

généralement adopté dans les années de guerre et d'après-guerre. Même en France et en Belgique, il est administré par les industriels eux-mêmes au moyen de caisses de compensation et (ceci est important) toute action tendant à son adoption obligatoire et à son contrôle par l'Etat, comme le préconisent les syndicats ouvriers, a été fortement combattu, et avec succès, par les industriels des deux pays. Cela semble offrir une indication concluante que, sous des auspices privées, le système tend à maintenir les salaires aussi bas que possible et les conditions de travail comme le désirent les industriels. Presque partout ailleurs en Europe, le système fut abandonné, sauf dans quelques industries spéciales et dans l'administration publique, dès que les conditions économiques se fussent quelque peu stabilisées. En Grande-Bretagne, on en a fait l'essai dans des petits groupes, tel que le personnel de l'Université de Londres, etc., et il fut aussi recommandé comme une des solutions possibles du problème de l'industrie minière du charbon par la Commission royale d'enquête en Angleterre, en 1926. Je ne sache pas que l'on y a fait d'autres expériences de ce genre et il ne semble pas se trouver d'allusion au système en Grande-Bretagne dans les publications du Bureau international du travail.

En *Allemagne*, quoique assez généralement employé dans la période d'après-guerre et d'inflation, le système a été presque entièrement abandonné dans l'industrie privée en faveur de salaires stabilisés. Il est significatif que le travail syndiqué a été une des plus grandes forces à insister sur son abandonnement dès que le rétablissement du système monétaire du pays eut été complété. Il n'est retenu que dans l'administration publique, y compris les chemins de fer de l'Etat, dans les banques, et dans les régions minières où les conditions ne permettent pas d'augmenter les salaires. En 1922-23, il y avait en vigueur en Allemagne 1,496 contrats comportant l'allocation, mais en 1925 il n'en restait que 98. Il me semble que si le système réalisait tout ce qu'on lui attribue, s'il augmentait le pouvoir d'achat des consommateurs, accroissait la natalité et contribuait à la prospérité générale, l'Allemagne, déterminée à reconquérir ses débouchés, à égaliser sa population et à ressusciter l'industrie et l'agriculture, ne l'aurait pas abandonné.

La *Suisse*, généralement considérée comme un des pays les plus prospères et les plus progressifs de l'Europe continentale, où le niveau de vie est aussi élevé et l'instruction aussi répandue que n'importe où dans le vieux monde, restreint maintenant le système presque entièrement à l'administration publique. L'an dernier, environ 38,000 sur 65,000 employés de l'Etat touchèrent l'allocation. Dans l'industrie privée, cependant, il a toujours été considéré comme une mesure d'urgence et on l'abandonne généralement à mesure que le coût de la vie et les salaires se stabilisent. La Suisse n'a jamais manqué d'empressement dans l'adoption de mesures sociales avancées. Elle est peut-être le pays le plus libre et le plus heureux de l'Europe. Son abandonnement de cette mesure d'assistance sociale me paraît significatif pour tout pays qui en projette l'adoption.

PAYS DU NORD, NORVÈGE ET SUÈDE

Les Pays scandinaves sont généralement considérés comme avancés en tout ce qui concerne le progrès social. Néanmoins, la Suède et la Norvège ont presque entièrement abandonné le système d'allocations familiales, qu'elles avaient adopté durant la période de prix instables des années de guerre, ne le retenant que dans l'administration publique. En fait, la Norvège y mit fin dans son service civil en 1925, mais l'y introduisit de nouveau l'an dernier (1928) en raison de réductions de salaires consécutives à la révalorisation de la devise monétaire. C'est évidemment une mesure d'urgence. Les rapports de l'Office international du travail ne renferment malheureusement pas de données relatives au Danemark, mais des amis danois bien renseignés m'informent que le système n'est pas vu d'un œil