questionnaire, des données recueillies au moment de l'envoi, n'a donné que 790 au lieu de 795 noms figurant sur la liste d'envoi.

ENQUÊTE SUR LE SALAIRE ANNUEL GARANTI

Tableau V

Classification des envois et réponses au questionnaire,
par secteur industriel et selon la valeur nette de la production
per capita, pour la région métropolitaine¹

	Production nette per capita Montréal 1954 ²	Questionnaire		P.c. de réponses
		Envois	Réponses	
Pétrole et charbon.....	29,993	6	3	50
Tabac.....	9,670	5	1	20
Papier.....	9,276 ²	42	16	38
Aliments et breuvages.....	7,944	79	21	27
Produits chimiques.....	7,803	47	14	30
Fer, acier et métaux non ferreux.....	7,308 ²	104	40	38
Minéraux non métalliques.....	6,905	20	1	5
Impression.....	5,881	41	11	27
Appareils électriques.....	5,660	26	6	23
Caoutchouc.....	5,174	4	0	0
Matériel de transport.....	4,232	22	5	23
Bois.....	4,187	40	7	18
Textiles.....	3,772	43	8	19
Vêtements.....	3,631	230	24	10
Cuir.....	3,163	52	10	19

qui n'infirmes pourtant pas la tendance, ainsi que par l'impossibilité où nous nous sommes trouvés de classer à part les métaux non ferreux. Ceux-ci seuls se seraient classés au 2^e rang de productivité à l'échelle provinciale, et auraient mis en meilleure position corrélatrice le pourcentage élevé de réponses.

Le coefficient de corrélation des deux séries est d'ailleurs fortement réduit par les deux anomalies vraiment extraordinaires de la série. Si on élimine ces deux données, le coefficient de corrélation atteint 0.76, ce qui est évidemment très bon.

* * *

Passons maintenant aux caractéristiques des 173 réponses de la région métropolitaine et des 73 réponses de l'A.P.I., dont 17 sont déjà comprises dans les 173. (Voir note 1, p. 209.)

1. Les chiffres de l'A.P.I. ont été ici mis de côté parce que la répartition par secteur donne un trop petit nombre d'unités dans chacun.

2. Il s'agit ici de la moyenne de la Province, vu que plusieurs des entreprises interrogées avaient leur siège social à Montréal, mais leurs usines dans la Province.

3. D'après *General Review of the Manufacturing Industries of Canada*, Ottawa, 1954, p. 137.

Si nous comparons les pourcentages de la dernière colonne du tableau I, avec ceux de la page 208, nous obtenons le résultat suivant selon les diverses catégories d'entreprises en fonction de l'importance du personnel:

Tableau VI

Catégories d'entreprises	Répartition des questionnaires envoyés	Répartition des réponses reçues
A — Région métropolitaine		
C.....	72.0 p.c.	54.3 p.c.
D.....	15.5 "	23.1 "
E.....	7.0 "	12.1 "
F.....	5.5 "	9.8 "
Non classés....	—	0.7 "
B — A.P.I.		
A.....	11.1 p.c.	2.7 p.c.
B.....	44.9 "	32.9 "
C.....	35.6 "	35.6 "
D.....	5.9 "	8.2 "
E.....	1.0 "	1.4 "
F.....	1.5 "	2.7 "
Non classés....	—	16.4 "

Il ressort de ces données que toutes les fois que nous dégagerons du questionnaire des réponses générales, sans spécifications ou réserves, les idées émises représenteront mieux l'opinion des entreprises à personnel nombreux que celle des autres. Cela n'enlève pas de valeur à l'enquête, loin de là. Rappelons qu'à Montréal les établissements qui emploient plus de 1,000 personnes comptent 23 p.c. de la main-d'œuvre industrielle et ceux qui disposent de 200 employés et plus, 52 p.c. Même si elles sont proportionnellement peu nombreuses (28 p.c. de notre échantillon et 16 p.c. de l'ensemble des établissements manufacturiers à Montréal), elles sont relativement plus représentatives sur un sujet comme celui qui faisait l'objet de la présente enquête. Ce sont effectivement celles qui sont le mieux placées pour envisager l'application d'une mesure comme celle du salaire annuel garanti.

