

mauvais travaux faits à la journée, dépasse *sept fois* le profit moyen que l'on fait sur une livre de bonne fonte. Sur le travail à la pièce, nous perdons par livre de fonte mal faite, cinq fois autant que nous gagnons sur une livre de produit bien fait. En un mot lorsque vous manquez un article dont le moulage demande une heure, il faut pour *compenser la perte* que vous produisiez de bons travaux *pendant tout le reste de la journée*.*

Enfin, comme dernier exemple, nous citerons celui de ce lithographe parisien, qui du jour où il abandonna 33 pour cent de ses bénéfices à ses ouvriers constata qu'on ne cassait plus de pierres lithographiques dans ses ateliers. Ces pierres valaient 24 francs, or un jour il entendit un ouvrier dire à un autre: "Ah! ça, ne casse plus de pierres, c'est 8 francs que cela nous coûte."

Réduite à ces proportions la participation aux bénéfices ne serait qu'une participation aux économies, et ne constituerait nullement une bonification du salaire prélevée sur les bénéfices du patron; c'est ce qu'elle est en effet dans plusieurs maisons, mais, même dans ces proportions, elle est utile à l'ouvrier, et lui procure une augmentation de revenu n'entraînant aucune augmentation de travail.

Par contre, dans un grand nombre d'usines, la part allouée aux ouvriers comporte réellement une part de bénéfices en plus de la somme provenant des économies réalisées dans le travail.

On peut diviser en 3 classes les différents systèmes adoptés par les maisons qui ont adopté la participation aux bénéfices.

- 1° Participation aux bénéfices avec co-propriété dans l'entreprise.
- 2° Participation aux bénéfices, sans co-propriété dans l'entreprise.
- 3° Les primes, gratifications et les institutions patronales.

Quant à la répartition aux bénéficiaires elle est faite suivant des bases très variables; chaque maison adoptant le mode de répartition qui lui paraît le mieux approprié à ses affaires et aux besoins de ses ouvriers.

Les résolutions du congrès de la participation aux bénéfices résument en quelques articles les bénéfices qu'on est en droit d'espérer de cette association des travailleurs aux résultats de l'entreprise qui les emploie. Les rapports présentés à ce congrès et les documents exposés par les industriels permettent de juger la question au point de vue théorique et pratique; il ne nous reste donc qu'à examiner quel serait de tous les systèmes employés, celui qui conviendrait le mieux au Canada.

Ce système ne devra comporter aucune déchéance, et devra laisser à l'ouvrier la libre disposition de la part de bénéfices qui lui revient.

La déchéance, c'est-à-dire la confiscation des bénéfices acquis par l'ouvrier, même lorsqu'elle est faite au profit de la masse, est toujours une injustice, et serait sur ce continent un obstacle insurmontable à l'établissement de la participation. Exiger d'un ouvrier qu'il reste 5, 10, 15 ou 20 ans, dans une maison avant de lui reconnaître le droit de posséder les sommes portées annuellement à son compte comme étant la juste proportion de ce qui lui revient dans les bénéfices de la maison, et lui confisquer ce petit avoir si pour une cause quelconque il quitte son patron, c'est dans presque tous les cas exiger du travailleur un sacrifice hors de proportion avec les avantages qu'on lui accorde.

* Profit Sharing between employer and employees. N. P. GILMAN.