

UN RAPPORT EXPLIQUE LES PRINCIPES DU BONI DE \$10,000,000

[Suite de la page 1.]

logement, établi d'après les prix moyens dans 60 villes du Canada:

	1913.	1919*.	Augmen- tation p.c.
Tous aliments, etc.	7'36	13'58	84'1
Chauffage et éclairage...	1'91	3'04	59'1
Loyer...	4'75	4'84	1'9

*Moyenne pour septembre, octobre, novembre et décembre 1918, et janvier et février 1919.

Il est probable que la hausse indiquée dans ce tableau est inférieure à la hausse réelle, puisque le budget sur lequel elle est basée ne tient compte ni du vêtement, ni des dépenses diverses. Des études faites par la National Industrial Conference Board indiquent une augmentation de 61 pour 100 dans le coût de la vie aux Etats-Unis, pour la période comprise entre juillet 1914 et mars 1919, tous les articles de consommation ayant entré en ligne de compte.

Il est probable que si un calcul complet pouvait être fait pour le Canada le pourcentage de l'augmentation ne s'éloignerait pas beaucoup de ce chiffre.

Quoi qu'il en soit, les statistiques publiées par la *Gazette du Travail* constituent la seule compilation officielle de prix de détails qui existe au Canada, et il vaut probablement mieux, pour avoir une base certaine sur quoi asseoir les remaniements, utiliser ces statistiques plutôt que conservatrices comme base de comparaison.

2. Politique suivie à l'égard des employés à petit salaire.

C'est une loi générale de l'histoire que le niveau des salaires change moins vite, soit pour monter ou pour descendre, que les prix en période de violentes fluctuations de ces derniers. Il n'existe pas de statistiques pour montrer avec exactitude dans quelle mesure cette loi se réalise à l'heure actuelle au Canada, mais on peut se faire une idée jusqu'à quel point les salaires traînent derrière les prix en consultant des statistiques du département du travail des Etats-Unis qui démontrent que de 1913 à 1918, les salaires des ouvriers unionisés en ce pays n'ont augmenté que de 30 pour cent, tandis que l'avance des prix a été de 60 pour 100. Il est donc évident que même dans les métiers organisés, dont les ouvriers sont pour tant mieux placés que les autres pour obtenir des rajustements de salaire, les salaires n'ont pu tenir le pas avec l'augmentation rapide du coût de la vie. Naturellement, une part considérable de cette augmentation est attribuable à la guerre, à l'alourdissement des impôts, à la destruction de marchandises et à l'immobilisation dans l'armée ou à l'emploi dans les industries de guerre d'une forte proportion du travail producteur. Ce fardeau pèse également sur tout le monde, et il est certain que, sauf quelques rares exceptions, tous les salariés et toutes les personnes à gage du Canada, ont subi une diminution substantielle de revenu, par l'affaiblissement de la puissance d'achat de ce même revenu. Il découle de ces considérations que les employés civils qui ont déjà un revenu suffisant pour vivre confortablement, peuvent raisonnablement être invités à porter leur part du fardeau de l'augmentation du coût de la vie due à la guerre, et que le paiement du boni doit être limité aux classes inférieures du service.

On a fait face à cette réduction dans la puissance d'achat des revenus en achetant des articles de qualité inférieure ou en supprimant les dépenses non essentielles à la subsistance. Pour celui, cependant, qui était déjà tout près des conditions d'existence les plus modestes, de telles économies ne peuvent pas être faites sans compromettre les capacités et l'exécution des devoirs civiques et familiaux considérés comme essentiels à la prospérité de l'Etat.

Une analyse des liste de paie des départements, au mois d'avril 1919, montre que sur 34,000 employés réguliers, envi-

ron 50 pour 100 reçoivent un salaire annuel de moins de \$1,000, et 27 pour 100, un salaire inférieur à \$800. Naturellement, parmi ces employés à petit salaire, bon nombre sont jeunes, sans responsabilité familiale, et avec des perspectives d'avancement devant eux. Mais même si l'on tient compte de ces exceptions, il reste que beaucoup d'employés civils sont obligés, dans les conditions présentes, à entretenir leur famille avec un salaire annuel inférieur à \$1,000. Or, dans les conditions actuelles, ceux qui ont charge de famille ne peuvent, avec de pareils salaires, maintenir un état de vie convenable, et il est impossible que le service s'assure le concours des employés compétents dans des conditions semblables. Pour les salaires à ce niveau, il semble que le boni devrait être assez élevé pour faire face à la pleine augmentation du coût de la vie.

