Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 39 (1947)
Heft: 9

Artikel: Participation ouvrière aux fruits du progrès
Autor: Möri, Jean
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-384515

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Cette communauté d'industrie s'occupera de tâches intéressant au même titre l'ensemble des communautés professionnelles qui en dépendent, ces dernières gardant cependant l'autonomie nécessaire à la poursuite de leurs objectifs particuliers.

Conseil économique

Les délégations paritaires des communautés professionnelles régulièrement constituées représenteront les intérêts des producteurs patronaux et ouvriers au sein du conseil économique composé en outre des représentants des producteurs agricoles, des consommateurs et de la science. Ce conseil économique sera consulté par la Confédération chaque fois qu'une intervention des pouvoirs publics sera nécessaire dans les domaines économiques et sociaux.

Le rôle de l'Etat

Pour autant que ces décisions ne soient pas contraires à l'intérêt général, l'Etat donnera force obligatoire générale aux contrats collectifs, conventions ou ententes écrites pour lesquelles les commissions paritaires compétentes solliciteront une telle décision.

L'Etat consultera les organismes paritaires régulièrement constitués sur toutes les questions économiques et sociales à propos desquelles son intervention est requise. Dans toute la mesure du possible, il favorisera l'existence de tels organismes en leur confiant l'exécution de tâches économiques et sociales.

Participation ouvrière aux fruits du progrès

Par *Jean Möri*

Exemple concluant

S'il fallait illustrer d'un exemple pratique la nécessité urgente de dépasser le stade actuel des rapports du travail entre associations d'employeurs et d'ouvriers, celui des typographes serait particulièrement concluant. L'étonnant résultat de la votation générale du 22 août écoulé, où les membres de la Fédération suisse des typographes acceptèrent le nouveau contrat collectif de travail par 3253 voix contre 2983, c'est-à-dire par une majorité de 50,5 contre 47,8% (compte tenu des bulletins non valables), témoigne d'un malaise qui s'accroît sans cesse.

Pour déterminer les causes de ce malaise, il est nécessaire d'évoquer brièvement le passé, d'établir le bilan des résultats obtenus, de les comparer aux espérances ouvrières, un diagnostic à peu près valable pourra ainsi être établi.

A ceux qui l'ignorent, il faut rappeler que des syndicats de typographes signaient des *tarifs locaux* bien avant la fondation de la Fédération suisse des typographes, le 15 août 1858.

L'« Histoire du mouvement ouvrier et de l'organisation syndicale en Suisse », édition de langue française, publiée par l'Union syndicale suisse à l'occasion de son jubilé, reproduit en fac-similé le tarif de main-d'œuvre conclu par la Société des typographes et les maîtres imprimeurs de Genève, en 1850. Vers la fin du siècle dernier, dans l'imprimerie, la plupart des sections de la Fédération suisse des typographes avaient conquis un contrat collectif de travail local réglant non seulement les salaires, mais les conditions de travail en général, l'apprentissage, et instaurant des institutions d'arbitrage.

Dès 1907, les efforts tenaces de longues années aboutissaient à un contrat collectif valable pour toute la Suisse allemande, déjà placée sous le signe imprimé de la communauté professionnelle.

En Suisse romande et au Tessin, les partenaires contractuels vivaient à leur compte si bien que pour tout le pays il y eut alors trois contrats régionaux dans l'imprimerie. Les Tessinois entrèrent en bloc dans la Fédération suisse des typographes en 1910.

En 1917 eut lieu la fusion générale dont on ne tarda pas à apprécier les bienfaits, particulièrement en Suisse romande, puisque le 1er janvier 1918 entrait en vigueur la *Convention professionnelle pour l'imprimerie en Suisse*, valable sur tout le territoire de la Confédération. Cette convention, exemplaire pour l'époque, inspire aujourd'hui encore les essayistes et les praticiens de la communauté professionnelle. En 1922, l'obstination négative des patrons paralysa ce magnifique instrument de paix sociale dans un contrat collectif sec et nu, incapable d'engendrer l'enthousiasme.

