

La participation aux bénéfices aux Etats-Unis **Profit Sharing in the United States of America**

Gaston Cholette

Volume 14, numéro 1, janvier 1959

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022335ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022335ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Cholette, G. (1959). La participation aux bénéfices aux Etats-Unis. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 14(1), 2–37. <https://doi.org/10.7202/1022335ar>

Résumé de l'article

La participation des travailleurs aux bénéfices dans les entreprises nord-américaines est un phénomène que l'auteur a étudié dans une thèse de doctorat présentée en 1958 à l'Université de Paris. Ici, après avoir ébauché l'arrière-plan historique de cette mesure, il en explique la nature, les différentes espèces de régimes auxquels elle a donné lieu et enfin, il essaie de tracer un bilan. Un autre article du même auteur paraîtra dans notre prochain numéro où seront exposées les attitudes des syndicats ouvriers.

La participation aux bénéfices aux Etats-Unis

Gaston Cholette

La participation des travailleurs aux bénéfices dans les entreprises nord-américaines est un phénomène que l'auteur a étudié dans une thèse de doctorat présentée en 1958 à l'Université de Paris. Ici, après avoir ébauché l'arrière — plan historique de cette mesure, il en explique la nature, les différentes espèces de régimes auxquels elle a donné lieu et enfin, il essaie de tracer un bilan. Un autre article du même auteur paraîtra dans notre prochain numéro où seront exposées les attitudes des syndicats ouvriers.

La participation aux bénéfices aux Etats-Unis constitue un phénomène important qui s'impose de plus en plus à l'attention d'un nombre grandissant de personnes. Selon les sources les plus autorisées, le nombre total d'expériences existantes de partage des profits se situerait entre 15,000 et 20,000. Tous les mois, environ 100 nouveaux plans sont régulièrement mis en vigueur.

L'idée de partage des bénéfices a suscité de sérieuses recherches et une abondante littérature. Parmi ceux qui ont publié des travaux sur cette question et qui s'y sont systématiquement intéressés, on note des universitaires, des groupements tels que la « National Industrial Conference Board », les « Industrial Relations Counselors » et le gouvernement des Etats-Unis lui-même.

Depuis 1947, il existe aux Etats-Unis un organisme privé très bien connu sous le nom de « Council of Profit Sharing Industries », dont la fonction primordiale est de faire progresser le mouvement de la participation aux bénéfices.

Tous ces groupes ne sont signalés que brièvement à ce moment-ci mais ils suffisent à indiquer que le partage des profits est une chose considérable aux Etats-Unis.

| |
|---|
| CHOLETTE, GASTON, M.Sc.Soc. (Laval), Docteur en droit (Paris), conciliateur, Ministère provincial du travail. |
|---|

Arrière-plan historique

LES DÉBUTS

L'histoire de la participation aux profits aux Etats-Unis est assez longue et ses origines sont plutôt confuses. La plupart des auteurs cependant sont d'accord pour en fixer les débuts à une expérience qu'aurait tentée Albert Gallatin, ministre des finances sous les présidents Jefferson et Madison, dans son entreprise « Pennsylvania Glass Works », à New Geneva, en 1794.¹ Toutefois, le premier cas dont on puisse établir l'existence avec certitude remonte à 1867. Il s'agit d'une initiative de la « Bay State Shoe And Leather Company », de Worcester, Massachusetts.² La compagnie cherchait par ce moyen à favoriser la continuité de service de ses employés, et elle leur distribuait 25% de ses profits nets. Dès 1869, cependant, l'expérience prenait fin par une grève.³ En 1886, la « Procter & Gamble Company », de Cincinnati, mettait en pratique un plan de participation aux bénéfices qui a reçu beaucoup de publicité et qui est encore en vigueur aujourd'hui.⁴

Jusque vers la fin du 19^e siècle, on connaît peu d'exemples de participation aux bénéfices. Un des précurseurs dans les recherches sur cette question, Nicolas Paine Gilman, ne découvre que 23 cas en 1899. Dans une étude qu'il avait faite quelques années auparavant, à la veille de la panique de 1892, il avait établi l'existence de 34 cas aux Etats-Unis.⁵

En 1892, on assiste à la formation d'un groupement appelé « Association for the Promotion of Profit Sharing ». Cette association est la première aux Etats-Unis qui se donne pour mission de répandre l'idée de participation aux bénéfices. Pendant ses quatre années d'existence, elle s'est acquittée de cette fonction par la publication d'un magazine, l'émission de communiqués de presse et l'organisation de conférences données par ses membres.⁶

(1) NICHOLAS PAINE GILMAN, *Profit Sharing Between Employer and Employed*, Houghton, Mifflin & Co., Boston, 1891, p. 296.

(2) GILMAN, *op. cit.*, p. 359.

(3) FLIPPO, EDWIN B., *Profit Sharing in American Business*, Bureau of Business Research College of Commerce and Administration, The Ohio State University, Columbus, Ohio, 1954, p. 8.

(4) FLIPPO, *op. cit.*, p. 8.

(5) GILMAN, *A Dividend to Labor*, p. 346.

(6) Cf. *Employers and Employed*, Vol. No. 1, Oct. 15, 1892.

Au cours de la première décennie du 20^e siècle, on signale l'existence de 17 nouveaux plans seulement, l'un d'entre eux étant celui de la « Ilg Electric Ventilating Company », de Chicago, encore en vigueur aujourd'hui.⁷ Parmi les expériences les plus connues de participation aux bénéfices tentées durant la période qui précède la première guerre mondiale, il y a celle de la « Eastman Kodak Company », en 1912, celle de « Sears, Roebuck and Company », en 1916 et celle de « Joslyn Manufacturing and Supply Company », en 1918.⁸

Une enquête menée par le Ministère du travail des Etats-Unis en 1916 établit l'existence de 60 plans en vigueur à ce moment.⁹ Le Ministère, à cette occasion, avait fait une sélection assez sévère des expériences qui se réclamaient du titre de participation aux profits. Seuls étaient considérés comme tels les régimes qui répondaient aux conditions suivantes: a) le montant à répartir devait être relié directement aux profits nets; b) la proportion des bénéfices à partager devait être déterminée à l'avance; c) au moins un tiers des personnes à l'emploi de la compagnie devait être impliqué; d) enfin, la méthode de calcul de la part de chaque travailleur devait être connue des ouvriers.¹⁰ Comme on le verra, il n'est pas arrivé souvent par la suite, dans les compilations faites aux Etats-Unis, qu'on ait adopté des critères aussi pertinents pour établir l'authenticité des régimes de participation aux bénéfices.

La première guerre mondiale semble avoir stimulé la participation aux profits. En effet, une enquête faite en 1920 par la « National Industrial Conference Board », révèle l'existence de 97 plans.¹¹ Quelques années plus tard, en 1927, le même organisme signalait 197 cas, mais cette fois les critères adoptés pour leur reconnaissance étaient plus larges.¹²

La crise de 1929 et la grande dépression des années suivantes portèrent un dur coup aux régimes de participation aux bénéfices. Une

(7) W.H. RIETZ, *Profit Sharing*, p. 1.

(8) Senate Report, *Survey of Experiences in Profit Sharing and Possibilities of Incentive Taxation*, No. 610, United States Government Printing Office, Washington, 1939, pp. 71-73.

(9) BORIS, EMMET, *Profit Sharing in the United States*, Bulletin of the United States Bureau of Labor Statistics, No. 208, Dec. 1916, p. 9.

(10) BORIS, EMMET, *op. cit.*, p. 8.

(11) National Industrial Conference Board, *Practical Experience With Profit Sharing in Industrial Establishments*, p. 91.

(12) FORD, THOMAS K., *Sharing Profits in Industry*, Editorial Research Reports, No. 8, p. 137.

enquête de la « National Industrial Conference Board », en 1934 indique en effet que sur les 134 plans alors étudiés, seulement 77 étaient encore en vigueur. 48 d'entre eux avaient été suspendus à cause de l'absence de profits et 9 avaient été définitivement abandonnés.¹³

Trois années plus tard, le même organisme découvrait une situation encore pire: sur 161 plans étudiés, 96 avaient été abandonnés et 15 étaient inappliqués. Il n'en restait que 50 en vigueur, soit 30% seulement de tous les régimes connus à cette date.¹⁴

Le tableau suivant indique le rythme de progression des expériences de participation aux bénéfices aux Etats-Unis, depuis les débuts jusqu'en 1937. Les chiffres de ce tableau proviennent d'une enquête faite en 1937 par les « Industrial Relations Counselors ». ¹⁵

TABLEAU: Nombre de plans de partage des profits mis en vigueur aux Etats-Unis à chaque décennie

| Date (a) | Nombre |
|------------|--------|
| Avant 1881 | 6 |
| 1881-1890 | 23 |
| 1891-1900 | 7 |
| 1901-1910 | 17 |
| 1911-1920 | 75 |
| 1921-1930 | 24 |
| 1931-1936 | 33 |
| Total | 185 |

(a) la date de la mise en vigueur de 8 plans est inconnue.

On n'a de renseignements certains que sur 144 des 185 cas mentionnés ci-haut. En ce qui concerne ces 144 cas, Balderston mentionne que 46.5% seulement d'entre eux étaient encore en vigueur lors de l'enquête.¹⁶

DEPUIS L'ENQUÊTE SÉNATORIALE DE 1938

1938 marque une date importante dans l'histoire du mouvement de participation aux bénéfices aux Etats-Unis. En effet, c'est au cours

(13) THOMPSON, KENNETH M., *Profit Sharing Democratic Capitalism in American Industry*, Harper & Brothers Publishers, New York, 1949, p. 12.

(14) National Industrial Conference Board, *Profit Sharing and Other Supplementary Compensation Plans Covering Wage Earners*, Studies in Personnel Policy, No. 2, p. 2.

(15) E.C. CANDY BALDERSTON, *Profit Sharing for Wage Earners*, p. 9.

(16) *Ibid.*, p. 28.

de cette année que fut instituée l'enquête la plus complète et la plus spectaculaire dans ce domaine. Elle fut conduite sous les auspices du Sénat des Etats-Unis à la suite de l'adoption d'une résolution présentée par le Sénateur Arthur H. Vandenberg, de l'Etat du Michigan.¹⁷ Elle était présidée par ce sénateur et par le sénateur Herring, de l'Iowa, ce qui faisait une affaire bi-partisane.

