

**Gérard PICARD**

Secrétaire général C. T. C. C.

---

**LE SALAIRE  
MINIMUM VITAL**



La Confédération des Travailleurs  
Catholiques du Canada, Inc.

---

TRACT No. VII



**Gérard PICARD**

Secrétaire général C. T. C. C.

---

LE SALAIRE  
MINIMUM VITAL



La Confédération des Travailleurs  
Catholiques du Canada, Inc.

---

TRACT No. VII



## LE SALAIRE MINIMUM VITAL



**M. GÉRARD PICARD, B.A.,**

Secrétaire général de la C.T.C.C., Professeur à la Faculté des Sciences Sociales de l'Université Laval, membre du Comité Consultatif du Conseil National du Travail en temps de guerre, membre de la Commission Consultative du Service Sélectif National, membre du Conseil Supérieur du Travail de la Province de Québec, membre du Conseil d'Orientation Économique de la Province de Québec.

Le Canada est un État membre de l'Organisation Internationale du Travail. L'origine de cette institution remonte à la fin de la dernière guerre mondiale, et sa constitution forme la Partie XIII du Traité de Versailles du 28 juin 1919 (Art. 387-427). Le préambule de cette constitution se lit comme suit:

« Attendu que la Société des Nations a pour but d'établir la paix universelle, et qu'une telle paix ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale;

« Attendu qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger, et attendu qu'il est urgent d'améliorer ces conditions: par exemple, en ce qui concerne la réglementation des heures de travail, la fixation d'une durée maxima de la journée et de la semaine de travail, le recrutement de la main-d'œuvre, la lutte contre le chômage, *la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables*, la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail, la protection des enfants, des adolescents et des femmes, les pensions de vieillesse et d'invalidité, la défense des intérêts des travailleurs occupés à l'étranger, l'affirmation du principe de la liberté syndicale, l'organisation de l'enseignement professionnel et technique et autres mesures analogues;

« Attendu que la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux

efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays;

« *Les hautes parties contractantes, mues par des sentiments de justice et d'humanité aussi bien que par le désir d'assurer une paix mondiale durable, ont convenu ce qui suit: (. . .)*

Les Hautes Parties Contractantes ont convenu d'instituer l'Organisation Internationale du Travail, le Bureau International du Travail et la Conférence Internationale du Travail. Le Canada s'est fait représenter à toutes les sessions de la Conférence Internationale du Travail.

A l'article 427 de la Partie XIII du Traité de Versailles du 28 juin 1919, les Hautes Parties Contractantes exposent qu'il y a des méthodes et des principes pour la réglementation des conditions de travail que l'on devrait s'efforcer d'appliquer. Parmi ces méthodes et ces principes, cités au même article, on peut lire avec intérêt les paragraphes un et trois suivants:

- 1.— Le principe dirigeant que le travail ne doit pas être considéré simplement comme une marchandise ou un article de commerce;
- 3.— Le paiement aux travailleurs d'un *salaires leur assurant un niveau de vie convenable* tel qu'on le comprend dans leur temps et dans leur pays.

Les mêmes idées ont été exprimées dans la Charte de l'Atlantique du 14 août 1941, charte acceptée (sans signature) par le Canada comme par les autres nations alliées. En effet, les États intéressés exposent ce qui suit au cinquième paragraphe de cette Charte:

- 5.— Ils désirent créer la plus entière collaboration de toutes les nations dans le domaine économique, dans le but d'obtenir pour tous l'amélioration des conditions de travail, le progrès économique et la sécurité sociale.

Quelques mois plus tard, en octobre 1941, le Directeur par intérim du Bureau International du Travail présentait, à New-York, devant la Conférence Internationale du Travail, son rapport annuel. Il y déclarait (page 102):

« Une saine démocratie doit assurer un niveau de vie équitable pour tous ses membres, et puisqu'on ne saurait plus attendre que le jeu naturel de forces économiques aveugles y suffise, l'instinct de conservation exige que toute politique, nationale ou internationale, en fasse le but conscient de ses efforts. En ce sens, la sécurité économique pour l'individu va beaucoup plus loin que les vieux slogans de « droit au Travail » et de « travail ou assistance ». Elle va même plus loin que la « protection contre le chômage » par des mesures économiques ou politiques aptes à obtenir cette fin, et par suite à éliminer l'insécurité de la vie du travailleur ordinaire. Elle vise en outre à assurer à celui-ci, pour lui et pour sa famille, tout ce dont il a besoin pour être à même, dans sa jeunesse, dans ses années de travail et dans sa vieillesse, de tenir dignement sa place dans la collectivité et de contribuer à sa prospérité dans la mesure de ses capacités et de ses dons. »

Le Canada, membre de l'Organisation Internationale du Travail, a pris des engagements dont on doit tenir compte et sur lesquels on peut s'appuyer lorsque, dans l'une ou l'autre des provinces, la question des salaires est soulevée. Ce qui précède pose, à notre sens, certains jalons que l'on ne doit pas perdre de vue en abordant le problème du salaire minimum vital.

Le salaire est le mode de rémunération du travail du salarié. On peut ajouter immédiatement que les salariés, en général, ne peuvent compter que sur leur salaire pour vivre. C'est leur unique source de revenus.