Il fallut une dizaine d'années à peine pour reconquérir les positions perdues. Et même quand l'actuelle communauté professionnelle dépassa le stade antérieur de 1918-1922, les typographes continuèrent à rêver de cette convention idéalisée, d'autant plus que quelques réglementations de détail du travail aux machines à imprimer ou à composer n'avaient jamais pu être reconquises. Et pourtant, les vacances d'abord ont été introduites et étendues, des indemnités journalières en cas de maladie de courte durée furent obtenues en vertu de certain article 335 du Code des obligations. Durant la guerre, malgré les taux d'ajustement arbitraires fixés par la Commission consultative pour les questions de salaire — qui légalisaient en quelque sorte le rationnement des salaires préjudiciable aux ouvriers qualifiés tout particulièrement — l'organisation syndicale conquérait l'adaptation progressive des salaires à l'augmentation du coût de la vie.

Tout cela fut réalisé par libre entente entre patrons et ouvriers, sans résilier le contrat collectif de travail, dans des pourparlers parfois tendus, mais toujours animés de l'estime réciproque que doivent éprouver les uns pour les autres des partenaires, des adversaires parfois, loyaux.

Ce qui montre d'évidence que les typographes, même quand ils feignent de dédaigner la communauté professionnelle, sont partisans de l'ordre professionnel, par conséquent artisans des contrats collectifs et toujours prêts à perfectionner l'instrument qui permet d'établir une certaine harmonie dans les rapports entre patrons et ouvriers durant une période déterminée.

Le vote du 22 août 1947 indique une déception, un mécontentement aigu, qui dépasse certainement les résultats matériels jugés insuffisants obtenus au cours de laborieux pourparlers. Les typographes ne sont pas des enfants de chœur, ils ne croient pas au miracle et ne pouvaient pas raisonnablement songer à faire passer l'ensemble du vaste programme revendicatif présenté. Si l'on considère d'ailleurs sans prévention les avantages matériels obtenus, on doit bien constater que de grands succès ont été conquis que l'on saurait apprécier en d'autres professions moins évoluées, que l'on estimerait même à l'étranger. Pour s'en convaincre, il suffit de parcourir les innovations contractuelles qui sont entrées en vigueur le 1er septembre écoulé. Mais, auparavant, résumons les matières générales du contrat.

Les matières du contrat

La première partie constitue le *contrat collectif de travail pour les ouvriers qualifiés.* Des dispositions générales fixent l'objet du contrat, délimitent les engagements des parties, leur responsabilité réciproque, décrètent la paix professionnelle durant la validité du contrat, la garantissent par une caution de 50 000 fr. (25 000 fr. auparavant), déposée par chacune des parties à la Banque Nationale Suisse. Les parties contractantes et adhérentes sont déterminées, ainsi que les personnes liées mais non organisées qui doivent verser une contribution de 40 fr. par année à la communauté professionnelle. La clause de fidélité réciproque qui empêche l'adhérent ou le signataire de travailler ou d'engager un réfractaire est naturellement reprise, ainsi que toute la réglementation des instances paritaires, Office professionnel, Tribunal arbitral, Service de placement, Commission centrale de l'apprentissage, etc. La collaboration des ouvriers pour faire respecter le tarif des prix d'impression, la réglementation de l'embauche et du renvoi sont maintenus à peu de chose près dans leur texte antérieur. Les conditions de travail et de salaire, la réglementation de la caisse complémentaire d'in-

validité (entretenue et gérée par les patrons), l'apprentissage (qui fait l'objet d'un code très complet tiré à part), font également parties intégrantes de cette cinquième partie. Cinq annexes règlent la répartition des localités dans les quatre classes de salaire, le travail aux pièces à la main, le Service de placement, la caisse complémentaire d'invalidité, le travail de nuit des journaux en Suisse romande, les secours de maladie contractuels. Une innovation heureuse consiste à faire suivre les articles du contrat des déclarations éventuelles inscrites au procès-verbal. Plus besoin de sauter un article à l'annexe pour trouver maintenant le complément nécessaire.

C'est le *contrat collectif pour les relieurs qualifiés* dans les imprimeries qui fait l'objet de la deuxième partie. Encore une innovation pratique qui sera appréciée de tout le monde.

Le contrat collectif de travail pour le *personnel auxiliaire des arts graphiques,* fortement adapté à celui qui régit les professionnels, forme la troisième partie. Insistons sur le fait que les associations professionnelles patronales et ouvrières de l'imprimerie, de la lithographie et de la reliure réussirent à s'entendre enfin et signèrent toutes les trois ce nouveau contrat d'industrie qui constitue un succès pour les ouvriers.

