

baisse et réussit presque toujours à se faire demander son prix. Le prix qu'il cote est, en effet très bas ; mais comme le client attend d'un jour à l'autre la visite du voyageur No. 2 qui, croit-il, lui fera la même réduction, il n'achète pas. D'ailleurs le voyageur No. 1, ayant fait son effet, s'attarde plus et, prenant note de la maison où il a tendu ses filets, passe à d'autres exercices.

Deux ou trois jours après, le voyageur No. 2 arrive et va voir le client en question. On est enchanté de le voir, on cause, on examine les échantillons. Arrivé à l'article en question, le marchand, étonné, constate qu'on lui cote le prix précédent et qu'on ne lui offre aucune réduction. Il est naturellement un peu froissé et le fait voir. Le voyageur No. 2, s'inquiète, ne comprenant pas d'où vient le refroidissement subit du client. Il interroge et finit par s'entendre dire qu'il a tort de prendre le marchand pour un imbécile et que, à la campagne, on sait aussi bien qu'à la ville lorsque les prix varient. D'explications en explications, le voyageur No. 2, apprend que son concurrent a offert l'article en question à 10 ou 15 p. c. de réduction.

Ne pouvant pas prendre sur lui de vendre à ce prix, il rentre à son hôtel, écrit ou télégraphie à sa maison qui lui confirme le prix précédemment donné et il est obligé de quitter le village sans pouvoir rendre au client devenu méfiant et soupçonneux.

C'est ce qu'attendait le voyageur No. 1. Il fait en sorte de revenir à cet endroit dit-on dix jours après ; visite de nouveau le marchand qu'il a "bluffé" et l'informe que la réduction de prix qu'il était autorisé à lui offrir a été annulée, mais que, si on veut lui donner une commande assortie, il pourra faire 3 ou 5 p. c. de réduction sur l'article. Et comme le marchand a besoin de l'article, comme il n'attend plus la visite d'autres voyageurs, il se laisse le plus souvent persuader de donner toute sa commande au "bluffeur" dont il ne suspecte pas la bonne foi. Et le tour est joué.

Mais les voyageurs ne sont pas les seuls à jouer ce jeu. Un marchand de campagne qui suit son journal commercial et qui sait que tel ou tel article est sujet, dans le moment, à des fluctuations de prix, peut aussi bien "bluffer" le voyageur. Il lui raconte qu'on lui a offert la marchandise à tel prix; le voyageur, sachant aussi que le prix est irrégulier n'ayant pas toujours le temps d'en référer à la maison, se laissera aller neuf fois sur dix pour ne pas perdre un client et accorder la réduction.

Naturellement ces procédés commerciaux ne sont pas tout à fait conforme au précepte, "tu ne mentiras point." Ils sortent un peu de ce que l'on peut appeler l'honnêteté en affaires ; cependant, comme pour bien des gens la morale commerciale est différente de la morale de la vie privée, les exemples de ce genre de "bluff" ne sont pas très rares.

Il n'y a guère moyen d'éviter le

"bluff" pratiqué par le marchand sur le commis voyageur à moins que ce dernier ne soit doué des facultés très développées qu'il connaisse bien et le marché, et l'article, et la nature humaine en général et, en particulier, le caractère de son client. Il est laissé à sa propre initiative et il doit y exercer tout son jugement, toute sa puissance de persuasion, toute son habileté diplomatique.

Le "bluff" du voyageur sur le marchand est plus facile à démasquer. Une offre de le prendre au mot est généralement la pierre de touche de sa sincérité ; mais la principale garantie contre cette exploitation c'est l'habitude de lire régulièrement son journal commercial et de se tenir toujours au courant de la fluctuation des prix.

Les différents modes de rémunération des ouvriers.