Le fisc les atteint sans leur laisser la moindre échappatoire. Les « side lines » sont rares ou inexistantes, et on ne leur accorde

pas de sursalaire pour les aider à payer l'impôt sur le revenu. Il ne faut donc pas s'étonner si ce sujet est traité longuement.

Dans l'économie sociale, où l'on traite de production, de répartition, de circulation et de consommation des biens, le salaire prend place, suivant les économistes et les sociologues, au chapitre de la répartition des biens. On admet généralement que les éléments dont on doit tenir compte pour établir le juste salaire sont les suivants: 1° coût de la vie; 2° situation de l'entreprise; 3° les exigences du bien commun. Le premier de ces éléments peut être étudié à fond, et les conclusions peuvent être utilisées dans tous les cas. Le deuxième élément ne peut être apprécié justement dans un sens général. Il faut, devant soi, des cas d'espèce pour savoir dans quelle mesure la situation de l'entreprise est un facteur favorable ou défavorable aux employeurs ou aux salariés. Quant au troisième élément, les exigences du bien commun, il suppose une connaissance raisonnable des deux premiers, pour chaque cas à l'étude, et leur coordination à la lumière des nécessités de l'économie générale.

La démonstration sera faite plus loin que le salaire minimum vital, dû en justice stricte, est le salaire familial absolu. De sorte que, à moins qu'il ne puisse invoquer sérieusement en sa faveur les éléments du salaire relatifs à la situation de l'entreprise et aux exigences du bien commun, tout employeur est tenu, en justice stricte, de payer à chacun de ses employés adultes le salaire familial absolu. Et, à ce stage, la question des allocations familiales peut être soulevée, afin de protéger les familles nombreuses pour lesquelles le salaire minimum vital s'avère insuffisant. Il n'entre pas dans le cadre de ce travail, toutefois, de traiter des allocations familiales. Les allocations familiales relèvent de la justice distributive et pourraient faire l'objet d'une étude spéciale.

Dans son encyclique *Rerum Novarum*, du 15 mai 1891, Léon XIII a écrit:

« Parmi les devoirs principaux du patron, il faut mettre au premier rang celui de donner à chacun le salaire qui convient. »

Le 31 décembre 1930, dans l'encyclique *Casti Connubii* sur le mariage chrétien, Pie XI traitait ainsi le sujet du salaire minimum vital:

« Étant donné qu'il n'est pas rare que la parfaite observance des commandements de Dieu et l'honnêteté du mariage rencontrent de graves difficultés, et que les époux sont parfois accablés sous le poids des soucis familiaux et en raison d'une grande pénurie des biens temporels, il faut évidemment, dans toute la mesure du possible, subvenir à leurs besoins. Aussi, tout d'abord, convient-il de faire en sorte que soient appliquées les recommandations que très sagement Notre prédécesseur Léon XIII avaient faites à ce sujet, voulant que la société civile prenne des dispositions économiques et sociales, de façon que tout père de famille puisse gagner de quoi s'entretenir lui-même et entretenir aussi décemment sa femme et ses enfants. »

Plus loin, dans la même encyclique, Pie XI ajoute:

« Ceux qui ont charge de l'État et du bien commun ne peuvent pas négliger ces besoins matériels des époux et des familles sans être responsables d'un grave détrimment. Il faut donc que, dans les lois qu'ils édictent et dans le budget qu'ils établissent, ils aient un grand souci de venir en aide à cette misère des familles d'humble condition et qu'ils fassent de cela un des premiers objets de leur administration. »

Reprenant le même sujet dans l'encyclique *Quadragesimo Anno*, le 15 mai 1931, Pie XI donnait le mot d'ordre suivant aux catholiques du monde entier:

« Et tout d'abord, on doit payer à l'ouvrier un salaire qui lui permette de pourvoir à sa subsistance et à celle des siens. »

Plus loin, il ajoutait :

« On n'épargnera donc aucun effort en vue d'assurer aux pères de famille une rétribution suffisamment abondante pour faire face aux charges normales du ménage. Si l'état présent de la vie industrielle ne permet pas toujours de satisfaire à cette exigence, la justice sociale commande que l'on procède sans délai à des réformes qui garantiront à l'ouvrier adulte un salaire répondant à ces conditions. »

Le 19 mars 1937, Pie XI a promulgué l'encyclique *Divini Redemptoris* sur le communisme athée. Au paragraphe 31 de cet immortel document, le Pape parle du « salaire dû en stricte justice à l'ouvrier pour lui et pour sa famille ». Commentant ce passage de l'encyclique *Divini Redemptoris* dans son ouvrage réputé *L'Église au secours de la société*, M. l'abbé C.-O. Garant, professeur à l'Université Laval, et aumônier des associations patronales du diocèse de Québec, a ponctué :

« Sur quoi sinon sur son salaire, la seule source de revenus qu'il possède, le travailleur peut-il compter (. . .) ? On doit donc, dit le Pape, payer au travailleur un salaire qui lui permette de pourvoir à sa subsistance et à celle des siens, un salaire suffisamment abondant pour faire face aux charges de la famille. Et dans la nouvelle encyclique *Divini Redemptoris*, il nous avertit qu'un tel salaire est dû en stricte justice; ce qui veut dire que ceux qui ne le donnent pas sont tenus en conscience à la restitution, parce qu'il y a un vol. »