3. Budget minimum.

Afin de déterminer, aussi exactement que possible, le montant nécessaire pour tenir une famille dans une situation d'aisance raisonnable, une étude comparée soignée a été faite des enquêtes sur le budget familial des salaires. Parmi les enquêtes utilisées dans l'établissement de ce budget type, mentionnons les suivantes: enquêtes sur le coût de la vie faites par le département du Travail du Canada en 1918, 1917, 1902 et autre années; enquêtes de la United States Shipping Board, de la New York Factory Investigation Commission, du New York Bureau of Standards, des Massachusetts et Minnesota Minimum Wage Commission, de la Chambre de commerce de Spokane, de la National Industrial Conference Board, de Boston, Mass., de la Russell Sage Foundation, sous la direction de R. C. Chapin. On s'est aussi servi d'un grand nombre d'estimés présentés en diverses circonstances par des associations ouvrières. Nous donnons, dans le tableau III un résumé des conclusions de cette étude.

TABLEAU III.

Budget minimum pour entretenir dans une aisance raisonnable une famille type de cinq personnes, le père, la mère et trois enfants. Année 1919.	
Dépense annuelle nécessaire pour:	
Aliments...	\$ 635
Vêtements...	271
Chauffage, éclairage...	97
Loyer et logement...	255
Diverses...	300
Total...	\$1,558

4. Bases de la détermination du boni.

Les systèmes de bonis peuvent se diviser en quatre catégories générales: (1) le paiement d'un pourcentage du salaire basé sur un nombre indice accepté; (2) paiement d'une somme fixe aux employés faisant partie d'une classe déterminée de salariés avec dépendants; (3) paiement d'un boni décroissant avec l'augmentation du salaire; (4) combinaisons de ces trois systèmes, tel par exemple le paiement d'un montant fixe avec pourcentage relatif au salaire. Nous croyons que le paiement d'un montant fixe, à tous les employés civils faisant partie d'une classe déterminée de salariés, égards étant accordés aux responsabilités familiales, est de tous les systèmes celui qui fournira la meilleure solution aux problèmes posés dans les paragraphes précédents.

Nous croyons qu'une base raisonnable pour déterminer le chiffre du boni est la différence entre le budget type pour 1919, soumis ci-dessus, et le même budget en 1913. Si le coût de ce budget est aujourd'hui de 153.1 pour 100 de ce qu'il était en 1913, l'augmentation doit être fixée à \$540.27. En d'autres termes, \$1,017.63 par année aurait en 1913 donné la même aisance à une famille que le font aujourd'hui \$1,558.

Cependant la base du rajustement des salaires, dans la réclassification projetée, est le niveau des prix qui auraient normalement existés si la guerre n'était pas venue tout bouleverser, et cette base, dans le cas du budget type, aurait représenté une augmentation de 124 pour 100, soit \$127.20 sur les \$540.27. Malgré que cette classification ne soit pas encore en vigueur, ses dispositions, dès qu'elle aura été adoptée, seront rétroactives au 1er avril 1919 et il ne paraît pas désirable de pourvoir à des paiements qui seraient sujets

ASSURANCE CONTRE L'INCENDIE AU CANADA EN 1918

Le tableau suivant, extrait du rapport du surintendant des assurances, département des Finances, fait voir le mouvement d'affaires dans l'assurance contre l'incendie en 1918:

Transactions effectuées par	Montant d'assurance enregistré.	Montant en vigueur le 31 décembre 1918.	Primes reçues.	Pertes payées.
	\$	\$	\$	\$
1. Compagnies fédérales	4,570,798,251	4,585,923,617	35,783,283	19,285,715
2. Compagnies provinciales.....				
a. Compagnies provinciales dans les limites de la province où elles sont incorporées.....	842,239,566	898,531,200	3,433,331	1,910,1429
b. Compagnies provinciales dans d'autres provinces que celles où elles sont incorporées.....	32,663,304	78,561,467	257,456	134,14
c. Compagnies anglaises et étrangères	594,252	635,055	7,552	8,150
Total pour les compagnies provinciales	375,487,122	907,727,722	3,608,289	2,052,441
Grands totaux.....	4,946,285,373	5,493,651,339	30,431,622	21,338,156

à une révision descendante. Même dans le cas où la reclassification ne serait pas adoptée, l'on peut dire que le montant arrêté est pratiquement égal à l'augmentation totale dans le coût de la vie, pour les gens à petits revenus.

Il reste donc à payer, pour maintenir en 1919 une famille sur le même pied qu'en 1913, une balance de \$413.07, ou si l'on veut de \$420.00 qui en est le multiple de 12 le plus rapproché. Cette somme constitue le boni fondamental et devrait permettre à un homme dont le revenu annuel serait de \$1,145, ou d'environ \$1,200, d'entretenir convenablement sa famille, tandis que pour un homme recevant un salaire inférieur, elle constituerait une augmentation proportionnellement plus élevée que celle du coût de la vie.