Un *règlement des allocations familiales* occupe la quatrième partie. Et la cinquième reproduit toutes les conventions concernant le versement de suppléments de vie chère et d'allocations familiales.

Cette simple nomenclature montre déjà l'étendue de la réglementation des rapports du travail dans l'imprimerie suisse. Nous allons maintenant signaler les innovations les plus caractéristiques du contrat collectif de travail des ouvriers qualifiés qui recueillit une si faible majorité lors de la votation générale.

Améliorations contractuelles

L'Office professionnel, qui est l'organe d'application et de contrôle du contrat collectif, dont l'autorité morale s'accroît sans cesse, aura désormais la possibilité de *procéder à « l'examen de questions découlant des conditions de travail qui se posent lors d'innovations techniques ou d'économie commerciale et l'élaboration de projets s'y rapportant, destinés à être soumis aux parties contractantes* ». C'est là un progrès manifeste qui dépasse le matériel et touche au nœud moral du problème. Outre les compositeurs à la main, les opérateurs, les stéréotypeurs et les conducteurs de machines à imprimer, les *amphibies* qui travaillent aussi bien à la composition qu'à l'impression, les *correcteurs* dont l'apprentissage sera réglementé dorénavant et les *instructeurs* d'apprentis seront désormais considérés officiellement comme ouvriers.

Nouveauté indiscutable, le délai de congé réciproque est porté à quatre semaines lorsque l'ouvrier a été occupé une année dans la même entreprise. En temps de dépression économique, c'est un avantage, mais en période de prospérité, c'est plutôt une entrave.

La réglementation particulière de l'apprentissage des opérateurs est améliorée par l'introduction d'un *examen d'aptitude* depuis longtemps revendiqué en vain par la Fédération suisse des typographes. On va même jusqu'à imposer maintenant un *examen de capacité à l'opérateur formé à l'étranger*, dans le délai de six à huit semaines qui suit son engagement en Suisse! D'autres précisions utiles sont encore apportées à ce chapitre.

De même, les conducteurs de machines obtiennent une meilleure protection par la *limitation du nombre des machines à desservir* qui figurait déjà dans la convention professionnelle de 1918 et dont les maîtres imprimeurs avaient réussi à se débarrasser dans une période de dépression économique propice à leur dessein.

L'échelle des *vacances* est également perfectionnée. Elle accorde six jours au minimum après une année de service dans la même maison et va jusqu'à dix-huit jours après dix-huit années de service. En cas d'absence pour cause de maladie, d'accident ou de service militaire dans l'armée suisse ne dépassant pas trois mois, aucune déduction ne peut être faite aux vacances. Dès 35 ans révolus, les ouvriers ont droit au minimum de douze jours, sans égard au nombre d'années de service dans la maison. En cas de réengagement dans une entreprise, les stages antérieurs seront pris en compte pour le calcul des vacances et l'ouvrier débauché au cours de la première année de service bénéficiera de vacances proportionnées au temps passé dans la maison.

Le nouveau contrat apporte un changement radical au système des *classes de salaires* dont il supprime la première. Ce qui constitue incontestablement une poussée des salaires vers le haut, puisque le bon sens enseigne que la comparaison joue un rôle très souvent déterminant dans les rapports individuels entre patrons et ouvriers et dans les pourparlers tarifaires. Plusieurs localités ont de plus le privilège d'être transférées dans une classe supérieure et d'autres, particulièrement en Suisse romande exclue de cette réglementation jusqu'ici, obtiennent une indemnité de résidence allant de 1 à 8 fr. par semaine selon l'état civil et la localité dans laquelle l'ouvrier travaille.

De plus, les patrons ont admis le transfert d'une part de 20 fr. des suppléments hebdomadaires de renchérissement dans le salaire de base de trois classes tarifaires. Cet avantage n'est pas apparent quand les salaires continuent la chasse poussive après les prix à la montée, mais il se révélerait bien vite à la descente! Les salaires minimums s'établissent ainsi désormais:

	Classes A/B	C	D
La première année d'ouvrier .	85.—	87.50	95.—
La deuxième année d'ouvrier .	89.—	91.—	99.—
Après la deuxième année:			
Célibataires	93.50	96.—	104.—
Mariés	95.50	98.—	106.—

Pour les compositeurs à la machine, une somme de 10 fr. est ajoutée à ces minima.