Il nous paraît nécessaire, pour bien faire comprendre la portée de la doctrine sociale catholique en matière de salaire minimum vital de citer un autre texte de *Divini Redemptoris*. Le voici :

« La justice sociale demande que les ouvriers puissent assurer leur propre subsistance et celle de leur famille par un salaire proportionné; qu'on les mette en mesure d'acquiescer

un modeste avoir, afin de prévenir ainsi un paupérisme général qui est une véritable calamité; qu'on leur vienne en aide par un système d'assurances publiques ou privées qui les protègent au temps de la vieillesse, de la maladie ou du chômage. »

Dans les *Nouvelles Catholiques*, édition du 16 novembre 1943, publiées par la Commission de l'Information en temps de guerre, Ottawa, on rapporte la déclaration suivante de Pie XII, Pape actuellement régnant, à une délégation d'ouvriers :

« Nous avons proclamé, exigences fondamentales de la concorde sociale, les aspirations qui vous tiennent tant à cœur : — le salaire qui assure l'existence de la famille et permette aux parents de remplir leur devoir naturel d'élever leurs enfants, de les nourrir et de les vêtir sagement; — une habitation digne de personnes humaines; — la possibilité de donner à leurs enfants une instruction suffisante et une éducation convenable; — la possibilité de constituer des réserves pour les temps de gêne, de maladie et de vieillesse. »

Le 11 mars 1941 marque la date d'une lettre pastorale sur la restauration sociale. Il s'agit d'un lumineux document signé de Son Éminence le Cardinal Archevêque de Québec, et de Leurs Excellences les Archevêques et Évêques de la Province de Québec. Les autorités religieuses de notre province soulignaient, par cette lettre pastorale, le cinquantième anniversaire de publication de *Rerum Novarum*, et le dixième de *Quadragesimo Anno*. Au paragraphe vingt-quatre de la Lettre des Archevêques et Évêques de la province de Québec, à la suite de la citation d'un texte de Pie XI, dans *Quadragesimo Anno*, sur le salaire vital, on peut lire :

« La déclaration est nette. Elle établit l'obligation du salaire familial. »

Et à la fin du paragraphe vingt-cinq de leur Lettre magistrale, nos autorités religieuses soulignent avec autant de clarté que de sens social :

« Bref, le salaire familial est le premier droit de l'ouvrier le premier devoir de l'employeur. »

Le Conseil National du Travail en temps de guerre, tribunal chargé par le gouvernement d'Ottawa de l'application des décrets de guerre relatifs aux salaires et conditions de travail, a exprimé la même opinion dans une décision rendue en date du 13 avril 1944, en disposant d'une requête des syndicats de l'industrie de l'amiante relative à une augmentation de salaires. En effet, le Conseil National considère que le salaire est la première obligation des employeurs, et qu'il y a injustice flagrante à ne pas payer un salaire raisonnable, lorsque la situation de l'entreprise le permet. Voici le texte du Conseil National à ce sujet:

« Le salaire des ouvriers est la première des obligations à la charge d'opérations industrielles. L'ouvrier doit passer avant l'actionnaire, quoique l'on ne doive pas refuser un bénéfice raisonnable à ce dernier. Sûrement, l'ouvrier doit le premier recevoir un salaire raisonnable quand les recettes de l'employeur le permettent. Autrement, il est la victime d'une injustice flagrante. »

Le Conseil d'arbitrage chargé de connaître du différend entre la Cité de Montréal et le Syndicat des fonctionnaires municipaux, a abondé dans le même sens. Il a cité l'extrait ci-dessus de la décision du Conseil National du Travail et en a tenu compte en dépit du fait que les municipalités ne sont pas assujetties aux décrets de guerre relatifs aux salaires et conditions de travail. Le rapport de ce Conseil d'arbitrage porte la date du 29 avril 1944.

Au risque de paraître ennuyeux, quelques autres citations doivent encore suivre. Comment ne pas consigner ici le paragraphe 136 du Code social de Malines (édition de 1936):

136.— Le premier point à considérer est la subsistance de l'ouvrier et de sa famille. Le salaire vital, comprenant la subsistance du travailleur et de sa famille,

l'assurance contre les risques d'accident, de maladie, de vieillesse et de chômage, est le salaire minimum dû par l'employeur en justice. »

M. Paul Chanson, président du Syndicat Patronal Maritime du Port de Calais, va encore plus loin, si l'on peut dire, dans son ouvrage intitulé *Les Droits du travailleur et le Corporatisme*. Voici d'abord les premières lignes de cet ouvrage intéressant:

« Je ne suis ni juriste, ni économiste; je suis tout simplement un patron catholique, qu'ont toujours passionné les questions sociales. »

Abondant, quelques pages plus loin, la question du salaire, M. Chanson écrit:

« Le salaire, bien loin de se régler sur le jeu mercantile de l'offre et de la demande, doit être déterminé par les besoins vitaux du travailleur. »

