

Relations industrielles Industrial Relations



Nos collaborateurs

Volume 2, Number 4, December 1946

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1024069ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1024069ar>

[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

(1946). Nos collaborateurs. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 2(4), 5-5. <https://doi.org/10.7202/1024069ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1946

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

Management's standpoint :

In order to understand management's attitude towards this new formula it is also necessary to bear in mind the three following points which form the basis of management's psychology today :

1° In general, management still looks upon the principle of offer and demand on the labour market as a standard regulator of workers' wages. If employers have agreed to pay the minimum wages of collective agreements (which they consider too often as maximum wages), it is only because they are sure that such wages apply to the workers of all competitors in their line of business.

2° The employer puts sharing in profits on the same footing as participation in ownership. After he has paid his workers the wages fixed by a collective agreement he feels discharged of all obligations towards his employees and claims that all the profits of his concern are merely the fruits of his investment risk and intelligent administration and, therefore, strictly his own personal property.

3° Nowadays a business concern's capital is mostly invested by people who take no part in production nor administration and whose sole interest consists in reaping the income produced by their investment ; it must be added that such investors are in no way concerned about the economic or social situation of the business with which they are connected.

Thus, for the three following reasons, employers are against this new formula which prescribed wages proportionate to the economic capacity of a concern :

a) the employee invokes the formula of « economic capacity » when profits are high. Will he be willing to accept the formula of « economic incapacity » and submit to wage cuts? Past experience shows that in depression periods he will set forth other principles such as « the maintenance of purchasing power », the « maintenance of the level of the standard of living » and will remain opposed to any reduction of wages ;

b) the application of this formula will violate (according to employers) the labour principle « same task, same pay ». Indeed, with this new formula of economic capacity, two similar firms in different economic conditions will have to pay different wages ;

c) by giving the workers the profits derived from wiser administration or more advanced technical progress, management will deprive capital of the stimulus afforded by the risk of investment and will deny the consumer the possibility of paying less for his purchases.

Such is the vary nature of the modern formula : « economic capacity », and the position adopted by labour and management regarding it. In our next article we will try to define its characteristics and draw the conclusions that follow from its conception and realization.

RAYMOND GÉRIN.

CAPACITÉ DE PAYER ET DÉTERMINATION DU SALAIRE

(Suite de la page 3)

1° le patron, en général, considère encore le principe de l'offre et de la demande en matière de salaire, comme le régulateur par excellence du salaire ouvrier. S'il s'est résigné aux salaires minima (qu'il considère trop souvent comme des maxima) des conventions collectives, ce n'est qu'à cause de leur caractère extensible aux entreprises, concurrentes ;

2° le patron assimile la participation aux bénéfices à la participation à la propriété. Après que les salaires ont été payés d'après les ententes collectives, il se sent dégagé de toute autre obligation vis-à-vis l'ouvrier, estimant que les bénéfices sont le double résultat du risque dans l'investissement du capital et d'une administration intelligente, et par conséquent, la seule propriété du patron ;

3° l'entreprise moderne est constituée du capital investi par des gens étrangers à l'entreprise, donc intéressé uniquement aux revenus qu'elle est en mesure de leur procurer, et non à la situation économique, je dirais même, sociale de l'entreprise.

Aussi, s'est-il opposé à cette formule des salaires proportionnels à la capacité de payer en envisageant les trois raisons suivantes :

a) l'ouvrier invoque la formule de la « capacité de payer », quand les profits sont substantiels. Sera-t-il prêt à accepter la formule de l'« incapacité de payer » et de se résigner à des réductions de salaires quand les profits seront moindres? L'expérience, dit-on, démontre que dans les mauvaises années, l'ouvrier invoquera d'autres principes comme le « maintien du pouvoir

d'achat », la « préservation du standard de vie », pour s'opposer à toute diminution de salaire ;

b) l'application de cette formule violera, dit-on encore, le principe ouvrier « salaire égal pour travail égal ». En effet, deux entreprises similaires, à cause d'administration ou de coups de fortune différents, devront payer des salaires inégaux ;

c) en donnant à l'ouvrier les profits remportés à la suite d'une administration meilleure ou de progrès techniques plus poussés, on prive le capital du stimulant qu'il y a dans le risque, et le consommateur de la possibilité de réductions dans le prix d'achat.

Voilà donc, la nature de cette formule moderne de la « capacité de payer », et de la position tant ouvrière que patronale à son sujet. Dans un second article nous tenterons de dégager son caractère et donner les conclusions qui ressortent de sa conception et de sa réalisation.

RAYMOND GÉRIN.

NOS COLLABORATEURS

GÉRARD DION, L.Th., L.Ph., L.S.SOC., professeur à la Faculté des Sciences sociales, secrétaire du Département des Relations industrielles et directeur de l'Office des recherches de ce Département.

RAYMOND GÉRIN, L.S.SOC., secrétaire du Comité paritaire de l'imprimerie et des arts graphiques de Québec.

GÉRARD TREMBLAY, L.Ph., sous-ministre du Travail de la province de Québec, professeur au Département des Relations industrielles et directeur de ce Département.