Après avoir fait enquête auprès de plus de 9,000 entreprises dont on savait qu'elles appliquaient d'une façon quelconque un système de rémunérations spéciales en faveur de leurs ouvriers, le sous-comité du comité sénatorial des finances a reconnu l'existence de 728 cas de partage des profits.¹⁸ Il faut signaler immédiatement que la définition utilisée par le sous-comité englobait tous les paiements faits aux travailleurs, peu importe la modalité de leur allocation ou de leur distribution, qui constituaient un supplément au taux du marché ou au taux de base.¹⁹ En fait, la plupart de ces 728 cas de participation aux bénéfices n'étaient que des plans de pension ou des bonis n'ayant aucun rapport direct avec les profits des compagnies en cause.

Cette enquête sénatoriale, du fait qu'elle était l'oeuvre d'un organisme gouvernemental et qu'elle fut entourée d'une large publicité, contribua grandement à mettre en évidence l'idée de participation aux profits et à stimuler son application. Le rapport du sous-comité devint rapidement un « best-seller » du Government Printing Office. En 1947, le Sénat en fit publier une nouvelle édition.

Depuis 1942, alors que des mesures législatives favorables furent adoptées sous forme d'exemptions de taxes appréciables, le mouvement de participation aux bénéfices a reçu un stimulant fort efficace. Durant la deuxième guerre spécialement, alors qu'existaient des restrictions sur les gages et les salaires, la loi permettait l'établissement de plans prévoyant une distribution de profits différée d'au moins dix ans. Vu que la main-d'oeuvre était rare, nombreux furent les employeurs qui se servirent de ce moyen pour conserver leurs ouvriers ou pour en attirer de nouveaux. De plus, les compagnies qui tombaient sous le coup de la taxation sur les profits élevés ne déboursaient en réalité que 15 cents pour chaque dollar versé au fonds de profits distribuables

(17) Senate Resolution 215, Seventy-Fifth Congress, Third Session.

(18) Senate Report, *op. cit.*, p. 76.

(19) *Ibid.*, p. 54.

aux travailleurs, car les autres 85 cents auraient été absorbés par le fisc.

Sans entrer dans les détails de la législation, il est bon de signaler ici que l'employeur et l'employé, dans les cas de partage des profits avec distribution différée par l'intermédiaire d'un fonds de fiducie, bénéficient d'avantages au niveau du gouvernement fédéral, des gouvernements de chaque Etat et des localités où ils sont situés.

En 1945, une enquête fut conduite par Bryce M. Stewart et Walter J. Couper sous les auspices des « Industrial Relations Counselors ». ²⁰ C'était l'enquête la plus sérieuse menée depuis celle du sous-comité sénatorial. Comme on pouvait s'y attendre, cette étude indiquait que la seconde guerre mondiale avait favorisé l'éclosion de plans de participation aux bénéfices.

En 1945 et en 1946, le Bureau des statistiques du gouvernement américain fit une enquête approfondie sur les gages payés à travers le pays. Il constata à cette occasion que près de 16,000 établissements payaient des bonis non reliés à la production. Sur ce nombre, le Bureau signala que près de 800 établissements payaient des bonis rattachés au volume des profits. Il s'agit là d'un chiffre beaucoup plus élevé que celui des enquêtes précédentes. ²¹

On constate, jusqu'à présent, que les oscillations du mouvement de participation aux bénéfices sont semblables à celles du cycle économique. Ainsi, il y eut progression avant la panique de 1892 et régression au cours de cette crise. Les succès enregistrés immédiatement avant et pendant la première guerre mondiale coïncident avec une période de prospérité, tandis que la récession de 1920 et 1921 marque un déclin dans le mouvement. Le même phénomène se produit avant et pendant la crise de 1929, ainsi que durant et après la deuxième guerre mondiale.

Le 31 août 1946, d'après les statistiques du « Bureau of Internal Revenue », il y avait 2,508 plans de participation aux profits à distribution différée. Sur ce nombre, plus de la moitié avaient été approuvés durant la période de 1942 à 1944. ²²

(20) BRYCE M. STEWART et Walter J. Couper, *Profit Sharing and Stock Ownership for Wage Earners and Executives*, Monograph No. 10, Industrial Relations Counselors Inc., New York, 1945.

(21) LOUIS BADENHOOP, *Extent of Non-Production Bonuses, 1945-1945*, *Monthly Labor Review*, Oct. 1947, p. 452.

(22) FLIPPO, *op. cit.*, pp. 9-10.

En 1947, selon une enquête effectuée par le Ministère du commerce, il y avait environ 3,503,900 établissements d'affaires aux Etats-Unis.²³ Sur ce nombre, pas plus de 1/2% pratiquaient la participation aux profits.²⁴ Au cours de cette même année, le docteur Hartman, fondateur et secrétaire du « Council of Profit Sharing Industries », estimait que le nombre total des cas de participation aux bénéfices, dans le sens large du terme, était au moins de 20,000, bien qu'à ce moment il n'y en avait que 10,000 environ qui étaient reconnus par la « Pension and Profit Sharing Trust Division of the Commissioner of Internal Revenue, Washington, D.C. » en vertu des dispositions de la section 165 (a) du « Internal Revenue Code ». ²⁵ Dans le premier manuel publié par le « Council of Profit Sharing Industries », en 1948, on adopte le point de vue de Thompson, en estimant à 1/2% environ des 3 1/2 millions d'établissements aux Etats-Unis, le nombre de ceux qui pratiquent la participation aux profits au sens large.²⁶

Le 31 mars 1951, le « Bureau of Internal Revenue » publiait de nouvelles statistiques mais, cette fois, sans faire de distinction entre les plans de participation aux profits et les plans de pension. Le total des plans signalés alors par le Bureau était de 15,345.²⁷ En supposant que la proportion des plans de participation aux profits avec distribution différée par rapport au total de 15,345 soit restée la même qu'en 1946, on pourrait conclure qu'il en avait environ 4,106 en 1951, sans compter les plans à distribution immédiate.

En 1953, d'après le « Council of Profit Sharing Industries », ²⁸ le nombre des plans de participation aux profits au sens large (incluant les plans de pension) était de plus de 12,000. Entre le mois d'avril et le mois de novembre 1952, le « Bureau of Internal Revenue » a approuvé 4,000 plans, dont une moyenne de 100 par mois étaient des plans de participation aux profits.²⁹

(23) PECK, GUSTAV, *Data on Wages and Profits: An Economic Analysis*, Senate Document No. 21, 80th Congress, 1st Session, 1947, p. 6.

(24) THOMPSON, *op. cit.*, pp. 105-106.

(25) *Ibid.*, pp. 105-106.

(26) Council of Profit Sharing Industries, *Profit Sharing Manual*, Ann Arbor, Michigan, Edward Brothers Inc., 1948, p. 19.

(27) FLIPPO, *op. cit.*, p. 10.

(28) Council of Profit Sharing Industries, *Revised Profit Sharing Manual*, Edward Brothers, Inc., Ann Arbor, Michigan, 1953, p. 3.

(29) *Idem*, p. 3.

Selon une étude publiée en 1954, environ 400 plans sont soumis chaque mois pour approbation au « Bureau of Internal Revenue ». ³⁰ Environ 1,000 plans de participation aux profits seraient établis chaque année.

Vers la fin de 1955, il y avait environ 10,000 plans à distribution différée approuvés par le « Bureau of Internal Revenue ». ³¹ Même dans ce domaine cependant, les chiffres restent vagues. ³²

Une analyse des résultats présentés dans les diverses études historiques permet de tirer au moins deux conclusions. La première, c'est que personne n'a jamais pu établir avec certitude le nombre exact de cas de participation aux bénéfices aux Etats-Unis. La deuxième, c'est que la proportion des entreprises qui ont appliqué ce système a toujours été très petite par rapport à l'ensemble de l'industrie américaine.

LES AGENTS ET LEURS MOBILES

Des origines jusqu'à l'enquête sénatoriale de 1938 et l'adoption subséquente de mesures fiscales favorables, ce sont presque exclusivement des entrepreneurs et des chefs d'entreprise qui ont été les instigateurs et les propagandistes de la participation aux bénéfices. ³³ Le mouvement apparaît à l'observateur comme une série d'expériences tentées par des patrons et préconisées par eux. Il y a bien quelques théoriciens et quelques universitaires qui se sont intéressés au mouvement et qui ont cherché, soit à en évaluer la portée, soit à en stimuler le progrès, soit à en orienter le cours, mais en définitive c'est avant tout une affaire d'employeurs, une philosophie et une technique de direction du personnel de conception et d'initiative patronales.

Une étude faite par Thompson ³⁴ sur le fonctionnement de nombreuses expériences florissantes de participation aux bénéfices dans la région de Chicago révèle que toutes ces initiatives sont attribuables aux employeurs. Ces exemples sont bien représentatifs du phénomène général de la participation aux bénéfices aux Etats-Unis.

(30) P.A. KNOWLTON, *Profit Sharing Patterns*, Profit Sharing Research Foundation, 1718 Sherman Avenue, Evanston, Illinois, 1954, p. 1.

(31) J.J. JEHRING, *The Investment and Administration of Profit Sharing Trust Funds*, Profit Sharing Research Foundation, 1718 Sherman Avenue, Evanston, Illinois, mai 1957, p. 5.

(32) *Ibid.*, p. 6.

(33) Cf. Thompson, *op. cit.*, p. 10.

(34) *Op. cit.*, p. 24.

La participation aux bénéfices aux Etats-Unis se situe en somme, par plusieurs de ses aspects, dans la perspective du mouvement de représentation ouvrière. Il s'agit, dans les deux cas, de tentatives patronales destinées à procurer des avantages aux ouvriers et, en même temps, à les intéresser à la bonne marche de l'entreprise. Dans les deux cas, on assiste à un effort patronal en vue de gagner la faveur des travailleurs et de mobiliser leur bonne volonté pour obtenir leur pleine collaboration.

Parmi les employeurs qui font partie du « Council of Profit Sharing Industries » ou qui ont été auparavant des propagandistes de l'idée de participation aux bénéfices, on en rencontre un grand nombre qui sont animés par une sorte de fièvre missionnaire. Pour eux la participation aux bénéfices procède d'une volonté d'apostolat et s'inspire de principes religieux et moraux. Pour d'autres encore, la participation aux bénéfices est plus qu'une technique, c'est un mode de vie, un tournant dans l'histoire de l'humanité, un slogan pour répandre à travers le monde les bienfaits du capitalisme, une mystique destinée à régénérer les Etats-Unis et par là la cause de la liberté et de la démocratie dans la vie économique universelle.