Il nous paraît particulièrement important d'être renseignés sur deux caractéristiques particulières des entreprises qui nous ont répondu:

1. Calculé selon la colonne des «questionnaires envoyés», du tableau I.

ENQUÊTE SUR LE SALAIRE ANNUEL GARANTI

A — l'existence ou l'absence de syndicat chez elle;

B — la mobilité de leur main-d'œuvre.

Nous les étudierons successivement.

Le tableau VII donne une idée de l'organisation syndicale des entreprises. Un peu moins d'un tiers des usines de plus de 50 employés dans la région métropolitaine ne sont pas syndiquées, et sur 113 syndicats locaux, 78 seulement sont affiliés à l'une des grandes centrales. La plupart des 30 autres syndicats locaux sont des syndicats d'usine. À l'A.P.I. où toutes les entreprises, même les plus petites, sont comptées au tableau, près des 3/5 des entreprises sont sans syndicats.

Tableau VII
Organisation syndicale des entreprises

A — Région métropolitaine (entreprises d'au moins 50 employés)				p.c.
Entreprises non syndiquées..	57			32.9
		CCT	18 10.4 p.c.	
		CMTC	23 13.3 "	
		CTC	6 3.5 "	
Entreprises syndiquées.....	113	CTC-CTCC ¹	12 6.9 "	65.3
		CTCC	19 11.0 "	
		Autres ²	30 17.3 "	
		Comités conjoints ³	5 3.0 "	
Non-réponses.....	3			1.8
				100.0
B — A.P.I. (toutes entreprises)				
Entreprises non syndiquées..	41			56.2
		CCT	1 1.4 p.c.	
		CMTC	4 5.5 "	
		CTC	- - "	
Entreprises syndiquées.....	30	CTC-CTCC	2 2.7 "	41.1
		CTCC	19 26.0 "	
		Autres ²	4 5.5 "	
Non-réponses.....	2			2.7

1. Existence, dans la même usine, de deux syndicats affiliés à deux centrales différentes.

2. Il s'agit de syndicats non affiliés aux grandes centrales mentionnées. Dans la plupart des cas, ce sont des syndicats d'usine.

3. L'employeur ne considère pas les comités conjoints comme des syndicats, mais ceux-ci semblent jouer un rôle dans les négociations. Dans les tableaux qui suivront, ils seront assimilés aux syndicats d'usine.

Si on constate avec surprise le petit nombre de syndicats affiliés à la C.T.C.C., à Montréal, on notera par ailleurs, que la C.T.C.C. a profondément pénétré chez les membres de l'A.P.I. où les syndicats ont pris place: 64 p.c. des syndicats des membres de l'A.P.I. sont de la C.T.C.C.

Pour compléter cette analyse, examinons le tableau VIII, qui donne une idée de l'organisation syndicale dans les entreprises selon l'importance de leur personnel.

Tableau VIII

L'organisation syndicale en fonction de l'importance du personnel dans les entreprises¹

Importance du personnel	Entreprises non organisées	Entreprises organisées (aucune affiliation)	Entreprises organisées (affiliation)	CCT	CMTC	CTC	CTC-CTCC	CTCC
A — Région métropolitaine								
C.....	43	20	30	2	13	2	3	10
D.....	11	7	21	6	3	3	4	5
E.....	3	5	13	5	3	1	2	2
F.....	—	3	14	5	4	—	3	2
B — A.P.I.								
A.....	2	—	—	—	—	—	—	—
B.....	17	—	6	1	1	—	—	4
C.....	13	3	9	—	2	—	2	5
D.....	1	1	4	—	1	—	—	3
E.....	1	—	—	—	—	—	—	—
F.....	—	—	2	—	—	—	—	2
Non classés.	6	—	5	—	—	—	—	5

Comme on pouvait s'y attendre, ce sont surtout les petites entreprises qui ne sont pas organisées. Il sera intéressant, dans certains cas, de voir les différences d'attitudes qui peuvent résulter de cette situation quant au sujet de l'enquête.