Depuis quelque temps on s'est pris à beaucoup discuter sur les meilleurs modes de rémunération des employés et ouvriers. L'antique salaire a été exposé à toute une série de critique et d'attaques. Certaines formules magiques ont joui d'une fortune soudaine ; la participation aux bénéfices, par exemple, et la coopération. La mode s'est emparée de ces sujets et, sans même se préoccuper de donner aux mots un sens précis et fixe, a traité parfois ces questions compliquées avec une souveraine légèreté.

Aussi est-ce une bonne fortune de se trouver en présence d'un ouvrage qui étudie avec méthode, en y portant beaucoup de soin, de précision, de sagacité, d'impartialité, les divers modes de rémunération du travail.

Nous avons en main un livre de ce genre, qui vient de paraître en Angleterre ; il est intitulé : *Methods of Industrial Remuneration*, par David F. Schloss (1) ; méthodes ou modes de rémunération du travail. L'auteur se garde de tout galimatias prétentieux et de cette fausse sensiblerie qui embrouille tout. Il examine chaque procédé de rémunération en lui-même ; il le dissèque suivant tous les procédés de la science ; il recueille tous les faits incontestés qui peuvent lui servir d'illustration, et il en fait ressortir le caractère ; il conclut, quand il juge qu'il y a lieu de conclure ; et lorsque l'expérience lui paraît insuffisante, il déclare qu'il convient d'attendre.

Il n'est, autant que nous en pouvons juger, ni le partisan décidé ni l'adversaire déclaré d'aucune de ces méthodes de rémunération, et il a bien raison ; car les modes de rémunération de la main-d'œuvre sont et resteront, suivant toutes les vraisemblances, singulièrement variés, quoique l'un, le salaire, aura toujours beaucoup plus de généralité que les autres et servira de trame à laquelle les autres n'ajouteront en quelque sorte que quelques broderies superficielles.

Nous avons bien souvent, en ce qui nous concerne, et déjà il y a près de vingt ans, dans notre ouvrage sur le *Travail des femmes*

et, depuis lors, dans notre *Essai sur la répartition des richesses*, attiré l'attention sur l'imcomparable souplesse du contrat de salaire, sur toutes les modifications, toutes les superpositions qu'il admet sans rien perdre de son caractère.

M. Schloss soumet à sa pénétrante analyse tous les modes de rémunération et, naturellement, le salaire en premier lieu. Suivons-le dans la très intéressante classification qu'il établit.

Nous trouvons d'abord le salaire au temps, *time wage*, ce que nous appelons le salaire à l'heure ou à la journée ; c'est le mode le plus connu et celui sur lequel il y a le moins à dire ; les *Trade's Unions* en Angleterre lui sont, en général, favorables, sauf, par une exception curieuse, dans la cordonnerie (*boot trade*) où, par des raisons que nous n'avons pas le loisir d'expliquer, ils tiennent pour le travail aux pièces (*piece-wage*).

La seconde variété du salaire, c'est ce que nous appelons de deux noms qui, pour nous, sont synonymes, le "travail à la tâche" ou le "travail aux pièces". M. Schloss les distingue par une circonstance qui ne se rencontre pas en France : il paraît que pour le travail à la tâche en Angleterre, par exemple dans les fabriques de briques, si un ouvrier n'a pas fait dans un temps donné un nombre de briques fixé comme minimum, *his tale of bricks*, il subit une déduction du prix qui devrait lui être payé pour chaque douzaine de briques. Nous ne sachions pas que cette méthode rigoureuse, qui devient juste quand on fournit à l'ouvrier des machines ou un abri et le chauffage ; existe en France : elle est, en Angleterre, la contre-partie logique de ce que nous avons appelé "le salaire progressif" et dont nous parlerons tout à l'heure.

Nous ne faisons donc pas, comme les anglais, de distinction entre le salaire à la tâche et le salaire aux pièces ; on connaît les avantages et les inconvénients de ce procédé : le zèle de l'ouvrier est stimulé ; la qualité du produit, d'autre part, peut être plus négligée ; des différences sensibles se produisent dans la rémunération des divers ouvriers d'un même métier, ce qui est profitable aux ouvriers les plus actifs et les habiles, ce qui nuit, au contraire, aux plus incapables et aux plus lents.