Le fondateur et premier secrétaire du « Council of Profit Sharing Industries », le docteur Hartman, professeur de philosophie au Collège de Wooster, Ohio, s'exprimait dans des termes aussi lyriques que ceux qui précèdent lors de la séance d'ouverture de cet organisme. Son discours d'ouverture a été publié dans les « Vital Speeches of the Day », le 15 août 1947. Le véritable partage des profits, d'après le « Council of Profit Sharing Industries », implique non seulement une participation commune aux fruits de l'entreprise, mais une communion dans un même idéal, les profits n'étant que le signe visible et alléchant de la grâce intérieure et spirituelle.³⁵

Le compte-rendu du congrès de 1956 du « Council of Profit Sharing Industries » s'intitule: « Every Man a Capitalist », ce qui résume le mieux l'esprit qui anime ses membres et constitue pour eux un véritable slogan. Quant au compte-rendu du congrès de l'année précédente, il commence par une prière de St-François d'Assise sur l'amour fraternel.

Un des présidents de cet organisme, Monsieur Harold V. Lush, un

(35) Cf. *Revised Profit Sharing Manual*, op. cit., p. 4.

canadien, ne manquait jamais une occasion, surtout lors de ses messages d'ouverture aux congrès, d'insister sur la valeur morale de la participation aux bénéfices.³⁶ A chaque occasion, il ajoutait que le fait de suivre les règles de la morale et de s'inspirer du plus pur idéal n'empêchait aucunement — loin de là — de retirer des avantages matériels considérables.

On aurait cependant une fausse idée des attitudes patronales à l'égard du partage des profits en étudiant uniquement le comportement et les déclarations des employeurs qui s'y sont montrés favorables. La plupart d'entre eux, au contraire, entretiennent des craintes au sujet de cette formule ou s'y opposent. Ils voient dans ce mouvement un pas vers le socialisme, l'inspection de leurs états financiers par les ouvriers et l'ingérence des travailleurs dans le champ des prérogatives patronales. Le manuel du « Council of Profit Sharing Industries » rassure les patrons qui craignent l'inspection de leurs livres en signalant que pas un seul exemple d'un tel événement ne peut encore être cité.³⁷ Quant aux employeurs qui craignent l'ingérence ouvrière dans leurs fonctions administratives, le « Council » leur dit que jamais une telle « usurpation » ne s'est produite.³⁸

D'ailleurs les chefs ouvriers eux-mêmes se chargent de dissiper ces craintes patronales en proclamant bien haut qu'ils n'ont aucunement l'intention de se substituer aux chefs d'entreprise. Voici, à titre d'exemple, une déclaration de Cass D. Alvin, responsable de la recherche et de l'éducation pour les « United Steel Workers of America », Huntington Park, Californie, au congrès de 1955 du « Council of Profit Sharing Industries » :

« Our organization would be the first to reject such an unholy arrangement where the inherent rights of management were taken over to labor. It would fight against this as much as it does to win and hold the rights which properly are labor's. »³⁹

Deux des plus importantes associations patronales américaines, la « National Association of Manufacturers » et la Chambre de commerce n'ont jamais cru opportun de se prononcer en faveur de la participation aux bénéfices. La première cependant a déjà déclaré que ce

(36) Council of Profit Sharing Industries, *The 1955 Transcript*, Daily News Building, Chicago, Illinois, p. 3; cf. aussi Council of Profit Sharing Industries, *Every Man a Capitalist*, *The 1955 Transcript*, p. 2.

(37) *Op. cit.*, p. 8.

(38) *Idem*, p. 8.

(39) *The 1955 Transcript*, *op. cit.*, p. 88.

problème ne doit pas faire l'objet de négociations collectives. En 1947 en effet, le comité des relations industrielles de cette association faisait le rapport suivant:

« While any employer who desires to formulate an employee benefit program will wish to seek advice from any competent source, including the employees involved, the subject is not one properly to be determined through collective bargaining, even where collective bargaining on other subjects exists. The entire subject of employee benefit programs must continue to lie outside the scope of collective bargaining... They must be based upon the judgment of management and of the owners of the business as to the future of that particular company. Such plans obviously involve investment by the owners of the business over and above their full obligation to pay proper wages for work performed and, therefore, must rest in the judgment and discretion of the management and owners. »⁴⁰

Après avoir vu à vol d'oiseau les raisons en quelque sorte transcendantes qui ont animé le mouvement de participation aux bénéfices dans les milieux patronaux, voici maintenant le détail des principaux mobiles découverts expérimentalement chez les employeurs qui ont décidé d'adopter la participation aux bénéfices.

Bon nombre des auteurs américains qui ont étudié la participation aux bénéfices se sont arrêtés assez longuement là-dessus. Parmi les travaux de recherche effectués sur ce point particulier, le plus important est celui de Knowlton.⁴¹ Ancien directeur du « Profit Sharing Research Foundation », Knowlton a pu mener une enquête fructueuse auprès de 300 compagnies, au sein et en dehors du « Council of Profit Sharing Industries ». Ces compagnies avaient à leur emploi plus de 730,000 personnes.

La plupart des employeurs dans cette enquête indiquent trois raisons principales. 216 d'entre eux désiraient par ce moyen insuffler le sens de l'association entre l'employeur et l'employé et augmenter l'intérêt de ce dernier envers l'entreprise. L'employeur cherche donc ici à faire coïncider l'intérêt de l'ouvrier avec le sien propre. D'après le rapport Vandenberg, l'employeur espère que le partage va finir par harmoniser les intérêts égoïstes de tous et chacun de ses ouvriers avec les siens propres, le tout centré sur le profit net.⁴² 170 autres

(40) THOMPSON, *op. cit.*, p. 51.

« Definite Stand Taken by National Association of Manufacturers on Union Administration of Benefit Plans », *Employee Benefit Plan Review*, Spring, 1947, pp. 29-30.

(41) *Op. cit.*

(42) Cf. J.J. JEHRING, *Profit Sharing, the Capitalistic Challenge*, p. 5.

patrons ont adopté le partage des profits comme prime au rendement collectif, et 162 pour assurer la sécurité du travailleur. Il est à remarquer que l'addition de ces motifs donne un total de 548, ce qui veut dire que plusieurs employeurs n'ont pas obéi à l'un seul de ces mobiles mais à plusieurs d'entre eux à la fois.

Les employeurs qui ont répondu au questionnaire de Knowlton ajoutent beaucoup d'autres raisons. Les voici, par ordre de fréquence décroissante: pour être juste, le partage étant considéré comme une obligation morale; pour accorder des avantages en sus des salaires, sans obligation fixe, évitant ainsi les inconvénients des charges fixes inhérentes aux plans de pension; pour attirer et retenir la main-d'oeuvre de qualité; réduisant ainsi le roulement du personnel; pour encourager l'épargne ouvrière; pour augmenter ou stabiliser le profit de l'entreprise pour l'avantage financier de l'entreprise; pour l'avantage du client ou du consommateur; pour réduire les coûts de revient, pour augmenter l'efficacité; pour éviter ou retarder l'organisation ouvrière, ou pour remplacer les avantages de cette organisation; pour de meilleures relations patronales-ouvrières; pour encourager la cause de l'entreprise libre; pour améliorer le produit; pour une meilleure compréhension des principes d'affaires par les ouvriers; pour procurer une compensation à l'expiration du contrat individuel de travail; pour faire profiter l'employeur et l'employé de certains avantages fiscaux; pour former des hommes; pour faire passer le contrôle de l'entreprise aux mains des ouvriers; pour assurer la stabilité de l'emploi (salaire garanti); pour remplacer les bonis ordinaires; pour augmenter le standard de vie des travailleurs; pour partager la gérance de l'entreprise; pour l'intérêt conjoint de la compagnie et des travailleurs; pour augmenter le sens de la responsabilité chez les travailleurs; pour faciliter aux travailleurs l'acquisition de parts de la compagnie; pour une meilleure administration de l'entreprise; pour la perpétuation de la compagnie; pour permettre de mettre à la retraite les ouvriers devenus moins efficaces.

En 1934, la « National Industrial Conference Board » publiait les résultats d'une enquête auprès de 182 entreprises. Sur ce nombre, 108 employeurs indiquaient que leurs mobiles avaient été, soit le désir d'augmenter la productivité, soit celui d'améliorer leurs relations avec les employés.⁴³ Quelques années plus tard, en 1945, les « Industrial Relations Counselors » publiaient les résultats d'une enquête

(43) National Industrial Conference Board Inc., *Profit Sharing*, New York, 1934, p. 14.

semblable auprès de 94 compagnies. Cette fois, 36 compagnies indiquaient que leur mobile avait été de procurer un fonds de retraite à leurs employés; 31 avaient agi dans le but d'augmenter la productivité.⁴⁴ Ces derniers résultats sont un indice de la popularité des plans comportant une distribution différée des profits et la création d'un fonds de fiducie à cet effet. Cette attitude nouvelle se manifeste après que le gouvernement américain eut décidé en 1942 de stimuler ces plans par des mesures fiscales appropriées.

On peut dire que le mouvement de participation aux bénéfices est animé par deux catégories d'employeurs: les premiers, ceux qui se contentent de pratiquer le partage des profits dans leur entreprise et ceux qui, en surplus, se font les propagandistes de cette idée. Chez les premiers les mobiles sont plus pragmatiques et surtout plus limités, car ils semblent penser uniquement à leur seule entreprise; chez les seconds on trouve, en plus de ces raisons, le souci des grandes causes et un certain messianisme.

Parmi les agents du mouvement de participation aux bénéfices, on peut inclure les individus et les groupements qui s'y sont intéressés par des travaux de recherches et qui ont attiré l'attention du public par leurs études. Dans ce domaine encore, la représentation patronale est prépondérante. Les deux associations privées qui ont fait les enquêtes les plus sérieuses dans ce domaine sont la « National Industrial Conference Board » et les « Industrial Relations Counselors », toutes deux de composition et de tendance patronales. A peu d'exception près, toute la littérature américaine sur la participation aux bénéfices a été rédigée par des patrons ou par des auteurs qui exposent les attitudes patronales dans ce domaine.⁴⁵

Le rôle de l'Etat a été extrêmement important dans le développement du mouvement de participation aux bénéfices, surtout depuis 1938. En effet, tel qu'on l'a vu déjà, l'enquête instituée par le Sénat américain au cours de cette année a exercé une influence énorme. Dès 1916, le Ministère du travail avait publié des statistiques sur la participation aux bénéfices. En 1945 et en 1946, le Bureau des statistiques du gouvernement américain publiait de nouveaux chiffres sur ce sujet. En 1947, lors de la fondation du « Council of Profit Sharing Industries », le docteur Hartman signalait que les sénateurs Vandenberg

(44) THOMPSON, *op. cit.*, p. 23.

(45) Cf. THOMPSON, *op. cit.*, p. 29.

et Knowland étaient vivement intéressés au projet de formation d'une association de ce genre.⁴⁶ Il ajoutait que d'autres sénateurs et des membres du Congrès des Etats-Unis avaient l'intention de présenter des mesures législatives favorables à la participation aux bénéfices.