Pour l'auteur, président d'un syndicat patronal, le juste salaire va plus loin que le salaire familial; il se rend au salaire qu'il appelle « patrimonial ». Voici son texte:

« Le juste salaire, ce n'est pas uniquement le salaire vital et le sursalaire familial, c'est le salaire qui permet d'accéder à la propriété, celui que je proposais d'intituler le salaire patrimonial. »

Le Mercredi des Cendres, 7 février 1940, les Archevêques et Évêques américains, membres de la commission administrative de la National Catholic Welfare Conference, ont publié, à Washington, une lettre pastorale sur *L'Église et l'ordre social*. (Cf. E.S.P., brochure no 315, avril 1940). Dans cette lettre pastorale, le salaire vital est ainsi défini:

« Par salaire vital nous entendons celui qui suffit à faire vivre convenablement non seulement l'ouvrier, mais encore toute sa famille. Un salaire si bas qu'il faille y suppléer par celui de la femme, de la mère et des enfants pour s'assurer la nourriture suffisante, le vêtement et le logis, et subvenir aux principaux besoins d'ordre spirituel et culturel, ne peut être considéré comme un salaire vital. »

L'épiscopat d'Angleterre a aussi abordé cette question du salaire vital dans une lettre collective rendue publique, à Westminster, le dimanche de la Pentecôte, 1942. Lettre reproduite par l'Oeuvre des Tracts, Montréal, brochure no 278, août 1942). Parmi les conditions que doivent exiger les chrétiens, l'épiscopat d'Angleterre mentionne les suivantes :

- « 1.— Un salaire vital capable d'assurer un modeste bien-être et de rendre l'épargne possible. Moins que cela serait injuste.
- « 2.— Le paiement de ce salaire devrait être la première obligation dont s'acquitte l'industrie.
- « 3.— Ce salaire devrait être déterminé d'après trois facteurs principaux : une prestation minimum de travail, la capacité de l'industrie à payer, un type convenu minimum de famille moyenne, c'est-à-dire, père, mère et trois ou quatre enfants.

D'après le texte précédent, le salaire minimum vital est le salaire familial absolu. Les distinctions nécessaires sont faites, sur ce point, par le R. P. Rutten, O.P., Maître en théologie, Sénateur, Directeur du Secrétariat général des Oeuvres sociales en Belgique, dans son excellent ouvrage : *La doctrine sociale de l'Eglise* (1932). L'éminent auteur y écrit :

« Le salaire familial relatif est celui qui varierait d'après le nombre de personnes composant la famille, leur âge, leur santé, leurs divers besoins. Pour un même travail, l'ouvrier, père de famille, aurait droit à un plus fort salaire que le célibataire; le père d'une nombreuse famille à un salaire plus élevé que le père d'un ou de deux enfants; d'où le nom de salaire relatif.

« Le salaire familial absolu est une rétribution du travail permettant à l'ouvrier sobre et honnête de faire face aux circonstances ordinaires de la vie. Parmi ces circonstances, il faut compter en premier lieu l'état de mariage et un certain nombre d'enfants. Il s'agit évidemment de l'ouvrier adulte et valide qui donne la somme d'ouvrage fourni par la moyenne de ses pairs.

« La salaire familial, tel que nous l'entendons ici, est exclusivement le salaire familial absolu. »

Dans l'ouvrage qui vient d'être cité, l'auteur, le Père Rutten, cite l'extrait suivant de la brochure de Mgr Pottier : *La morale catholique et les questions sociales d'aujourd'hui* :

« Voici deux faits : l'existence de l'ouvrier et son mariage. Le premier est indépendant de sa volonté; le second procède de son libre choix; mais tous les deux sont conformes à l'ordre naturel et en procèdent. Ces deux faits, une fois posés, donnent origine, en vertu de la nature même des choses, au double devoir : de s'entretenir soi-même dans l'existence, et de pourvoir au maintien de la famille. Or, pour satisfaire à ce double devoir, la nature ne fournit qu'un seul moyen, le salaire gagné en retour du travail. Donc, en vertu de la loi de la nature, ce salaire doit au moins suffire à l'accomplissement de ces deux devoirs. »



Il ne peut donc paraître osé de prétendre que le salaire minimum vital est le salaire familial absolu, calculé suivant le budget d'une famille moyenne. Au Canada, la famille moyenne, suivant les données de l'Office national de la Statistique, comprend cinq personnes, le père, la mère, et trois enfants. Un auteur canadien d'une compétence reconnue, le R. P. Chagnon, S.J., abonde également dans ce sens. En effet, dans son ouvrage: *Directives sociales catholiques*, il écrit:

« Le salaire familial absolu est celui qui répond aux besoins normaux d'une famille moyenne prise comme type, par exemple une famille cinq membres, père, mère et trois enfants. »

En s'appuyant sur plusieurs des textes cités plus haut, on peut déduire que le salaire familial absolu est dû non seulement à un père de famille, mais encore à tout adulte valide. Ce point de vue a été soutenu par M. L.-P. Roy, rédacteur à *L'Action Catholique*, Québec, dans un article publié le 19 avril 1944, où tout en donnant l'opinion d'un sociologue distingué, Mgr Wilfrid Lebon, il écrit:

