

déclarés en grève ou en lock-out, qu'ils appartiennent tous ou non aux syndicats directement impliqués dans les conflits qui ont conduit aux arrêts de travail. Les travailleurs indirectement touchés, par exemple ceux qui sont mis à pied par suite d'un arrêt de travail, ne sont pas comptés. On calcule la durée des grèves et des lock-out en jours-hommes en multipliant le nombre de travailleurs concernés dans chaque arrêt de travail par le nombre de jours ouvrables qu'a duré l'arrêt. Les données sont exprimées en jours-hommes pour faciliter la comparaison des arrêts de travail en fonction d'un dénominateur commun, et non pas pour mesurer le temps de production perdu du point de vue de l'économie.

La Commission de lutte contre l'inflation

8.9

Le 14 octobre 1975 s'amorçait le programme de lutte contre l'inflation. Avant cette date, les augmentations de salaire étaient négociées ou établies en prévision du fait que le taux d'inflation allait probablement se maintenir ou augmenter. On apprenait que divers groupes de travailleurs demandaient ou obtenaient de fortes hausses, et tous voulaient revendiquer les mêmes avantages. La situation risquait de s'aggraver à mesure que des groupes dont les conventions collectives d'une durée de deux ou trois ans prenaient fin, tentaient de rattraper ceux qui venaient d'obtenir des hausses élevées.

Dans ces circonstances, le programme anti-inflation visait, du côté de la rémunération à freiner progressivement le taux d'augmentation des coûts de main-d'œuvre, tandis que des restrictions en matière de prix et de bénéfices devaient permettre de réduire la hausse du coût de la vie.

Des lignes directrices ont été établies, et employeurs et employés ont été incités à les respecter dans leurs contrats de salaires. Il était prévu que tous les Canadiens respecteraient ces lignes directrices volontairement, mais certains groupes importants y ont été tenus légalement de façon que ceux qui s'y conformaient volontairement ne se trouvent pas défavorisés par rapport aux groupes plus nombreux ou plus influents.

Règlement en matière de rémunération

8.9.1

Le règlement devait permettre de s'assurer que la rémunération d'un groupe n'augmenterait pas à un taux supérieur au taux fixé par une formule arithmétique, à moins de circonstances spéciales. Cette formule arithmétique consistait dans la somme de trois éléments: un coefficient de protection de base égale à 8% la première année du programme, à 6% la deuxième année et à 4% la troisième année; un coefficient de productivité nationale égale à 2%; et un coefficient de rajustement en fonction des antécédents salariaux pouvant égaliser plus ou moins 2% par an, selon le rapport entre la rémunération du groupe et l'indice des prix à la consommation au cours des deux ou trois dernières années. Si, au cours d'une année quelconque du programme, l'augmentation de l'IPC était supérieure au coefficient de protection de base, on devait ajouter au coefficient de l'année suivante la différence entre les deux pourcentages.

Les petits salariés pouvaient obtenir des augmentations supérieures aux limites fixées par les indicateurs arithmétiques, jusqu'à concurrence de \$600 par an ou du montant nécessaire pour hausser leur salaire à \$3.50 l'heure. L'augmentation maximale moyenne pour les groupes mieux rémunérés était établie à \$2,400.

Le règlement s'appliquait à des groupes de travailleurs plutôt qu'à des particuliers. Les groupes comprenaient les unités de négociation, les groupes établis par l'employeur pour déterminer les traitements ou salaires, et les cadres de chaque entreprise. Des indicateurs distincts étaient prévus pour chaque groupe et s'appliquaient à la rémunération totale du groupe. La valeur des avantages sociaux comme les congés annuels, les jours fériés et les primes d'intéressement entrait dans le calcul de la rémunération assujettie aux indicateurs.