L'intérêt du gouvernement américain à l'endroit du mouvement de participation aux bénéfices s'est manifesté fortement après la deuxième guerre mondiale. La sauvegarde et le renforcement du capitalisme sont devenus comme une partie intégrante du programme de la défense nationale et de la politique extérieure. L'Amérique croit pouvoir, par ce moyen, présenter au monde tiraillé entre le socialisme et le capitalisme une image de la vitalité et de l'effet bienfaisant de son système de libre entreprise.

Le sous-comité sénatorial Vandenberg avait déjà vu dans la participation aux bénéfices un bon moyen d'intégrer les travailleurs dans le système capitaliste et de gagner leur appui global à cette formule d'organisation de l'économie.

« The safest way to protect the profit system in a democracy is to make the largest number of our people conscious of what a « profit » means, how it is produced, upon what it depends, its interrelations and our mass dependence upon it. When that is accomplished, the capitalistic system with its profit motive — and our democracy as well — will call more dependable and intelligent defenders to its support. »⁴⁷

Le sénateur Vandenberg, qui a préparé les recommandations dans le rapport, revient sur cet aspect :

« The committee finds that profit sharing, in one form or another, has been and can be eminently successful, when properly established, in efficiency, and contentment. We believe it to be essential to the ultimate maintenance of the capitalistic system. We have found veritable industrial islands of « peace, equity, efficiency, and contentment », and linewise prosperity, dotting an otherwise and relatively turbulent industrial map, all the way across the continent. This fact is too significant of profit-sharing's possibilities to be ignored or depreciated in our national quest for greater democracy in industry. The profit-sharing ideal, as an ideal, is invincible. The subjoined hearings and analysis present indisputable evidence to sustain this contention. »⁴⁸

Immédiatement après la guerre, Clare Boothe Luce présenta une motion au Congrès américain en faveur d'une nouvelle enquête sur

(46) Council of Profit Sharing Industries, *Proceedings, Founding Conference*, Daily News Building, Chicago, Illinois, p. 38.

(47) Senate Report, *op. cit.*, pp. 12-13.

(48) *Idem*, p. 5.

la participation aux bénéfices car elle y voyait une excellente formule de pacification des relations industrielles. En 1946, le Ministère du commerce instituait une branche administrative spéciale pour l'étude des plans de partage des profits.

Le 19 mai 1947, cependant, le sénateur Knowland à son tour présentait une résolution au Sénat pour demander l'institution d'une nouvelle enquête sur la participation aux bénéfices. Il insistait sur la valeur de ce mouvement pour gagner l'adhésion des ouvriers au capitalisme.

Le rôle de l'Etat s'est manifesté surtout par l'adoption de mesures législatives favorables. L'Etat est ainsi devenu, indirectement, l'un des principaux agents de la participation aux bénéfices. Ce mouvement est désormais une initiative privée subventionnée par le gouvernement à même les fonds publics. Le rapport Vandenberg n'avait pas cru opportun de recommander l'adoption de mesures fiscales destinées à encourager le partage des profits.⁴⁹ Il y a toujours eu de l'opposition à ce que des employeurs et des employés reçoivent ainsi un traitement de faveur et cherchent à passer à d'autres le fardeau des taxes. L'équipe du sous-comité sénatorial recommanda toutefois d'exempter de l'impôt sur le revenu personnel tout paiement fait à un employé en provenance d'un fonds de pension alimenté par des contributions patronales à même les profits.⁵⁰

En quoi consiste la participation aux profits

Enfin l'Etat, par l'intermédiaire de la « National Labor Relations Board » a décidé que la participation aux bénéfices était légalement matière à négociation. Par conséquent, les employeurs ne peuvent pas se retrancher derrière la loi pour refuser de discuter cette question avec les unions ouvrières en vue de la conclusion de conventions collectives. La Cour suprême des Etats-Unis a pris une attitude semblable.⁵¹

Il est à remarquer que les motifs invoqués par les hommes publics américains pour justifier l'intervention de l'Etat dans le domaine de la participation aux bénéfices se ramènent presque invariablement à

(49) Senate Report, *op. cit.*, p. 6.

(50) *Idem*, p. 141.

(51) Cf. *Every Man a Capitalist, the 1956 Transcript*, *op. cit.*, p. 48.

un seul, celui de consolider et de revaloriser le capitalisme américain comme rempart du pays et soutien de la civilisation occidentale. On signale aussi, bien entendu, que la perte immédiate de revenus pour l'Etat est largement compensée par les nombreux avantages que le pays tout entier peut tirer d'une telle politique: diminution du nombre des grèves, augmentation de la productivité, et, ultérieurement, des revenus additionnels pour le gouvernement.

DÉFINITIONS

Après l'examen de l'arrière-plan historique du mouvement de participation aux profits aux Etats-Unis et après une étude du comportement des agents qui en sont responsables, voyons maintenant en quoi consiste ce partage des bénéfices.

Depuis les débuts jusqu'à aujourd'hui, l'expression « participation aux profits » a servi à désigner un grand nombre de pratiques disparates. La confusion qui en est résultée est parfois déplorée par les théoriciens qui s'intéressent à ces problèmes et aussi par les adeptes du mouvement, car ils ne voudraient pas que cette idée soit galvaudée.

Dans l'esprit de bien des gens, et d'ailleurs dans les définitions qui ont été utilisées pour fins de classification dans plusieurs enquêtes, la participation aux profits s'applique à tout régime de rémunération qui accorde aux travailleurs, en plus de ses gages réguliers ou des gages couramment payés, des avantages monétaires additionnels.

Tel que l'indiquait la « National Industrial Conference Board », à la suite d'une enquête à travers le pays: « The term « Profit Sharing » has been used to describe such diverse laws as insurance, supplemental bonuses, employee stock ownership and even wage incentive plans.⁵² Une telle définition peut s'appliquer à des primes au rendement, des contributions pour assurances, des plans d'acquisition d'actions d'une compagnie, des plans de pension et d'épargne, des clauses d'ajustement automatique des salaires aux variations de l'indice des prix à la con-

(52) National Industrial Conference Board, *Profit Sharing and Other Supplementary Compensation Plans Covering Wage Earners*, Studies in Personnel Policy, No. 2, December 1937, p. 5.

somation, des dispositions de salaire annuel garanti, des prestations d'assurance-chômage, en définitive à tout mode de rémunération qui comporte des suppléments aux salaires réguliers.

L'enquête sénatoriale Vandenberg elle-même a contribué à entretenir cette confusion. Intitulée « Survey of Experiences in Profit Sharing and Possibilities of Incentive Taxation », cette étude embrassait tout plan institué au bénéfice de l'ouvrier auquel l'employeur fournissait une contribution ou à cause duquel il encourait un déboursé.⁵³ Pourtant, dans l'introduction du rapport, le sénateur A. Vandenberg avait écrit avec raison que le partage des profits avec les travailleurs n'existe vraiment que si un juste salaire est payé avant de procéder à une distribution des profits nets; il ajoutait que, techniquement parlant, la part de l'ouvrier devrait correspondre à un pourcentage ou à une somme fixés à l'avance.⁵⁴ En fait, à cause de l'étendue de son objet, l'enquête devint une analyse de l'ensemble du système des relations ouvrières aux Etats-Unis.⁵⁵

Le terme de participation aux profits a souvent été utilisé aussi pour désigner ce qui était véritablement une participation aux profits, mais dont bénéficiait un petit groupe seulement de salariés de l'entreprise, habituellement ceux qui occupaient de hauts postes administratifs.

La plupart des auteurs qui ont étudié la participation aux bénéfices sont d'accord pour accepter comme définition classique et idéale celle qui a été adoptée en 1889 par le Congrès international de la participation aux bénéfices tenu à Paris, c'est-à-dire un accord librement consenti en vertu duquel les employés reçoivent une part, déterminée à l'avance, des profits.⁵⁶ En réalité, cette définition ne fut vraiment adoptée et ratifiée qu'en 1897, par le Congrès international de la coopération. Le premier congrès avait nommé un comité spécial chargé de rédiger une définition, et c'est le deuxième congrès qui adopta le rapport de ce comité spécial. La résolution spécifiait que la part des profits affectée aux travailleurs devait être directement reliée au mon-

(53) Cf. THOMPSON, *op. cit.*, p. 18.

(54) Cf. Senate Report, *op. cit.*, p. 57.

(55) *Idem*, p. 53.

(56) Cf. GEORGE H. GRUENDAL et George B. Rogers, *A Study of Pension and Other Employee Trusts*, p. 24; Robert L. Dixon, *Profit Sharing*, The Journal of Accountancy, July 1946, p. 10; National Industrial Conference Board, *Profit Sharing, Studies*, No. 211, p. 8; Thompson, *op. cit.*, pp. 16-17; Flippo, *op. cit.*, p. 4.

tant total des profits, et que la méthode de calcul de la part des travailleurs devait être déterminée à l'avance.

Même si la plupart des auteurs américains s'entendent sur le bien-fondé de cette définition, le « Council of Profit Sharing Industries » a cru préférable d'en adopter une plus large. Dans sa déclaration de principes, la participation aux profits est définie « as any procedure under which an employer pays to all employees in addition is good rates of regular pay, special current or deferred sums, based not only upon individual or group performance, but on the prosperity of the business as a whole ». ⁵⁷

Ainsi, cette définition, tout en ayant le mérite d'éliminer un grand nombre de formules qui n'ont rien de commun avec la véritable participation aux profits, a quand même la faiblesse de comprendre les plans qui ne déterminent pas à l'avance la part des travailleurs. Le docteur Robert H. Hartman, fondateur et premier secrétaire du « Council of Profit Sharing Industries », est d'accord pour admettre que tout système de participation aux profits devrait stipuler à l'avance la part des profits attribuables aux travailleurs, mais il explique la décision du « Council » en disant que la définition du Congrès international de la coopération est une définition idéale, c'est-à-dire vers laquelle toute formule de participation aux profits devrait tendre, mais qu'en fait elle ne s'appliquerait pas aux systèmes actuellement en vigueur. ⁵⁸

Dans son manuel révisé, en 1953, le « Council » maintient la première définition qu'il avait donnée dans le manuel de 1948. En 1955, toutefois, il apporte un léger amendement. ⁵⁹ Désormais, la définition qu'ils donne se lit comme suit: « Any procedure under which an employer pays or makes available to all regular employees, in addition to good rates of regular pay, special current or deferred sums based on the profits of the business ». En définitive, il n'y a aucun changement substantiel. La première modification a pour but d'éliminer les employés surnuméraires ou à l'essai, tandis que la deuxième apporte tout simplement une précision, le mot « profits » tenant lieu de l'expression précédente » prospérité générale de l'entreprise ».