La deuxième caractéristique que nous nous proposons d'examiner est très importante. À priori, nous pourrions penser qu'un employeur s'opposera d'autant plus au salaire annuel garanti que le

1. Les non-réponses du tableau ont été éliminées.

ENQUÊTE SUR LE SALAIRE ANNUEL GARANTI

roulement de sa main-d'œuvre sera plus grand ou impossible à contrôler. De tels renseignements sont donc nécessaires pour comprendre les réactions des industriels.

Le tableau IX donne la répartition des entreprises selon l'ancienneté des ouvriers. Comme on pouvait s'y attendre, le nombre des entreprises qui ont un fort pourcentage de main-d'œuvre stabilisée depuis plus de cinq ans, est sensiblement plus faible que pour deux ans. Pour une stabilisation impliquant au delà de 66 p.c. du personnel, le nombre des entreprises est de 38 au delà de cinq ans et 111 au delà de deux ans; donc 73 entre deux et cinq ans. Par ailleurs, dans 42 entreprises sur 126, soit le tiers, 55 p.c. du personnel a moins de cinq ans de service. La tendance est la même à l'A.P.I.

Tableau IX
Mobilité de la main-d'œuvre

Ouvriers qui travaillent dans l'entreprise depuis au moins 2 ans			Ouvriers qui travaillent dans l'entreprise depuis au moins 5 ans		
1 P.c. des ouvriers ayant au moins 2 ans d'ancienneté	2 Nombre d'entreprises	3 Réponses aux deux questions (2 ans et 5 ans)	4 P.c. des ouvriers ayant au moins 5 ans d'ancienneté	5 Nombre d'entreprises	6 Réponses aux deux questions (2 ans et 5 ans)
A — Région métropolitaine (Entreprises d'au moins 50 employés)					
1- 65	27	25	1- 45	42	42
66- 80	54	52	46- 65	52	46
81- 90	24	22	66- 80	32	25
91-100	28	27	81-100	14	13
Non-réponses	40	47	Non-réponses	33	47
	173	173		173	173
B — Membres de l'A.P.I. (Toutes entreprises)					
1- 65	14	12	1- 45	16	16
66- 80	13	11	46- 65	12	11
81- 90	10	10	66- 80	14	11
91-100	12	12	81-100	12	8
Non-réponses	24	27	Non-réponses	19	27
	73	73		73	73

L'ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE

Nous croyons nécessaire de mettre en garde contre un usage trop littéral de ce tableau. Il ne paraît pas faire de doute que la plupart des réponses (et les non-réponses sont nombreuses) sont d'un caractère approximatif. Il faut signaler aussi que seule la colonne 3 fournit des données parfaitement homogènes. Dans la colonne 2, certains industriels classés comme ayant répondu, n'ont donné de renseignements que sur une des deux questions concernant la mobilité de la main-d'œuvre.

Nous comprendrons mieux le phénomène si nous étudions la répartition des entreprises en fonction des variations saisonnières de l'emploi. Nous avons essayé de déterminer celles-ci par le calcul du nombre de mois pendant lesquels l'industriel doit licencier du personnel. (Question no 6). Les résultats sont les suivants :

	Région métropolitaine	A.P.I.
Moins d'un mois.....	59 entreprises	19 entreprises
De 1 à 2 mois.....	21 "	11 "
De 3 à 4 mois.....	54 "	27 "
De 5 à 6 mois.....	24 "	13 "
Non-réponses.....	15 "	3 "
	<hr/> 173 "	<hr/> 73 "

Il ne faudrait pas croire qu'un chômage saisonnier très court entraîne nécessairement une plus grande stabilité de la main-d'œuvre. En effet, ces chiffres n'indiquent pas l'amplitude du phénomène, qui dépend des fluctuations de la production. Malheureusement, il était difficile de demander aux employeurs de chiffrer cette variation. Nous nous sommes donc contentés de leur demander sans plus de détails si leur production variait beaucoup de mois en mois. Les réponses furent les suivantes :