Les difficultés entre ouvriers et patrons peuvent être sous ce régime plus nombreuses ; ce que les Anglais appellent *friction*, les frottements et froissements ont plus de chance de se présenter. Ce régime tendrait, d'après M. Schloss, au surmenage de l'ouvrier, *overexertion*, et à des habitudes irrégulières de sa part, le chômage volontaire alternant chez lui avec les journées très productives. Il y a du vrai dans ces critiques ; mais ces inconvénients peuvent être évités, et il est certain que la généralisation du salaire au temps, *tim wage*, pourrait amener un grand relâchement de la production, une diminution de l'efficacité du travail dont l'ouvrier

lui-même serait le premier à souffrir par un amoindrissement de sa rémunération, en même temps que du pouvoir d'achat dont jouirait son salaire amoindri.

M. Schloss arrive à une variété de salaire qu'il intitule, en se référant à une définition que nous en avons donnée et en prenant notre formule même : le salaire progressif, *progressive wage*. C'est là une catégorie très importante à établir ; on y avait fait peu d'attention autrefois ; on s'en est occupé davantage depuis que nous l'avons signalée. Nous en citons un exemple dans notre *Travail des femmes au XIXe siècle* et nous l'avons reproduit dans notre *Répartition des richesses*. Quand une tisseuse, dans sa quinzaine, produit, au delà d'une certaine quantité de mètres fixée, une pièce en plus, elle reçoit, outre le salaire à la tâche, une prime de 2 fr. ; si, au lieu d'une pièce en plus, elle en produit deux, elle reçoit une seconde prime qui n'est plus de 2 fr., mais de 3 fr. Tel était l'exemple que nous avons relevé, il y a vingt ans, dans une manufacture de Normandie. Ce mode de salaire peut être appliqué dans bien des cas et suivant des échelles très variables. M. Emile Chevalier en cite un exemple non moins frappant (1). Un fabricant de filets à pêche paie ainsi ses ouvriers : celui qui fait dans un mois seize filets ou moins de seize reçoit 3 fr. par filet ; s'il en fait plus de seize, il reçoit 3 fr. 50 pour le dix-septième et autant pour le dix-huitième, 4 fr. pour le dix-neuvième et autant pour le vingtième, 5 fr. pour le vingt et unième et autant pour le vingt-deuxième et ainsi de suite. Il arriverait ainsi un moment où le dernier filet serait payé le double de chacun des seize premiers, et le vingt et unième est déjà payé les deux tiers de plus que le seizième.

Ce procédé que nous avons baptisé du nom de "salaire progressif" qu'a adopté l'écrivain anglais, d'autres personnes lui ont donné des appellations qui, à notre sens, sont beaucoup moins précises en même temps que moins françaises. C'est ainsi que certains l'appellent "sur-salaire", ce qui, outre l'inconvénient d'être un barbarisme, ne veut rien dire. Ce mot de *progressif*, appliqué au salaire, de même qu'on l'applique déjà à certaines catégories d'impôts, est, au contraire, très explicite. D'autres personnes ont confondu ce "salaire progressif" et des primes d'autre nature, mais ayant le même objet, avec la participation aux bénéfices dont il diffère complètement.

(Suite au prochain numéro.)

Association Saint-Jean-Baptiste DE MONTREAL.

AVIS AUX ACTIONNAIRES

Un second versement de vingt par cent sur le montant souscrit au capital-action de l'association a été autorisé et sera dû et payable au bureau du sousigné, à Montréal, LUNDI, le (2) deux Mai prochain (1892).

Por ordre, JOS. C. BEAUCHAMP, Secrétaire-Trésorier.

No. 17 Côte de la Place d'Armes, } Montréal, 28 Mars, 1892.