(57) Cf. Council of Profit Sharing Industries, *Profit Sharing Manual*, op. cit., p. 3.

(58) ROBERT H. HARTMAN, *Profit Sharing*, Surplus Record, janvier 1948, p. 2.

(59) C. J. J. JEHRING, *Profit Sharing, The Capitalistic Challenge*, Four Studies on the Modern Practice of Profit Sharing, Profit Sharing Research Foundation, 1718 Sherman Avenue, Evanston, Illinois, octobre 1956, p. 35.

Toute définition de la participation aux profits est évidemment susceptible d'exiger une définition de la notion même de profit, mais un tel développement déborderait les cadres de la présente étude. Celle-ci d'ailleurs vise plutôt à rendre compte de la situation de fait au Canada et aux Etats-Unis.

ESPÈCES DE RÉGIMES

Pour les fins de la présente étude, il a semblé opportun d'éliminer toutes les espèces de régimes qui ne sont pas inclus dans la définition adoptée par le « Council of Profit Sharing Industries » et de ne pas se limiter non plus à celles qui répondent strictement aux exigences de la définition du Congrès international de la coopération. En somme, on fera ici une revue des régimes qui sont reconnus comme authentiques par le « Council of Profit Sharing Industries ».

Dès la séance de fondation du « Council », le docteur Robert H. Hartman faisait une énumération des formules de participation aux bénéfices qu'il considérait comme valables.⁶⁰ Cette liste a été conservée presque intégralement depuis dans les manuels de cet organisme. Le premier de ces manuels classe les plans en trois grandes catégories: a) *direct profit sharing plans*, que l'on pourrait traduire par plans de participation aux bénéfices proprement dits; b) *indirect profit sharing plans*, ou plans de participation aux bénéfices dans une acception plus large; c) *related programs* ou divers.⁶¹ Le deuxième manuel se contente de deux catégories: a) *direct profit sharing plans*, ou plans de participation aux bénéfices proprement dits; b) *related programs* ou divers.⁶²

Par « direct profit sharing plans », le « Council » entend les formules suivantes: a) *cash plans* ou plans à versements immédiats, lorsqu'un certain pourcentage des profits de la compagnie est ajouté aux salaires réguliers et distribué périodiquement selon certains critères; b) *wage dividends* ou dividendes ouvriers, lorsque le pourcentage des profits attribuables aux travailleurs est déterminé par le pourcentage même du dividende payé aux actionnaires (le premier manuel ajoutait: ou par un pourcentage des salaires); c) *stock ownership*, ou plan d'acquisition d'actions de la compagnie, lorsque le travailleur devient un

(60) Cf. *Proceedings, Founding Conference, op. cit.*, pp. 12-13.

(61) *Op. cit.*, pp. VIII, IX, X, XI.

(62) *Op. cit.*, p. 65.

actionnaire; d) *trust plans*, ou plans en fiducie, lorsqu'un certain pourcentage des profits de la compagnie est remis à un fiduciaire, avec ou sans contribution de l'ouvrier. Les sommes ainsi accumulées au crédit de chaque ouvrier bénéficiaire sont distribuées à ce dernier soit après un certain nombre d'années, soit à l'âge de la retraite, soit à l'occasion d'une maladie, d'un accident, de la mort ou d'un arrêt de travail en période de chômage. Le premier manuel ajoutait une cinquième espèce de régime, « combined cash and trust plans », c'est-à-dire ceux qui comportent des éléments des plans à versements immédiats et des plans à versements différés. Le manuel révisé fait remarquer que toutes les espèces de plans peuvent être combinées de toutes les façons possibles.⁶³

Dans la catégorie intitulée *related programs* du manuel révisé, on trouve les formules suivantes: a) *Pension plans*, ou plans de pension, lorsque la compagnie, avec ou sans contributions de la part des travailleurs, pourvoit à des versements réguliers lors de la retraite; b) *guaranteed annual wage plans*, ou salaire annuel garanti, lorsque les travailleurs sont payés à salaire, c'est-à-dire sur la base de calcul d'une année; c) *production sharing plans*, ou salaire proportionnel, lorsque les ouvriers ont la garantie de recevoir une certaine part du chiffre d'affaires, ou, pour utiliser la définition du Docteur Hartman,⁶⁴ lorsque la rémunération ouvrière globale dans l'entreprise correspond à un pourcentage de la production totale; d) *cost savings sharing plans*, ou participation à la diminution du coût de revient, lorsque la rémunération qui s'ajoute aux gages réguliers est en proportion directe avec les économies réalisées dans le coût de production; e) *associative plans*: cette catégorie ne fait pas partie de la liste fournie par le docteur Hartman dans son discours d'ouverture à la séance de fondation du « Council of Profit Sharing Industries », et sa définition dans le manuel est vague; f) *cooperative plans*, ou association, lorsque les travailleurs deviennent co-propriétaires et co-gérants; g) *multiple management plans*, ou apprentissage de la gestion, lorsque l'on pourvoit au développement des personnes qui démontrent des aptitudes pour des fonctions administratives au moyen d'une participation aux travaux de bureaux de direction-écoles (cette formule est la seule que le premier manuel classait dans la catégorie des *related programs*); h) *employee benefits* ou avantages divers, tels que: assurance-vie, compensations dans les cas d'incapacité, d'accidents ou de maladie, bourses d'études, congés payés,

(63) *Op. cit.*, p. 18.

(64) Cf. *Proceedings, Founding Conference, op. cit.*, p. 13.

vacances annuelles, caisses populaires ou coopératives de crédit, etc.

Voilà les régimes que l'on considère généralement aux Etats-Unis comme des formules de participation aux bénéfiques. Chaque établissement qui pratique la participation aux bénéfiques le fait selon l'une ou l'autre de ces formules ou selon une combinaison des caractéristiques de certaines d'entre elles. Ainsi que l'indique le manuel révisé du « Council of Profit Sharing Industries », et tel que l'avait déclaré le docteur Hartman, il appartient à chaque entreprise de se tailler un plan à sa mesure en utilisant les éléments de ces formules qui sont, en quelque sorte, les molécules de la participation aux bénéfiques.⁶⁵

La méthode de classification des plans de participation aux bénéfiques qui offre le plus d'intérêt est celle qui retient les deux catégories suivantes seulement: d'abord les formules comportant une distribution immédiate des profits, au moins une fois par année, ensuite celles qui pourvoient à une distribution différée. Les plans à distribution immédiate sont avant tout des primes au rendement collectif. Ces plans ne font pas souvent longue vie et la fréquence de leurs échecs est assez élevés. Quant aux plans avec distribution différée, ils sont beaucoup plus stables.

L'enquête de Knowlton révèle des faits très utiles sur la proportion des plans à distribution immédiate en regard des plans à distribution différée.⁶⁶ L'année 1942, au cours de laquelle des avantages fiscaux considérables ont été adoptés en faveur des plans à distribution différée, marque une date importante à ce point de vue. De 1942 à 1945, 58 des 300 compagnies couvertes par l'enquête ont mis en vigueur un plan à distribution différée, sans compter les plans combinés; pendant ce temps, seulement 9 plans à distribution immédiate furent institués. De 1946 à 1950, c'est-à-dire entre la deuxième guerre mondiale et la guerre de Corée, la tendance contraire se produit: 66 plans à distribution immédiate contre 33 à distribution différée sont institués. A partir de 1950, c'est-à-dire au cours d'une période de contrôles gouvernementaux sur les salaires, les plans à distribution différée reprennent la première place: 33 sont mis en vigueur contre 17 à distribution immédiate. On constate que l'influence à long terme des mesures fiscales favorise les plans à distribution différée: alors de 44% des plans étu-

(65) *Revised Profit Sharing Manual*, op. cit., p. 18; aussi *Proceedings, Founding Conference*, op. cit., pp. 12-13.

(66) *Op. cit.*, p. 13.

diés par Knowlton étaient du type de distribution différée ou en contenaient des éléments avant 1942, cette catégorie de plans équivalait à 63% du total après cette date.

D'après l'enquête de Knowlton, les plans à distribution immédiate sont prédominants dans les petites compagnies; les plans à distribution différée prévalent dans les grandes compagnies, les plans combinés se trouvent surtout dans les compagnies de dimensions moyennes.⁶⁷ Quant aux plans à distribution différée qui prévoient une contribution ouvrière au fonds de fiducie à même les salaires, on les retrouve surtout dans les grandes compagnies.⁶⁸ Dans la plupart des cas, la contribution ouvrière correspond à 5% du salaire régulier. On étudiera un peu plus loin certains autres aspects importants des plans à distribution différée.

LE « COUNCIL OF PROFIT SHARING INDUSTRIES »

La fondation du « Council of Profit Sharing Industries » constitue un événement important dans l'histoire du mouvement de participation aux bénéfices aux États-Unis. Même si cet organisme n'a jamais réussi à grouper un nombre imposant de membres ni une proportion importante des entreprises qui pratiquent la participation aux bénéfices, il reste quand même un symbole, un témoignage et une force réelle de première valeur. Comme le disait le docteur Robert Hartman lors de la séance de fondation, ce « council » doit être un carrefour permettant à tout le pays de se rendre compte qu'il y a des gens qui s'occupent de la participation aux bénéfices. C'est en fait l'un des rôles dont le « Council of Profit Sharing Industries » s'est acquitté le mieux.

L'idée de la fondation de cet organisme est attribuable au docteur Robert Hartman, professeur de philosophie au Collège de Wooster, Ohio. Quelque temps avant Noël de l'année 1946, ce professeur avait prononcé une causerie sur la participation aux bénéfices devant les membres du club Rotary d'une petite ville de 5,000 personnes de l'Ohio, Orrville. Le professeur avait fustigé alors le communisme et le fascisme, en déplorant la remarquable puissance de mobilisation que ces deux systèmes avaient démontrée pour le plus grand malheur de l'Europe, son continent d'origine. Eh bien! dit-il, je ne veux pas que pareille catastrophe se répète en Amérique et je crois que le mouvement

(67) *Op. cit.*, p. 15.

(68) *Ibid.*, p. 38.

de participation aux profits fournit un moyen de mobiliser les forces productives de la nation américaine. Ou bien l'Amérique adoptera cette formule et fournira ainsi au monde libre le leadership dans le domaine de l'union des énergies créatrices, ou bien elle connaîtra la haine et la division qui ont affligés l'Europe.