	Région métropolitaine	A.P.I.
La production ne varie pas beaucoup de mois en mois	102	41
La production varie beaucoup de mois en mois.....	65	29
Non-réponses.....	6	3
	<hr/> 173	<hr/> 73

En combinant la variation de la production et le nombre de mois de chômage par année, on peut, de façon assez précise, apprécier l'amplitude du licenciement saisonnier et les fluctuations de la

ENQUÊTE SUR LE SALAIRE ANNUEL GARANTI

production. En définitive, nous voulons savoir si, malgré une certaine stabilité de la production, l'entreprise doit ou non congédier du personnel, et quelle est la durée de cette variation si sa production varie beaucoup de mois en mois. C'est le sujet du tableau X.

Tableau X

Répartition des entreprises selon la variation de leur production et le nombre de mois durant lesquels elles doivent licencier du personnel

	Production peu variable	Production irrégulière
A — Région métropolitaine (entreprises d'au moins 50 employés)		
1 à 2 mois.....	10	11
3 à 4 mois.....	25	27
5 à 6 mois.....	4	20
Aucun chômage.....	57	2
Non-réponses.....	6	5
B — A.P.I. (toutes entreprises)		
1 à 2 mois.....	10	1
3 à 4 mois.....	9	18
5 à 6 mois.....	4	9
Aucun chômage.....	18	1
Non-réponses.....	—	3

On peut constater que la majorité des entreprises ayant une production irrégulière doivent licencier du personnel durant au moins trois à six mois de l'année. Seules deux d'entre elles, de la région métropolitaine, et un membre de l'A.P.I., à l'extérieur de Montréal, ont déclaré réussir à éviter le chômage en réduisant les heures de travail au moment du ralentissement des affaires, et en faisant faire des heures supplémentaires durant les périodes d'activité intense.

Par ailleurs, la moitié ou plus des entreprises ayant une production stable, n'ont pas à entreprendre des mises à pied périodiques. On doit remarquer que 29 entreprises dans la région métropolitaine, dont 5 membres de l'A.P.I., et 8 autres membres de l'A.P.I. en dehors de Montréal, doivent toutefois renvoyer du personnel pendant plus de 3 mois.

Devant cette situation, on peut se demander si les industriels pourraient régulariser davantage leur production, ce qui diminuerait le roulement de leur main-d'œuvre et, par conséquent, le coût d'un plan de salaire garanti¹. En définitive, c'est la possibilité de limiter les fluctuations saisonnières qui déterminera ce qu'une entreprise doit déboursier pour garantir le salaire de ses employés. Les possibilités actuelles d'amélioration dans ce domaine, selon l'opinion des employeurs, sont détaillées au tableau XI.

Tableau XI
Opinion des employeurs sur la possibilité de stabiliser leur emploi

	Total	Entreprises où la production varie peu	Entreprises où la production varie beaucoup	Non-réponses
A — Région métropolitaine (entreprises d'au moins 50 employés)				
Impossibilité de limiter les variations saisonnières	33	16	16	1
Réalisable sans augmenter le prix de revient et le risque de mévente	17	13	4	—
Réalisable en augmentant le prix de revient ou le risque de mévente	73	34	37	2
C'est déjà fait	33 ²	33	—	—
Non-réponses	17	6	7	3
B — A.P.I. (toutes entreprises)				
Impossibilité de limiter les variations saisonnières	13	6	7	—
Réalisable sans augmenter le prix de revient et le risque de mévente	6	6	—	—
Réalisable en augmentant le prix de revient ou le risque de mévente	34	16	18	—
C'est déjà fait	11 ²	11	—	—
Non-réponses	9	2	4	3

1. La question 7 était la suivante: Vous serait-il possible de répartir votre production à peu près également sur 12 mois:

- a) sans augmentation du prix de revient et du risque de mévente;
- b) avec une augmentation sensible du prix de revient;
- c) avec une augmentation du risque de mévente.

2. Comprend les cas de non-réponses à la question 7, mais qui ont indiqué à la question 6 n'avoir pas de chômage saisonnier et maintenir une production régulière.