« Ce salaire familial doit être payé à tout ouvrier adulte. « Salaire familial et salaire de l'homme adulte, c'est, pour ainsi dire, la même chose », professait Mgr Lebon à la Semaine sociale de Montréal. « Du travail, on ne regarde pas seulement le côté objectif, mais aussi le côté subjectif. Il n'est pas vu seulement de l'usine, mais aussi du foyer. On se rappelle que la personne humaine, appelée de par la nature à vivre dans l'état du mariage, fait l'objet indirect du contrat de travail. »

Et Monsieur Roy commente aussitôt:

« Certes plusieurs célibataires abuseront de leur salaire « familial », mais ils auront tort tout simplement. N'abuse-

t-on pas des meilleures choses? D'ailleurs nombre de célibataires ne se marient pas précisément parce qu'ils ont des obligations familiales dues à des circonstances particulières, ou parce que leur salaire n'est pas familial. »

Dans le programme économique mondial du mouvement syndical chrétien, reproduit dans l'ouvrage *L'Ordre nouveau* (1937), la Confédération Internationale des Syndicats chrétiens soutient le même point de vue et s'exprime comme suit:

« Tout travailleur adulte a droit à un salaire minimum qui lui permette de pourvoir à son entretien d'une façon conforme aux exigences de la dignité humaine, de nourrir et d'élever une famille: dans la fixation du taux de ce salaire, il sera tenu compte du coût de la vie. »

Ajoutons une dernière précision. Qu'est-ce qu'un adulte? Sans faire de recherches particulières à ce sujet, l'on peut dire, sans crainte d'une contestation, que l'adulte, c'est le majeur, au sens du Code civil de la province de Québec, c'est-à-dire tout homme ayant atteint l'âge de vingt-et un ans.

Pourquoi faire intervenir la justice stricte ou commutative pour protéger le salaire familial absolu? C'est la seule justice, avec son obligation de restitution, qui fasse sentir au plus haut degré l'importance de la famille dans la société et les graves responsabilités de ceux qui doivent la protéger. En effet, si la famille est « la pierre d'angle de la société, la cellule-mère d'où la vie rayonne à travers tout le corps social » (E.S.P. no 371, page 1), peut-on reconnaître à son chef le droit strict à un salaire minimum vital, et, aussitôt après, soumettre ce droit aux seules exigences de la justice distributive ou de la justice légale? Ce serait vraiment inadmissible, et en pleine contradiction tant avec la doctrine sociale contenue dans les encycliques pontificales qu'avec la place d'honneur que l'Église et l'État accordent à la famille dans la société. D'autant plus que les exigences de

la justice stricte, en matière de salaire minimum vital, sont déjà tempérées par l'analyse de la situation de l'entreprise et les exigences de l'économie nationale.

La thèse du salaire familial absolu est loin d'être acceptée couramment. Il n'est pas rare, même de nos jours, d'entendre dire que le juste salaire minimum doit être déterminé par la loi de l'offre et de la demande; ou bien, qu'il doit être déterminé d'après le rendement individuel de l'ouvrier; ou encore, qu'il doit être restreint aux nécessités de l'unité familiale, c'est-à-dire à tout juste ce qu'il faut pour pourvoir aux besoins du chef de famille et de son épouse.

La théorie du salaire minimum livré au caprice de la loi de l'offre et de la demande est aujourd'hui abandonnée, sauf par quelques économistes et certains employeurs retardataires qui voient avec regret se fermer la dernière page de l'histoire de la jungle économique où, à la suite d'un brillant chapitre réservé aux progrès incontestables de la production industrielle, on peut lire les souffrances si patiemment endurées par les classes laborieuses. La fable du loup et de l'agneau y est apprêtée à toutes les sauces, et le résultat, toujours le même, y est présenté sous les formes les plus variées et les plus cyniques.

Quant au salaire minimum individuel, déterminé d'après le rendement de chaque ouvrier, il découle de la rationalisation industrielle poussée à outrance, sans souci d'humanité, et où hommes et machines sont assimilés pour assurer le maintien du plus bas coût de production et des plus hauts profits possibles. Cette théorie n'est généralement appliquée que pour la partie qui se rattache au coût de production. On oublie l'autre. Et pourtant, son application intégrale supposerait l'évaluation du rendement individuel en regard, non seulement du coût de production, mais encore des profits nets, toutes charges justifiables étant déduites. Alors, qui déterminera de quelle manière et dans quelle proportion faire la répartition et établir la valeur du rendement individuel. Cette théorie conduit au déséquilibre économique,