5. Limites d'application.

Un boni de ce montant ne serait pas nécessaire à ceux qui gagnent plus de \$1,200 pour leur permettre de maintenir leurs conditions ordinaires d'existence. Il existe cependant plusieurs bonnes raisons pour accorder un boni à ceux dont le revenu est supérieur à \$1,200. Comme principe administratif, il n'est pas sage d'établir dans les salaires un point où une promotion ne comporte aucune augmentation appréciable de salaire. C'est cependant ce qui arriverait si le boni cessait abruptement à un point donné. Par exemple, un homme recevant un salaire juste au-dessus de la limite fixée, se trouverait à toucher, avec le boni, un revenu bien inférieur à celui dont le salaire serait juste au-dessous de cette limite. Il est de plus bien certain que le budget adopté, encore que suffisant à notre avis, pour une famille ordinaire, pourrait être dans bien des cas, ou trop libéral ou insuffisant pour telle ou telle famille, avec ses problèmes particuliers de prix locaux, d'éducation, de malchance, etc., à résoudre, et il serait erroné en théorie et injuste en pratique de s'arrêter ainsi brusquement à un point donné. De plus, des différences existent également dans la manière de vivre du salarié industriel ordinaire et de l'employé civil ordinaire, et sans contradiction possible font qu'il est difficile pour un homme gagnant \$1,800 ou \$2,000 de maintenir le train de vie qui est supposé être le sien. Toutes ces considérations rendent nécessaire une réduction graduelle du boni, pour les revenus de plus de \$1,200.

Une formule élaborée par le professeur Wm. F. Ogburn, relativement au pourcentage des divers revenus dépensés en aliments, en vêtements, en loyer, chauffage, éclairage et divers, fournit des indications précieuses pour la fixation de la limite maximum. L'application de cette formule semble indiquer que la pression du coût de la vie cesse dans les environs de \$2,500, et l'on peut en toute sécurité fixer le chiffre de \$3,000 comme étant le point de suppression du boni. Nous suggérons

donc que le boni soit réduit par degrés uniformes, pour être supprimé complètement à \$3,000.

6. Les personnes sans dépendants.

Le boni fondamental de \$420 est calculé pour une famille type de cinq personnes. Nous reproduisons ci-dessous le sommaire d'un budget montrant la dépense approximative annuelle d'un homme ou d'une femme isolé. Ce budget s'élève à 58 pour 100 du budget familial et indique un boni de \$252, soit environ 60 pour 100 du boni fondamental pour ces personnes seules.

TABLEAU IV.

Budget minimum jugé nécessaire pour assurer le confort d'une personne seule.	
Nourriture ou pension..	\$312 00
Logement...	180 00
Vêtement...	152 00
Divers...	259 00
Total...	\$903 00

A cause du fait qu'une part considérable des dépenses domestiques: loyer, chauffage, éclairage, et pour une part nourriture et dépenses diverses, n'augmentent pas proportionnellement au nombre des membres d'une famille, et à cause de la difficulté d'administrer un boni basé sur le nombre de personnes habitant le même foyer, il paraît préférable de ne pas faire d'autre distinction que celle établie entre les chefs de maison et les personnes seules.

Dans les cas où les employés reçoivent le taux de salaire qui prévaut dans leur région pour leur genre de travail, il ne paraît pas convenable que ces personnes reçoivent aussi le boni, vu qu'elles ne sont pas exposées par suite de la classification, à recevoir un taux de salaire inférieur à celui qui est payé dans les emplois privés.

Dans le cas de personnes travaillant pour le Gouvernement en plus de leurs occupations ordinaires comme, par exemple, les marchands qui agissent comme maître de poste dans les bureaux de première ou seconde classe et les officiers préventifs des douanes, il a semblé que le boni ne devait pas être payé, vu que les devoirs de ces personnes sont variables et accidentels et vu que ces personnes ne dépendent pas, en premier lieu, du Gouvernement pour leur subsistance. Il existe cependant beaucoup d'employés aux occupations saisonnières qui donnent à certaines périodes tout leur temps au service de l'Etat et dépendent surtout du Gouvernement pour leur subsistance. Il a paru convenable que ces personnes reçoivent le boni, au pro rata du temps donné au service du pays.

D'après le rapport annuel du département des Chemins de fer, les recettes par mille de train, sur les chemins de fer nationaux, ont été de \$1.86 en 1916-1917 et de \$2.15 en 1917-1918, soit une augmentation de \$0.29.