Pour le travail de nuit, l'échelle des salaires minima va de 128 fr. par semaine à 156 fr. selon l'état civil et la spécialité professionnelle de l'ouvrier. En ce cas, la durée du travail est de trente-huit heures pour les opérateurs (quarante-quatre dans le travail diurne) et de quarante-deux heures pour les autres ouvriers (quarante-huit).

Aux salaires de base, qui dépassent en moyenne de 20 fr. par semaine les minima ci-dessus indiqués, s'ajoutent naturellement les suppléments hebdomadaires de renchérissement (20 fr. pour les mariés et 18 fr. pour les célibataires, y compris le nouveau supplément hebdomadaire de 2 fr. 50) et les allocations familiales mensuelles alloués selon une échelle différentielle aux mariés et aux célibataires, ainsi qu'aux enfants. Diverses améliorations de moindre importance sont ajoutées à l'article qui règle le payement du salaire pour les *absences de courte durée*, les huit jours fériés légaux ou admis par l'usage local ne subissant aucune modification.

Aux ouvriers empêchés de dîner à l'heure habituelle, le contrat collectif assurait jusqu'ici 1 fr. d'indemnité journalière. *Cette indemnité de midi a été élevée à 1 fr. 50.*

Diverses précisions nouvelles qui constituent autant d'améliorations ont été apportées aux conditions de travail des opérateurs et des conducteurs dans des déclarations inscrites au procès-verbal.

Ce sont là des innovations le plus souvent matérielles, répétons-le.

Signalons maintenant deux déclarations au procès-verbal du contrat collectif, de portée morale celles-là.

La première stipule:

> La S. S. M. I. reconnaît l'institution des hommes de confiance. Dans les grandes entreprises, des commissions de personnel peuvent être instituées. En temps qu'organe syndical, *elles ont le droit de représenter les intérêts du personnel dans toutes les questions relevant du contrat collectif de travail et de la loi sur le travail dans les fabriques.*

La seconde s'approche de la réglementation et de la prévention du chômage en ces termes:

> En cas de chômage, les parties sont d'accord de prendre en commun les mesures pour y remédier. Les mesures suivantes sont prévues:

a) congédiement des ouvriers venus de l'étranger depuis 1942;

b) compensation pour les apprentis supplémentaires autorisés au cours des années 1946 et 1947;

c) action pour la création d'occasions de travail;

d) réintroduction des camps professionnels;

e) limitation des heures supplémentaires;

f) réintroduction de l'horaire de travail réduit (charges supportées par la Confédération, la S. S. M. I. et la F. S. T.).

Il eut peut-être mieux valu inclure ces deux textes dans les propres articles du contrat. Mais la simple « déclaration » obtenue de la Société suisse des maîtres imprimeurs a la valeur d'une obligation. Il s'agit d'une organisation sérieuse qui respecte ses engagements. On le vit bien dans les premiers mois de la guerre, quand certains de ses membres tentèrent d'éluder certaines obligations contractuelles sous prétexte que la guerre les annulait automatiquement. La mise en demeure de la Fédération suisse des typographes fut transmise favorablement par les maîtres imprimeurs et tout rentra bientôt dans l'ordre.

Pourquoi tant de mécontentement?

Malgré tous ces avantages matériels et les quelques satisfactions morales, le nouveau contrat collectif de travail dans l'imprimerie a été assez froidement accueilli, comme nous l'avons vu par les résultats du vote du 22 août.

Si l'on s'en tenait strictement aux avis émis dans l'« Helvetische Typographia » ou le « Gutenberg », on en pourrait déduire que les plus grandes déceptions proviennent de l'élimination de revendications de portée générale parfois, locale plus souvent. Et si l'on s'en référait à certains connaisseurs superficiels du monde typographique — on peut vivre toute une existence avec des gens sans arriver à les connaître — on en déduirait peut-être que la seule augmentation du supplément hebdomadaire de renchérissement de 2 fr. 50 à 5 fr. aurait accru considérablement la majorité acceptante. Cet élément aurait eu certainement un effet positif sur le vote, mais pas dans une mesure très grande, car les typographes, même quand ils ne veulent pas en avoir l'air, sont de grands idéalistes et prennent souvent plus de plaisir à réaliser une belle combinaison de l'esprit généreux qu'à enlever un avantage palpable.