et même à une situation absurde. En effet, avec cette théorie, appliquée intégralement, on trouverait, dans une même localité que le rendement individuel d'un ouvrier non qualifié représente une centaine de dollars par semaine, contre un vingtaine de dollars dans l'industrie voisine. Dans le premier cas, l'industrie est puissante, à l'abri de toute concurrence, et les profits sont plantureux. La marge entre le coût de production et le prix de vente est considérable. Dans le deuxième cas, l'industrie est moyenne et soumise aux aléas d'une concurrence effrénée. Les profits sont ordinaires. La marge est faible entre le coût de production et le prix de vente. Non, il faut des normes plus justes pour déterminer le salaire minimum vital. Ceux qui ont quelque expérience du problème des salaires, et ont étudié un certain nombre de requêtes soumises aux Conseils du Travail en temps de guerre ou aux conseils d'arbitrage savent quelle situation désordonnée provoquerait l'application intégrale de la théorie du salaire basé sur le seul rendement individuel. Que d'injustices et d'inégalités flagrantes à corriger ! On n'en finirait jamais. Avant de passer à une autre théorie, admettons cependant que le rendement individuel, pour le travail qualifié, a son importance pour établir les différences entre diverses classifications et pour assurer l'équilibre de la structure générale des salaires. Mais il faut, avant cela, déterminer le salaire minimum vital qui assure à l'ouvrier non qualifié de quoi vivre convenablement dans une économie sociale centrée sur la famille.

Que penser maintenant du salaire minimum basé sur l'unité familiale comprenant le chef de famille et son épouse? Surtout si les allocations familiales sont versées à partir du premier enfant, comme ce sera le cas au Canada, sous peu? Vous ne voulez tout de même pas, me dites-vous, faire payer un salaire minimum vital pour trois enfants, puis des allocations familiales pour ces mêmes trois enfants? Sans compter que le salaire familial absolu contient déjà un montant en faveur d'enfants qui n'existent pas et qui, pour un certain nombre, n'existeront jamais. Il y a tou-

jours eu des célibataires et des ménages sans enfants. Et voilà le coin de rue où, vers minuit, on nous attendait.

Procédons par élimination. Les allocations familiales, dans tous les pays où l'on a adopté le système, sont des allocations d'assistance. Elles ont leur utilité, évidemment, ne serait-ce qu'en vertu de ce brocard populaire: « Mieux vaut ça que rien. » Mais, généralement, le montant versé en allocations familiales est déterminé par le bon vouloir des gouvernants. Ces derniers versent les montants qui, d'après eux, correspondent à la capacité de payer de l'État. Il faut les féliciter de leur geste, et surtout ne pas refuser de retirer, chaque mois, les allocations offertes à titre d'assistance pour élever convenablement les enfants. Mais, par ailleurs, qu'en coûte-t-il pour élever et faire instruire convenablement un enfant? Les spécialistes vous disent qu'il en coûte de quatorze à vingt dollars par mois, dans les centres urbains. En effet, en consultant le rapport Marsh (édition anglaise, pages 21 et 89) on arrive à ces moyennes. Des allocations familiales, variant de cinq à huit dollars par mois, avec taux décroissant à partir du cinquième enfant, sans compter la soustraction d'avantages auparavant prévus par la loi de l'impôt sur le revenu, ne sont pas à ce point généreuses pour justifier l'abandon du salaire familial absolu. Sans doute, encore une fois, ces allocations sont-elles bienvenues dans les familles nombreuses, mais elles ne sont et ne peuvent être que des allocations d'assistance, versées en vertu de la justice distributive, et elles ne peuvent atteindre, sans changer leur nature, le niveau nécessaire pour rencontrer ce qu'il en coûte réellement pour élever et faire instruire convenablement les enfants.

Ce n'est pas le fait du versement de l'allocation à partir du premier enfant qui pourrait justifier la théorie du salaire minimum basé sur l'unité familiale, mais bien plutôt la valeur réelle de l'allocation versée pour chaque enfant. En effet, si le salaire familial absolu doit être remplacé par le salaire minimum nécessaire à l'unité familiale, du moment qu'il y a versement d'allocation

familiales à partir du premier enfant, et sans autre raison que celle-là, on pourrait arriver à l'absurdité suivante: une allocation d'un dollar par mois, à partir du premier enfant, supprimerait tout droit de parler d'un salaire minimum vital, au sens de salaire familial absolu, le cas de tous les enfants étant considéré réglé par les allocations familiales, quelle que soit la valeur réelle desdites allocations.

Quant à l'unité familiale servant de base à la détermination du salaire minimum vital, voyons où cela mène. Le rapport Marsh donne le montant de soixante-dix dollars par mois (exactement \$69.29) comme minimum désirable pour qu'un homme et une femme puissent vivre. On ne va pas jusqu'à dire que c'est suffisant pour faire bon ménage. Cette théorie ignore les enfants, ignore la famille moyenne. Pour l'accepter, il faudrait que les allocations familiales, versées par l'État, soient dues en vertu de la justice stricte pour la famille moyenne. Tel n'est pas le cas. Les autorités religieuses et bon nombre de sociologues n'acceptent la protection de la justice stricte que pour le salaire familial absolu. Il faut donc régler ce premier problème et ne pas chercher inutilement à tempérer la portée de la solution en faisant appel à la charité publique.

Il faut tout de même des normes acceptables d'après lesquelles le salaire minimum vital puisse être déterminé. Si l'on tient compte du caractère à la fois individuel et social du travail, et si l'on tient compte de la vocation naturelle de l'homme et de la femme, du rôle primordial de la famille dans la société (rôle voulu par Dieu), et si l'on accorde aussi à la famille sa place d'honneur dans une nation civilisée, il semble bien que l'on doive accepter, comme principal point d'appui, pour déterminer le salaire minimum vital, la famille moyenne.

