

leur faisant respecter ses droits, salt mériter leurs sympathies.

SALAIRE

Le salaire est la rétribution accordée à l'ouvrier en échange de son travail.

Il y a quatre principaux modes de rétribution du travail : la coopération, la participation aux bénéfices, le travail à la tâche et le travail à la journée.

On appelle coopération, ou société coopérative de production, une réunion d'ouvriers qui dirigent par eux-mêmes leur travail et s'en partagent le bénéfice à part égale ou proportionnelle entre eux. Cette conception, séduisante à l'imagination, nécessite, pour réussir, des vertus peu communes.

Aussi, l'expérience a-t-elle amené les plus lamentables catastrophes ; s'il y a quelques exceptions, c'est dans les sociétés coopératives de production où une autorité patronale de fait a été instituée par les associés.

La participation est un mode de rétribution du travail dans lequel l'ouvrier, ayant part aux bénéfices, devrait avoir droit de contrôle sur l'entreprise et serait naturellement exposé aux pertes. Ainsi entendue, la participation aux bénéfices semble difficilement réalisable.

Sous ce nom de participation aux bénéfices, on entend encore un système où l'ouvrier ne partage pas les pertes et n'a aucun droit de contrôle, tenant tout de la générosité du patron. En ce cas, la participation aux bénéfices est une véritable prime qui peut exciter l'employé et l'ouvrier à un travail d'autant plus soigné qu'il est plus intéressé.

On entend, par travail à la tâche, un mode de salaire dans lequel la rétribution de l'ouvrier se détermine d'après la quantité des produits fournis par le travail, et non d'après le temps employé. Il est excellent quand il ne conduit pas l'ouvrier à abuser de ses forces ou à négliger la perfection du produit. Son danger est d'ameiner parfois une grande variation de salaire. Un gain plus considérable donne souvent naissance à des besoins factices qui conduisent à la misère quand le gain diminue. La régularité des salaires est une condition d'aisance dans le ménage, et de bonheur dans le foyer.

Par travail à la journée, on désigne un mode de salaire par lequel l'ouvrier est rétribué selon le nombre des heures de travail. Ce mode est

souvent le seul possible, mais il est imparfait, soit pour les ouvriers, dont il ne récompense pas toujours l'habileté, soit pour le patron, qui trouve difficilement son compte dans un mode où tout dépend à peu près de la conscience des ouvriers.

On peut allier les différents systèmes de rétribution du travail en unissant à un salaire fixe une prime pour la quantité, et une gratification pour la qualité. Cette combinaison est excellente.

Le travail de l'homme n'est pas une marchandise, mais un acte humain ; d'où il suit que la loi morale et l'équité seraient offensées si le salaire journalier tombait au point de ne plus assurer le pain quotidien.

Il faut cependant excepter le cas où le patron ne ferait aucun profit et ne trouverait même plus dans son exploitation les ressources nécessaires à l'honnête entretien de sa maison. Dans ce cas, patron et ouvriers sont en commun victimes d'une nécessité dans laquelle il convient, pour la conservation et le bien de la famille ouvrière, que chacun fasse les sacrifices possibles réclamés par la crise.

Le patron doit donner à l'ouvrier un salaire juste, c'est-à-dire proportionné à son travail, et suffisant autant que possible dans les conditions ordinaires pour subvenir convenablement à ses besoins et à ceux de sa famille. La proportion entre le salaire et le travail est une règle de stricte justice ; la suffisance du salaire pour l'entretien de l'ouvrier et de sa famille est exigée au nom de l'intérêt social et de la charité chrétienne.

Dans la distribution des salaires, comme pour la réglementation du travail, le patron doit encore se conformer aux contrats écrits ou tacites et à la coutume légitime.

Le patron est obligé de se préoccuper de la dilapidation du salaire, source générale du paupérisme. Il peut user de tous les moyens que son autorité lui attribue pour que le salaire soit employé à la subsistance de l'ouvrier, à l'entretien de sa famille, et pour le surplus versé à l'épargne.

Parmi les mesures qui peuvent prévenir la dilapidation du salaire, on peut noter les suivantes : 1° régler la paye de manière à ce que l'ouvrier n'ait pas le temps de la dépenser aussitôt, et pour cela la fixer au matin d'un jour de travail ; 2° remettre le salaire, autant que possible, dans les mains de ceux qui ont la charge du ménage, c'est à dire de la mère ou du chef de la maison, avec un billet de paye contenant