Après cette conférence, Monsieur H. C. Nicholas, président de « The Quality Castings Company », Orrville, Ohio, vint féliciter le professeur Hartman et lui demanda pourquoi il ne passerait pas à l'action en organisant un groupement pour les employeurs qui pratiquent la participation aux bénéfices. C'est à partir de ce moment que le docteur Hartman entreprit les démarches nécessaires à la fondation du « Council of Profit Sharing Industries ». Il prit contact avec un grand nombre d'employeurs, de représentants du gouvernement, de dirigeants ouvriers et de personnes qui avaient déjà donné des preuves de leur intérêt à l'idée de participation aux bénéfices, et il convoqua une séance de fondation pour le 13 juin 1947, à l'hôtel Carter, Cleveland, Ohio.

Le docteur Hartman réussit à attirer à cette occasion des représentants d'une trentaine d'entreprises, de la « National Industrial Conference Board », de l'« American Management Association », quelques universitaires, y compris des membres du « Save Capitalism Committee » de l'Université Princeton, des journalistes, etc. Des témoignages d'encouragement lui étaient parvenus de la part des personnes qui s'étaient occupées de la direction de l'enquête sénatoriale et de la rédaction de son rapport. Les représentants du mouvement ouvrier, cependant, brillaient par leur absence après avoir répondu évasivement à l'invitation du docteur Hartman.

Dans le programme qu'il avait préparé, le docteur Hartman avait tracé un tableau des objectifs et des méthodes d'action de la future organisation avec un réalisme que l'expérience des années suivantes devait confirmer. Parmi les buts du nouveau « Council » on notait ceci : une Amérique libre, par le renforcement de l'entreprise privée en propageant la participation aux bénéfices à travers toute l'industrie américaine; l'affermissement des bases du capitalisme dans les masses en faisant partager à tous, par l'augmentation du pouvoir d'achat et la réduction des prix, la prospérité qu'il engendre; l'instauration de la démocratie industrielle et de la paix ouvrière en appliquant les principes moraux aux relations humaines dans l'industrie.

Le programme prévoyait deux catégories de membres, les membres réguliers et les membres associés. Il suggérait une liste de régimes de participation qui pourraient être considérés comme valables pour l'admission au sein du « Council ». Enfin il proposait la formation de nombreux comités: un comité d'organisation, un comité exécutif, un comité des finances, un comité de nominations, un comité de recherches, un comité d'éducation, un comité de législation, un comité de relations extérieures et enfin un comité des publications. Il exposait aussi les grandes lignes du programme d'action de chacun de ces comités. Ces suggestions ont presque toutes été acceptées et mises en pratique par la suite. Aujourd'hui encore, elles forment comme la charte et la structure du « Council of Profit Sharing Industries ».

Le « Council » compte dans ses rangs des compagnies puissantes et bien connues. Ses effectifs de membres réguliers ont augmenté régulièrement d'année en année: 38 en 1947, 66 en 1948, 91 en 1949, 132 en 1950, 188 en 1951, 243 en 1952, 302 en 1953, 330 en 1954, 348 en 1955, 361 en 1956.⁶⁹ Quant aux membres associés, ils étaient 13 en 1947, 28 en 1948, 60 en 1949, 150 en 1950, 262 en 1951, 382 en 1952 et 424 en 1956.

Le « Council » organise chaque année un congrès. Ces assises annuelles constituent pour lui une excellente occasion de renforcer la cohésion dans ses rangs, de stimuler l'enthousiasme de ses membres et d'attirer l'attention du public sur la participation aux bénéfices. Ces congrès attirent désormais des représentants de 250 à 400 maisons d'affaires. C'est le grand carrefour national de la participation aux bénéfices. On y remarque des représentants du gouvernement des Etats-Unis, de l'Eglise catholique, du clergé protestant et même des dirigeants ouvriers.

Cette association organise aussi des sessions d'étude avec l'aide d'organismes régionaux qui lui sont affiliés, il publie une revue mensuelle « Profit Sharing Trends » et vend des ouvrages sur la participation aux bénéfices. En 1955, il avait vendu 7,000 exemplaires de son manuel.⁷⁰

Enfin, le « Council of Profit Sharing Industries » tient à la disposition de ses membres et des compagnie qui désirent des conseils ou de

(69) Chiffres fournis à l'auteur par M. McCleary, assistant-secrétaire du « Council of Profit Sharing Industries ».

(70) *The 1955 Transcript*, rapport annuel du secrétaire, p. 161.

l'assistance quelconque dans l'établissement d'un système de participation aux profits, un secrétariat spacieux, bien outillé, situé au 24^e étage d'un gratte-ciel de Chicago, et un personnel nombreux et compétent.

Les compagnies américaines ont la réputation de consacrer beaucoup d'efforts et d'argent aux travaux de recherche. A l'heure actuelle, l'industrie américaine consacre environ \$4 milliards à la recherche technique.⁷¹ Les hommes d'affaires qui sont membres du « Council of Profit Sharing Industries » ne font pas exception à cette règle. Afin que la recherche dans le domaine de la participation aux profits puisse se faire efficacement, ils ont formé la « Profit Sharing Research Foundation ». Organisée en 1951, en grande partie sous l'instigation du « Council of Profit Sharing Industries », la PSRF est un organisme distinct du « Council ». Elle est incorporée comme une institution non lucrative du type éducatif en vertu des lois de l'Etat de l'Illinois.⁷²

Bien que la « Profit Sharing Research Foundation » soit un organisme distinct qui se dirige et s'administre indépendamment du « Council of Profit Sharing Industries », il a quand même avec celui-ci des relations étroites. En effet, les directeurs (trustees) sont élus par les directeurs du « Council ». En fait, trois des directeurs actuels sont aussi des directeurs du « Council ». Au fond, la PSRF est le prolongement du comité de recherches du « Council ». Ses fonds proviennent de la vente de ses publications et de dons d'une douzaine de compagnies et d'individus.

Le but de la « Foundation » est de mettre à jour et de publier des renseignements, favorables ou non, au sujet des expériences de participation aux profits aux Etats-Unis, afin de venir en aide à ceux qui s'intéressent à ce mouvement. La « Foundation » s'applique aussi à susciter des recherches dans le domaine de la participation aux profits au sein d'autres organismes d'éducation et de recherches.

La PSRF a déjà publié plusieurs travaux intéressants. Elle a aussi distribué largement plusieurs des publications du « Council ». Le personnel de la PSRF comprend un directeur, M. J. J. Jehring, au-

(71) Cf. *The 1955 Transcript*, op. cit., p. 151.

(72) Cf. *A Progress Report on the Profit Sharing Research Foundation, 1951-1956*, The Profit Sharing Research Foundation, 1718, Sherman Avenue, Evanston, Illinois, p. 1.

trefois de l'Université Cornell, et quelques étudiants engagés à temps partiel.

En somme le « Council of Profit Sharing Industries » et la « Profit Sharing Research Foundation » qui en émane s'acquittent très bien de leur rôle et font figure d'institutions progressives et dynamiques, à l'image même des chefs d'entreprise qui les animent.

Quelques résultats

Il y aurait bien des façons d'évaluer les résultats de la participation aux bénéfices. Ces résultats eux-mêmes sont nombreux, variés et peuvent être envisagés à plusieurs points de vue. On en a déjà constaté d'ailleurs un certain nombre jusqu'ici. Dans le cadre de la présente étude, il semble opportun de se limiter aux catégories suivantes: tout d'abord le degré d'augmentation de la rémunération ouvrière, ensuite, l'amélioration des relations patronales-ouvrières et l'augmentation de la productivité enfin la création d'un réservoir d'épargne.

DEGRÉ D'AUGMENTATION DE LA RÉMUNÉRATION OUVRIÈRE

En ce qui concerne la proportion des sommes attribuées aux employés en vertu du partage des profits par rapport à leur revenu total, c'est l'enquête de Knowlton qui est la plus récente et la plus complète.⁷³ Dans les cas de distribution immédiate, le pourcentage de 3% à 70% lorsque aucune déduction ou réserve préalable n'est effectuée. Le pourcentage le plus fréquent est de 25%.⁷⁴ Lorsque des réserves sont faites avant le partage, ce qui diminue d'autant le montant à répartir, le pourcentage varie entre 3.75% et 60%, le pourcentage le plus fréquent étant de 50%. Dans les cas de distribution différée sans réserve préalable, le pourcentage va de 2% à 50%, le plus fréquent étant de 10%. Dans les cas de distribution différée avec réserves avant la division des profits, le pourcentage va de 2.5% à 50%, le plus fréquent étant de 25%.

Dans les cas de distribution immédiate, l'enquête de Knowlton révèle que 20 compagnies versent plus de 25% de la rémunération to-

(73) KNOWLTON, *op. cit.*, p. 29.

(74) Cf. Jehring, *Profit Sharing he Capitalistic Challenge*, *op. cit.*, p. 10.

tale de l'ouvrier sous forme de participation aux profits; 40 compagnies, de 10% à 25%; 33 compagnies, de 5% à 10%; 16 compagnies, moins de 5%.⁷⁵ Dans 112 cas de distribution différée, plus de la moitié des compagnies paient de 10% à 15% de la rémunération ouvrière sous forme de contributions provenant de profits à un fonds de fiducie; seulement 11 compagnies ayant une formule combinée de distribution immédiate et de distribution différée signalent un pourcentage de moins de 11%.⁷⁶

D'après le « Council of Profit Sharing Industries », les profits distribués par ses membres à leurs ouvriers, en 1952, s'élevaient à près de \$125,000,000, variaient de 5% à 100% du profit total, avec une moyenne d'un peu moins de 20% et constituaient un supplément de 8% à plus de 100% des salaires.⁷⁷

AMÉLIORATION DES RELATIONS PATRONALES-OUVRIÈRES

C'est l'enquête sénatoriale Vandenberg qui s'est attachée le plus à l'examen des résultats de la participation aux bénéfices sur les relations patronales-ouvrières. Dans l'ensemble, cette enquête a permis de tirer des conclusions favorables à l'égard de la participation aux bénéfices sous ce rapport. Il est à noter que le sous-comité sénatorial a adopté comme critère principal le fait de la grève. Dans la catégorie des entreprises qui partagent les profits avec tous leurs ouvriers, le nombre de grèves est beaucoup moins élevé qu'ailleurs. En effet, 90.1% des compagnies qui pratiquent cette politique ne signalent aucune grève; là où le partage des profits n'existe pas, ce pourcentage n'est que de 76.6%.⁷⁸

Cet aspect des résultats du partage des profits n'a pas fait l'objet de beaucoup d'enquêtes importantes et ne peut pas, par conséquent, être exposé longuement ici. D'ailleurs, les enquêtes faites jusqu'ici révèlent surtout des opinions patronales et non l'opinion des travailleurs, ce qui n'est pas de nature à renseigner le chercheur d'une façon satisfaisante.