Comment peut-on faire le point entre la théorie du salaire familial absolu et le cas du célibataire? N'est-ce pas exiger de payer pour des enfants qui n'existent pas et n'existeront peut-être jamais? Le salaire familial absolu est une norme. Son application

n'exige pas nécessairement d'être en présence d'une famille moyenne. A toute règle générale, il y a des exceptions. En face de ces exceptions, la règle générale peut n'avoir aucun sens si on veut, à tout prix, lui garder sa signification absolue dans tous les cas et en toutes circonstances. En matière de sécurité sociale, les interprétations strictes sont le plus souvent inadmissibles. Nous ne sommes tout de même plus au temps du droit romain, où le droit privé, en plus d'être interprété strictement, était un privilège exclusif du citoyen romain. Dans le cas de l'adulte célibataire, le salaire familial absolu contient, non pas l'argent nécessaire pour élever des enfants qui n'existent pas, mais l'argent nécessaire pour fonder un foyer. Les fiançailles, le mariage, le voyage de noces, l'achat de meubles et fournitures de maison, un logement salubre, les assurances, etc., etc., sont des sources inévitables de dépenses, voire nécessaires en pays civilisé. Et, comment peut-on songer sérieusement à fonder un foyer avec le salaire minimum de l'unité familiale: \$70. par mois.

Oui, mais tous les adultes célibataires ne se marieront pas même si la théorie du salaire familial absolu était intégralement appliquée au Canada? C'est entendu. Alors, la règle générale, ici comme ailleurs, souffrira des exceptions. Mais remarquons, en passant, que le nombre de ces exceptions doit être réduit dans la proportion établie par le groupe des célibataires professionnels, techniciens, hommes de métier, etc., auxquels leur compétence assure un salaire supérieur au salaire familial absolu.

Et on aura aussi l'exception des ménages sans enfants, et celle des familles où le nombre d'enfants est inférieur à celui de la famille moyenne. Avec la même restriction que ci-dessus.

Quel scandale y a-t-il à ce que certaines exceptions soient ou paraissent favorisées, si le bien général des classes laborieuses ne peut être autrement assuré? Et si l'inverse conduit à la déchristianisation des masses, à la désertion du foyer par les mères de famille, à une fréquentation scolaire insuffisante pour armer convenablement les enfants en prévision de la lutte pour la vie?

Avant de déterminer, en dollars et en cents, le salaire minimum

vital, il est peut-être bon de faire, ici, le point, et de résumer ce que nous avons voulu démontrer par ce qui précède, savoir: le salaire minimum vital est le salaire familial absolu. Il est dû en justice à tout adulte. C'est la première obligation de l'employeur. Et la thèse énoncée plus haut s'impose comme conclusion de cette partie doctrinale: A moins qu'il ne puisse invoquer sérieusement en sa faveur les éléments du salaire relatifs à la situation de l'entreprise et aux exigences du bien commun, tout employeur est tenu, en justice stricte, de payer à chacun de ses employés adultes le salaire familial absolu.

Entrons maintenant dans le concret. Les statistiques officielles permettent-elles de connaître la valeur, en dollars et en cents, au Canada, du salaire minimum vital? En puisant à plusieurs sources, il est possible de donner une réponse affirmative et satisfaisante à cette question.

La *Gazette du Travail*, publiée sous l'autorité du Ministère du Travail du Canada, a publié chaque mois, avant la guerre, et jusqu'à l'adoption de la politique des indemnités de vie chère, le budget d'une famille-type de cinq personnes, père, mère et trois enfants. Si l'on consulte, en particulier, l'édition de septembre 1939 de la *Gazette du Travail* (mois de la déclaration de la guerre), on constate que le budget familial, à ce moment, représentait \$25.47 par semaine. Il est détaillé comme suit: nourriture, \$8.16; combustible et éclairage, \$2.76; loyer, \$6.05; le total de ces trois éléments donne \$16.97. bien que la *Gazette du Travail* trouve un total de \$17.02. Au bas de la page (page 1016), on lit la note suivante: « Si l'on tenait compte de l'habillement et des frais de diverses natures, le budget subirait un accroissement d'à peu près 50%. Si l'on prend 50% de \$16.97, l'on arrive à un montant de \$8.50. En additionnant ces deux derniers chiffres, cela donne un total de \$25.47. Sous forme de tableau, les mêmes chiffres s'alignent comme suit:

Nourriture . . . . .	\$8.16
Combustible et éclairage . .	2.76
Loyer . . . . .	6.05

Premier total.....	\$16.97
Plus 50%.....	8.50

Grand total ..... \$25.47

Ces chiffres sont évidemment conservateurs. Pour n'en analyser qu'un, celui de la nourriture, et avec l'appui d'autorités en la matière, consultons la brochure *La Santé et les aliments*, publié au début de la guerre, en 1940, par l'Association médicale canadienne. Suivant cette organisation professionnelle autorisée, le coût hebdomadaire minimum de la nourriture est de \$8.55 pour une famille comprenant le père, la mère et trois enfants âgés de 1 à 10 ans; de \$8.95 si les trois enfants ont de 4 à 13 ans; et \$10.20 si les trois enfants ont de 7 à 16 ans. Mais passons. Ces chiffres indiquent, cependant, que le budget fédéral n'a rien d'exagéré.