ENQUÊTE SUR LE SALAIRE ANNUEL GARANTI

Nous croyons qu'il y a quelque intérêt à montrer au surplus comment se répartissent ces réponses en fonction de l'importance du personnel dans les entreprises. C'est l'objet du tableau XII.

Tableau XII
Répartition des opinions du tableau X selon l'importance du personnel dans l'entreprise

Réponses	Total	A	B	C	D	E	F	Non classés
A — Région métropolitaine								
Impossibilité de limiter les variations saisonnières	33	-	-	21	3	2	7	-
Réalisable sans augmenter le prix de revient et le risque de mévente . .	17	-	-	16	1	-	-	-
Réalisable en augmentant le prix de revient ou le risque de mévente . .	73	-	-	38	22	9	4	-
C'est déjà fait	33	-	-	13	11	7	2	-
Non-réponses	17	-	-	6	3	3	4	1
	173			94	40	21	17	1
B — Membres de l'A.P.I.								
Impossibilité de limiter les variations saisonnières	13	-	2	7	1	-	-	3
Réalisable sans augmenter le prix de revient et le risque de mévente . .	6	-	2	3	-	-	-	1
Réalisable en augmentant le prix de revient ou le risque de mévente . .	34	2	15	9	4	-	-	4
C'est déjà fait	11	-	3	3	1	-	1	3
Non-réponses	9	-	2	4	-	1	1	1
	73	2	24	26	6	1	2	12

Notons d'abord que les entreprises classées sous la rubrique «c'est déjà fait» ont toutes une production relativement stable et n'ont pas à licencier périodiquement du personnel. Certaines industries ont déclaré qu'il leur est impossible de répartir leur production à peu près également sur douze mois. Toutefois seize des trente-trois entreprises de la région de Montréal et six des treize membres de l'A.P.I. qui ont ainsi répondu, ont une production assez régulière. Le problème du chômage saisonnier n'est donc pas chez ces derniers aussi grave que chez ceux dont la production est variable et incontrôlable. À première vue, on pourrait

être surpris de trouver qu'à Montréal sept de dix-sept entreprises de la catégorie F sont incapables de stabiliser leur production. Toutefois quatre d'entre elles ont une production qui varie peu.

Enfin remarquons que dix-sept entreprises à Montréal (dont seize de la catégorie C) et six membres de l'A.P.I. ont déclaré qu'il leur était possible de stabiliser davantage leur production sans augmenter leur prix de revient ou le risque de mévente. Si à Montréal treize de ces dix-sept entreprises ont une production assez stable, la production des autres est soumise à de fortes fluctuations.

Certains commentaires d'entrepreneurs montrent à la fois les moyens et les difficultés d'une stabilisation de l'emploi. « Nous avons pris, nous dit l'un d'eux, les moyens de répartir notre production sur 12 mois. Cela a été fait pour maintenir autant que possible la stabilité de l'emploi, en accumulant des stocks hors saison ». Un autre patron, anglo-canadien celui-là, indique que son entreprise envisage une pareille solution; mais, précise-t-il, « cela aura évidemment comme conséquence d'élever les inventaires pendant la morte-saison des ventes ». En définitive, il y aura donc augmentation des coûts.

Certains seront toujours incapables d'éviter les fluctuations saisonnières à cause de la nature de leurs opérations. Un imprimeur anglo-canadien précise que « comme entreprise d'impression et de lithogravure, il travaille sur commande. Il serait donc impossible, dit-il, de répartir la production également à travers l'année ou d'élever les inventaires au delà des besoins de la clientèle ». Impossible! dit un autre, car « nous avons un risque de perte par humidité ».

La solution de ce problème n'est donc pas toujours facile. Si, pour certaines entreprises, les frais de régularisation peuvent être minimes, pour d'autres ils sont très élevés, surtout quand elles sont sujettes normalement à de fortes variations saisonnières.

* * *

À l'aide de ces divers renseignements issus de notre enquête, nous pouvons aborder les opinions émises sur le salaire annuel garanti. Ce sera le sujet d'un prochain article.

Robert PARIZEAU,

licencié en sciences commerciales (Montréal).