(75) KNOWLTON, *op. cit.*, pp. 24-29.

(76) Cité dans l'ouvrage de Jehring, *Profit Sharing, The Capitalistic Challenge*, *op. cit.*, p. 12.

(77) Cf. *Revised Profit Sharing Manual*, p. 3.

(78) Senate Report, *op. cit.*, p. 145.

AUGMENTATION DE LA PRODUCTIVITÉ

Quant à l'augmentation de la productivité, qui constitue l'un des principaux objectifs visés par les employeurs impliqués, toutes les enquêtes démontrent que la participation aux bénéfices la provoque presque automatiquement. Même dans les années sans profit, les résultats semblent bons. Flippo rapporte que trois sur quatre des compagnies couvertes par son étude ont connu au moins une année sans profit, sans que pour cela les ouvriers se comportent moins bien à leur travail.⁷⁹ 10% seulement des compagnies qui ont eu des années sans bénéfice signalent une baisse de rendement, 25% au contraire indiquent une amélioration.⁸⁰ Il serait fastidieux d'énumérer longuement les résultats d'enquêtes qui ont porté sur l'augmentation de la productivité dans les entreprises qui pratiquent le partage des profits. Qu'il suffise de constater que la plupart des employeurs interrogés sur ce point se déclarent très satisfaits.

CRÉATION D'UN RÉSERVOIR D'ÉPARGNE

L'un des effets les plus importants du partage des profits, c'est la création d'un immense réservoir d'épargne au service du financement des entreprises. Le nombre des plans de partage des profits qui comportent la mise en fiducie de la contribution patronale et, très souvent, de la contribution ouvrière, est considérable et semble destiné à augmenter constamment.

Une enquête récente de la « Securities and Exchange Commission » indique que les fonds de fiducie en vue de l'établissement d'un plan de retraite et provenant, dans un grand nombre de cas, de contributions patronales prises à même les profits, ont passé de \$6.4 milliards aux Etats-Unis à la fin de 1951 à \$11.8 milliards à la fin de 1954. Les montants qui ont servi à l'achat d'actions communes s'établissent comme suit: en 1951, \$257 millions; en 1952, \$328 millions; en 1953, \$378 millions; en 1954, \$539 millions. La plus grande partie des augmentations dans ces fonds de fiducie ont été canalisées vers l'achat d'actions et d'obligations de compagnies.⁸¹

(79) FLIPPO, *op. cit.*, p. 76.

(80) *Ibid.*, p. 76.

(81) Cf. *Statistical Series Release No. 1335*, Securities and Exchange Commission, Washington, D.C.

Une enquête du Surintendant des banques de l'Etat de New-York révèle qu'en 1955, il existait dans cet Etat seulement 2,560 fonds de fiducie de ce genre avec un actif de \$7,500,000,000, alors qu'en 1926, il y en avait 54 dont l'actif se totalisait à \$296,000,000.⁸²

Il est vrai qu'un petit pourcentage seulement de ces fonds de fiducie sont alimentés par des contributions provenant du partage des profits, mais celles-ci ont tendance à augmenter considérablement. Une estimation dont l'auteur dit qu'elle est conservatrice situe les fonds de fiducie reliés à des formules de participation aux profits à un niveau variant entre \$3 milliards et \$4 milliards.⁸³ L'importance de ces fonds incite les institutions de fiducie à devenir des agents très pressés du mouvement en faveur de la participation aux bénéfices auprès des employeurs.

Voici quelques-uns des principaux faits révélés par l'enquête de Jehring sur l'utilisation des fonds de fiducie alimentés par des plans de partage des profits. Dans la catégorie des 11 compagnies employant 5,000 ouvriers et plus, le pourcentage de ces fonds affecté à l'achat d'actions communes (autres que celles de la compagnie impliquée) se répartit comme suit dans 8 cas: 3.5%, 25.0%, 42.7%, 36.4%, 7.8%, 10.0%, 8.2%, 8.0%.⁸⁴ Le pourcentage utilisé pour l'achat d'actions communes de la compagnie impliquée est le suivant: 4.6%, 71.7%, 9.9%, 7.0%, 60.0%, 89.0%, 100.0%, 0.9%.⁸⁵

Dans le groupe des 26 compagnies employant de 1,500 à 5,000 ouvriers, voici le pourcentage des fonds affecté à l'achat d'actions communes (autres que celles de la compagnie impliquée): 16.0%, 13.9%, 19.8%, 8.0%, 32.0%, 3.5%, 31.6%, 43.8%, 58.1%, 20.5%, 27.9%, 65.0%, 50.4%, 1.4%, 12.0%, 17.0%, 40.0%, 41.5%.⁸⁶ Le pourcentage utilisé pour l'achat d'actions de la compagnie impliquée est le suivant: 14.0%, 97.0%, 0.2%, 13.8%, 42.0%, 61.0%, 8.9%, 1.0%, 80.4%, 3.3%, 3.6%, 5.0%, 27.2%, 14.0%, 7.0%.⁸⁷ Dans deux de ces derniers cas (42.0% et 14.0%), il s'agit exclusivement d'actions privilégiées; dans un autre cas (3.6%), ce pourcentage est affecté dans une proportion de

(82) GEORGE A. MOONEY, Superintendent of Banks, State of New York, *Pension and Other Employee Welfare Plans, A Survey of Funds Held by State and National Banks in N.Y. State.*

(83) JEHRING, *The Investment and Administration*, op. cit., p. 1.

(84) Jehring, op. cit., p. 11.

(85) *Idem*, p. 14.

(86) *Idem*, p. 22.

(87) *Idem*, p. 26.

82.0% à l'achat d'actions communes. Dans tous les autres cas, il s'agit uniquement d'actions communes.

Quant aux 44 compagnies employant de 500 à 1,500 travailleurs, le pourcentage des fonds affecté à l'achat d'actions communes (autres que celles de la compagnie impliquée) est le suivant: 38.0%, 35.0%, 27.0%, 42.1%, 23.0%, 18.0%, 16.2%, 41.6%, 3.2%, 24.5%, 0.6%, 31.2%, 18.4%, 14.0%, 19.0%, 50.0%, 33.0%, 39.0%, 39.7%, 32.0%, 35.6%, 35.0%, 24.7%, 43.0%, 6.9%, 36.9%, 29.9%, 33.3%.⁸⁸ Voici maintenant le pourcentage utilisé pour l'achat d'actions de la compagnie impliquée: 1.0%, 2.0%, 5.5%, 1.1%, 8.0%, 6.0%, 12.7%, 1.0%, 3.0%, 15.2%, 55.0%, 10.2%, 52.0%, 20.0%, 4.9%, 8.8%, 42.5%, 5.0%, 4.0%, 7.8% 5.1%.⁸⁹ Dans 13 cas, il s'agit exclusivement d'actions communes; dans quatre cas, d'actions privilégiées uniquement.

En ce qui concerne les 64 compagnies employant de 100 à 500 personnes, le pourcentage des fonds utilisé pour l'achat d'actions communes (autres que celles de la compagnie impliquée) est le suivant: 28.0%, 19.0%, 60.0% 25.0%, 45.0%, 36.9%, 19.0%, 88.0%, 30.0%, 12.7%, 30.0%, 79.2%, 50.0%, 17.8%, 35.5%, 43.0%, 48.5%, 25.2%, 53.3%, 9.6%, 27.3%, 2.1%, 35.0%, 12.4%, 19.1%, 44.1%, 33.2%, 26.6%, 30.0%, 63.7%, 23.2%, 25.0%, 31.4%, 37.5%, 23.0%, 8.3%, 13.3%, 13.0%, 54.1%, 22.0%, 30.2%, 33.0%, 27.5%.⁹⁰ Le pourcentage utilisé pour l'achat d'actions de la compagnie impliquée se répartit comme suit: 50.0%, 28.0%, 58.4%, 56.2%, 5.7%, 23.9%, 0.3%, 37.4%, 20.3%, 2.1%, 4.0%, 5.2%, 44.3%, 46.0%.⁹¹ Dans 7 cas, il s'agit exclusivement d'actions communes; dans 2 cas, d'actions privilégiées uniquement.

Enfin, dans le groupe des 36 compagnies employant 100 ouvriers au moins, aucune ne signale qu'une partie des fonds a servi à l'achat de ses propres actions.⁹² Voici le pourcentage des fonds utilisé à l'achat d'actions communes d'autres compagnies: 15.4%, 18.0%, 8.0%, 94.0% 15.0%, 12.0%, 10.0%, 0.8%, 50.0%, 19.0%, 55.2%, 38.0%, 6.0%, 58.0%, 34.4%, 38.0%, 57.0%, 25.0%, 17.0%, 23.0%.⁹³

(88) Jehring, *op. cit.*, p. 37.

(89) *Id.*, p. 42.

(90) Jehring, *op. cit.*, p. 54.

(91) *Idem*, p. 58.

(92) *Idem*, p. 69.

(93) *Idem*, p. 70.

En récapitulant les résultats de l'enquête de Jehring, on constate que les petites compagnies n'utilisent pas généralement les fonds de fiducie pour l'achat de leurs propres actions. Plus la compagnie est grande, plus on utilise le fonds de fiducie pour l'achat d'actions de la compagnie impliquée. La plupart de ces actions sont des actions communes acquises sur le marché des valeurs mobilières.⁹⁴ En tout, dans 35.3% des cas étudiés par Jehring et couvrant la majorité des employés, les fonds de fiducie reliés à une formule de partage de profits sont utilisés au financement des compagnies impliquées.⁹⁵

Le cas apparemment le plus spectaculaire que l'on puisse citer est celui de « Sears, Roebuck and Company », de Chicago. Grâce au partage des profits, les employés sont devenus détenteurs de plus du tiers des 6,200,000 actions de la compagnie. Le fonds de fiducie, dont 125,000 employés sont bénéficiaires, se chiffre à plus de \$8 millions.⁹⁶

Une récente enquête du Sénat couvrant 1538 fonds de fiducie reliés à des plans de partage des bénéfices et confiés à des banques qui sont membres du « Federal Reserve System », révèle que dans 431 cas, les accords de fiducie permettaient spécifiquement l'utilisation de ces fonds pour l'achat d'actions ou d'obligations des compagnies impliquées. Sur ce nombre, toutefois, 195 seulement s'étaient prévaluées de cette autorisation, et 112 avaient affecté plus de 10% du fonds à cette fin.⁹⁷

Remarques générales

La création de fonds de fiducie à même le partage des profits pourrait, si elle se généralisait, avoir des effets bienfaisants sur le cycle économique. Dans les périodes de prospérité, ces plans ponctionnent le revenu des ouvriers, qui ont une forte propension à la consommation, et dans les périodes de récession ou de dépression, ils mettent en circulation des sommes considérables entre les mains des travailleurs qui sont en chômage.