Comme il s'agit d'un budget de septembre 1939, il faut lui ajouter ce que représente la hausse du coût de la vie depuis le début de la guerre. Pour ne pas errer, prenons les statistiques fédérales du coût de la vie telles qu'établies pour déterminer les montants des indemnités de vie chère. Ici encore, il s'agit de statistiques vraiment conservatrices. Lorsque le gouvernement fédéral a décidé, par le décret de guerre C.P. 9384, d'intégrer les indemnités de vie chère dans les salaires de base, l'indice du coût de la vie marquait une hausse de 18.4 points depuis le début de la guerre. Les employés adultes (21 ans et plus) bénéficiant à ce moment de la pleine indemnité de vie chère, recevaient \$4.60 par semaine, en plus du salaire de base. Au budget de \$25.47 rapporté plus haut, il faudrait donc, pour être à date, ajouter ce montant de \$4.60 par semaine, ce qui donne un total de \$30.07 par semaine. En chiffres ronds, le salaire minimum vital au Canada, dans les centres urbains, est de \$30.00 PAR SEMAINE, et de \$1,560.00 PAR ANNÉE. Il est peut-être bon de souligner qu'il s'agit ici du salaire du journalier adulte. C'est le salaire que devrait gagner tout adulte qui n'a que ses bras pour gagner sa vie. L'élément compétence, l'élément risque, l'élément

responsabilité, etc., doivent être appréciés, estimés, puis ajoutés au-dessus du salaire minimum vital.

Pour ne pas compliquer inutilement cette question, nous laissons de côté les compilations fort intéressantes faites par le Toronto Welfare Council, qui établit le salaire minimum vital à \$33.73 par semaine et celles de la L. O. C., de Montréal, qui l'établit à \$34.00 par semaine. Nous ne croyons pas devoir insister, non plus, sur les renseignements contenus dans le rapport Marsh, ni sur les études faites par des particuliers.

Il n'est pas hors de propos, pour information, de souligner aussi qu'à Montréal et à Québec, dans l'industrie du bâtiment, le taux de salaire du journalier est de soixante cents l'heure. Ce taux provient d'une commune estimation ou d'une décision arbitrale d'un conseil du travail. Ce taux représente \$28.80 pour une semaine de quarante-huit heures. Ajoutons aussi que la Cité de Montréal, à la suite d'une décision arbitrale, a accepté qu'aucun salaire de travailleur manuel ne soit inférieur à douze cents (\$1,200.00) dollars par année, soit cinquante-deux cents et demie l'heure. Et à Québec, le salaire des journaliers de la Cité de Québec a été fixé, par décision arbitrale, à vingt-six (\$26.00) dollars par semaine, soit cinquante-cinq cents l'heure.

Est-ce une utopie de croire à la possibilité d'un salaire minimum vital de trente dollars par semaine au Canada et dans la province de Québec? Sans doute qu'il faut garder en mémoire les réserves déjà faites à ce sujet. Le salaire minimum vital reste l'objectif à atteindre partout où c'est possible, tout en admettant que des raisons sérieuses peuvent justifier, dans les limites déjà précisées, un certain nombre d'exceptions. Mais les statistiques officielles démontrent que le salaire moyen, au Canada et dans la province de Québec, atteint présentement le niveau suggéré dans la présente étude pour le salaire minimum vital. En effet, au 1er décembre 1944, le salaire moyen (y compris les indemnités de vie chère et le temps supplémentaire) s'établissait, au Canada, à \$32.19 par semaine, et dans la province de Québec, à \$30.63 par

semaine. (Voir *The Employment situation together with payrolls*, décembre 1944, Office National de la Statistique, Ottawa). Les salaires moyens ainsi payés ont été compilés auprès d'environ quinze mille (15,000) employeurs ayant à leur service près d'un million neuf cent mille (1,900,000) travailleurs. Il n'est pas exagéré de dire que le paiement de ces salaires moyens ne représente, en général, qu'une partie de la capacité de payer des employeurs concernés. Il y en a qui pourraient faire mieux sans le moindre danger d'être en difficultés financières. Pour s'en rendre compte, on n'a qu'à consulter les rapports financiers des grandes entreprises industrielles et financières, publiés dans les journaux. Les montants versés à titre d'impôts sur les surplus de bénéfices sont l'un des points intéressants à surveiller.

Comme dernière observation, n'oublions pas que le salaire minimum vital ci-haut décrit ne prévoit pratiquement rien pour l'épargne, les déménagements, l'accession à la propriété, et l'acquisition d'un modeste avoir. Il faudrait donc le majorer dans une certaine proportion pour être complet.

Le présent travail ne prétend pas épuiser le sujet. Encore moins prétend-il fermer la porte à la discussion. Les opinions de l'auteur restent discutables. La critique peut maintenant faire son œuvre bienfaisante, et l'on finira sans doute par jeter toute la lumière nécessaire sur un sujet aussi complexe que celui du salaire minimum vital.

GÉRARD PICARD,  
*Secrétaire général de la C. T. C. C.*