Au surplus, le partage des profits tend à accroître la productivité et, sinon à réduire le coût de revient, au moins à ne pas l'augmenter.

(94) *Idem*, pp. 98-99.

(95) Jehring, *op. cit.*, p. 102.

(96) Cf. *The 1955 Transcript*, *op. cit.*, pp. 145-146.

(97) Jehring, *op. cit.*, p. 102.

Théoriquement, cette formule devrait avoir une heureuse influence sur les prix. Elle contribue aussi, là où la distribution est différée, à former des îlots d'un système de sécurité sociale d'initiative privée à travers le pays et à travers l'industrie.

Une grande partie de la littérature américaine sur la participation aux bénéfices porte sur la quantité et les causes des succès et des échecs des expériences tentées par les entreprises dans ce domaine. Les enquêtes faites à ce sujet ont presque toujours consisté à demander un jugement sur ce point aux employeurs. Invariablement on adresse des questionnaires aux compagnies en leur demandant des renseignements factuels ou des opinions sur ce sujet. Dans le rapport de l'enquête de Knowlton, on note que sur un total de 300 compagnies, 96 d'entre elles (32%), employant 335,610 personnes (45%) estiment que leur expérience a été un très grand succès; 136 autres (45%) employant 268,110 personnes (37%) jugent que leur expérience a été un succès.⁹⁸

Les grosses compagnies, d'après l'étude de Knowlton, obtiennent plus de succès dans le partage des profits que les petites; les compagnies qui ont affaire à des unions ouvrières signalent de bons résultats mais les autres en indiquent de bien meilleurs encore. Le succès semble plus répandu dans les entreprises financières et professionnelles que dans l'industrie manufacturière et le commerce; le succès semble égal dans les compagnies dites publiques et les compagnies privées.⁹⁹

Le « Council of Profit Sharing Industries » compte dans ses rangs des compagnies de 12 à 15 employés et d'autres de plusieurs milliers. Le quart d'entre elles emploient 50 personnes ou moins.¹⁰⁰ En somme, on peut dire que le partage des profits se pratique dans les entreprises de toute dimension et dans toutes les branches de l'activité économique. Ce fait confère au partage des profits un caractère d'universalité qui, s'il était seul en cause, assurerait à ce système un brillant avenir.

Il n'y a pas lieu de croire cependant que cette tendance finira par donner au système du partage des profits une application généralisée dans l'économie américaine. L'une des raisons, parmi beaucoup d'autres, c'est qu'il peut réussir surtout dans les entreprises les plus prospères. L'une des conclusions de l'enquête faite en 1945 sous les

(98) Knowlton, *op. cit.*, p. 50.

(99) Knowlton, *op. cit.*, p. 67.

(100) *Revised Profit Sharing Manual, op. cit.*, p. 3.

auspices des « Industrial Relations Counselors » par Stewart et Couper, c'est que le partage des profits ne peut s'effectuer régulièrement sur une longue période que dans ces établissements relativement peu nombreux qui ont fait systématiquement des profits considérables pendant plusieurs années et dont la main-d'œuvre est peu nombreuse par rapport au volume des affaires et au montant des profits.¹⁰¹

L'un des dangers qui, théoriquement du moins, est inhérent au système même du partage des profits entre employeurs et employés, c'est que si une telle pratique se généralisait dans l'industrie, elle pourrait susciter une collusion sur le plan de chaque entreprise particulière pour augmenter les profits par tous les moyens, soit en majorant indûment les prix dans les cas de monopole ou de quasi-monopole, soit par la concurrence injuste envers les concurrents qui sont tenus par des conventions collectives à payer une rémunération inélastique. Cette concertation entre employeurs et employés serait en définitive au détriment du consommateur car celui-ci devrait en solder la note par des prix plus élevés. Georges M. Harrison, dirigeant d'une union ouvrière dans les chemins de fer et la navigation, prenait à ce sujet une attitude de désapprobation. On ne devrait pas, disait-il, demander au syndicalisme ouvrier de participer à une politique d'augmentation et d'accumulation des profits, car son rôle devrait plutôt être de tempérer cette politique.¹⁰²

Ceci est encore plus pertinent dans le cas des entreprises publiques, car le but de ces entreprises n'est pas le profit mais le service. Pourtant, en 1946, un plan de partage des profits fut inclus dans une convention collective entre la « South Atlantic Gas Company » et la « International Union of Operating Engineers ». ¹⁰³ Cet événement pouvait signifier que les deux parties à la convention désiraient par ce moyen augmenter la productivité et provoquer subséquemment une baisse des prix, mais il est plausible de supposer qu'il était l'indice de prix déjà trop élevés.

Si l'on veut être réaliste, il ne faut pas accorder trop de poids à ces craintes, car elles ne seraient valables que dans l'hypothèse d'une généralisation de la pratique du partage des bénéfices. Il est proba-

(101) Stewart et Couper, *op. cit.*, p. 48.

(102) HARRISON, G.M., *Prerequisites to Profit Sharing*, Trusts and Estates, April 1946, p. 361.

(103) Cf. Thompson, *op. cit.*, p. 125.

ble que cette formule, en effet, ne s'appliquera jamais que dans une proportion limitée d'entreprises, que dans un secteur restreint de l'économie, et que ses mauvais résultats, en plus d'être compensés par ses avantages, seront toujours tempérés par les effets des autres modes de rémunération du travail. Que de petits groupes d'employeurs et de travailleurs se partagent des profits en essayant de se payer la tête de tous les autres n'a pas tellement d'importance pour le bonheur ou le malheur de la société. Ce qui importe, après tout, c'est que de façon générale les entrepreneurs, les employés, les ouvriers et les consommateurs retirent chacun leur juste part des fruits de l'économie globale. Le partage des profits est l'une des formules qui peuvent contribuer à réaliser partiellement cet objectif. A ce titre, il est souhaitable que la participation aux bénéfices fasse des progrès et qu'elle soit appréciée à sa juste valeur.

Profit Sharing in the United States of America

Profit sharing is becoming an important practice in American business. According to optimistic but still realistic estimates, profit sharing plans would reach the total of nearly 20,000. Every month, about a hundred new plans are put into effect.

A good deal of research work and literature is concerned with profit sharing in the United States. Top scholars, serious organizations such as the « National Industrial Conference Board » and the « Industrial Relations Counselors », and the U.S. Government have steadily surveyed profit sharing. Since 1947, the « Council of Profit Sharing Industries », a private association sponsored by businessmen, is promoting this idea with great success and has created the « Profit Sharing Research Foundation », a dynamic and efficient institution. All these facts are an indication that profit sharing is a big thing.

While one can find traces of profit sharing experiences as far back as the last decade of the eighteenth century, this idea has actually drawn considerable public interest and developed into a big-sized movement only in the last twenty years. The Senate investigation of 1938 is undoubtedly one of the most important landmarks in the history of profit sharing. It has focused national attention on this practice and laid the basis for future legislation. The report of the sub-committee was for some time the bestseller of the Government Printing Office.

In the early days and also very lately, there have been instances of favorable labor unions' attitudes towards profit sharing, but generally speaking this idea and practice has been largely promoted by businessmen or by businessminded scholars or organizations. Among the advocates and supporters of profit sharing, a great number have given a considerable amount of emphasis on its virtue of making capitalism available and desirable to all. This was one of the main conclusions of the Senate report. It is also to be found frequently throughout the literature on

this subject. The report of the 1956 convention of the « Council of Profit Sharing Industries » is entitled: « Every Man a Capitalist », which summarizes the spirit of many promoters and might be considered as a good slogan.

Of course, the majority of stockholders and management representatives are still probably opposed to profit sharing, but the number of those who are becoming interested in this idea or actually putting it into effect in some way is steadily increasing. Most of them have adopted it because they wanted the workers to be more concerned with the results of the business. Many others are looking at it as a group incentive, while some consider it as a device to provide more security to the employees. In this last case, profit sharing is used to finance pension and welfare plans.

Profit sharing is an expression that has been widely used to mean a lot of different practices which, in many cases, have very little to do with true and genuine profit sharing. This confusion is to be found very often throughout the literature on the subject. For instance, the United States Senate, in its 1938 survey, and even the « Council of Profit Sharing Industries » have adopted very loose definitions in order to cover what is usually being considered as such in the industry rather than what should strictly and technically be so designated. Normally, the workers' share should be fixed in advance and be the result of an agreement freely entered into.

There is a great variety of plans which can be put into effect. All the promoters agree on the fact that in each case, the plan should be tailored to meet the particular circumstances. Among all the classifications that have been made, one of them seems to be the most significant and appropriate: the cash profit-sharing and the deferred profit-sharing plans. This latter category prevails in larger companies, while the former one is typical of smaller units. Combined plans are usually found in the medium-sized industry.

The deferred profit-sharing plans have drawn a considerable amount of attention lately. One of their main features is the creation of a huge savings pool in the hands of trust institutions. Some companies use the savings, which in many cases are built up to a certain extent by workers' contributions, to purchase their own stock or common stock of other companies. This source of finance is becoming more and more important, and it gives trust companies a greater influence.

If such a trend should develop steadily, it is likely that it might have some influence on the economic cycle. In an expansion period, workers' contributions to a trust fund are not used as consumption expenditures but rather as savings for the purpose of investment. Since the workers have usually the right to withdraw the money vested in them only in special circumstances — retirement, lay-offs, sickness etc. — these sums are available when the worker needs them badly and will spend them. Profit sharing thus becomes, to a certain extent, a social security scheme operated on a private basis.

It seems probable that profit sharing will develop in the future, because most of the companies which have put a plan into effect are satisfied with it. One of the most comprehensive surveys made lately has shown that, out of three hundred

(300) companies covered, ninety-six of them (96) think that their experience has been a very great success, while 136 others think that it has been successful. So more than three-quarters of these companies feel that their profit-sharing venture has been a success.

It is not likely, however, that profit sharing will ever be an overwhelming practice in American industry. One of the main reasons is that the labor unions have traditionally been either indigent or opposed to it. Some recent facts may suggest that this attitude will not be uniform in the future.

Profit sharing in itself is not a bad thing, but what is still more important is to share the wealth as well as possible between stock owners, management representatives, workers and consumers.

ATTENTION

XIVe Congrès des relations industrielles de Laval

THEME : Bénéfices sociaux et initiative privée
DATE : Les 20 et 21 avril 1959
LIEU : Le Château Frontenac

Tous sont cordialement invités à s'inscrire