Sans doute, l'élite ouvrière qui travaille dans les arts graphiques n'est pas très satisfaite du rapport de son travail. Elle s'inquiète de cette ***égalisation des salaires par le bas*** qui s'effectue depuis des années, c'est-à-dire depuis que la trop fameuse Com-

mission consultative pour les questions de salaire réussit à réduire sans cesse la différence de gain entre travailleurs diversement qualifiés par l'artifice des taux d'ajustement dont nous avons déjà parlé. Or, si les typographes furent portés parfois vers les théories communistes — ils réalisèrent même naguère certaines expériences très intéressantes en créant des imprimeries où le balayeur et le directeur touchaient le même salaire — ils retombèrent très rapidement sur le sol des réalités journalières. Ils n'admettraient jamais d'ailleurs qu'un égalitarisme paralysant s'établisse seulement entre les ouvriers, tandis que commerçants, artisans, industriels, financiers, ministres, etc., pourraient maintenir leurs privilèges émulatifs dans une hiérarchie d'autant plus solide que chacun d'entre eux aurait toujours l'espoir d'en gravir un nouvel échelon, tandis que les ouvriers seraient condamnés à maintenir l'équilibre économique dans leur classe fermée, comme les pièces interchangeables d'une même machine! Et comme certaine expérience généralisée d'égalitarisme à l'échelle d'un grand pays a complètement échoué, que non seulement des élites se sont formées, mais que de nouveaux privilégiés se sont installés confortablement dans leur fromage, on comprend que les typographes suivent d'un très mauvais œil les essais manifestes de compresser sans cesse les salaires des ouvriers qualifiés, ainsi qu'en témoigne la statistique publiée dans la « Vie économique » d'août 1947 sur l'adaptation des salaires horaires de 1939 à 1946. L'adaptation proportionnelle des salaires dans les arts graphiques est la plus faible si l'on s'en réfère aux chiffres d'un office éminemment officiel. Si l'on part du chiffre-indice 100 en 1939, on constate en effet que le salaire horaire dans le textile en était à 199,9 en octobre 1946, à 189,2 dans l'habillement et l'équipement, à 185,5 dans l'industrie du papier et du cuir, à 180,6 dans l'industrie du bois, à 188,9 dans l'horlogerie, à 169,5 dans la métallurgie et l'industrie des machines et à *156,9* dans les arts graphiques.

Il est bien évident que comparaison n'est pas toujours raison. Les pourcentages les plus hauts ont été atteints dans des professions où l'on payait souvent encore des salaires de famine en 1939. Les travailleurs du livre savent cela et considèrent comme nécessaire d'assurer un *minimum vital à tous les travailleurs.* Mais cela ne doit pas empêcher le standard de vie des ouvriers occupés dans les arts graphiques de s'élever en proportion des exigences professionnelles et intellectuelles qui leur sont posées.

Les vraies causes du mécontentement

Mais, encore une fois, la vraie cause du mécontentement n'est pas seulement dans cette question pourtant importante de la rémunération, ni dans le rejet de la demande d'une indemnité de

départ à verser à l'ouvrier après un engagement de longue durée, compensée d'une certaine façon avec la prolongation du délai de congé. Elle n'est pas due tellement au fait que les patrons persistent à ne pas tenir compte des *années de pratique* dans le métier pour fixer le droit aux vacances, ni tellement dans le fait que des localités n'ont pas été transférées dans une classe supérieure de salaire, ou parce qu'elles n'ont pas obtenu l'indemnité de résidence revendiquée.

Ce mécontentement croissant est dû avant tout au fait que l'on a refusé une fois de plus à l'organisation ouvrière le droit de participer effectivement à la réglementation de la production, à la détermination de la politique générale des prix, à la gestion paritaire des biens communautaires, à la répartition équitable des fruits du travail.

On a fait sans doute un pas dans ce sens avec la déclaration au procès-verbal concernant la lutte contre les crises. Mais un pas si timide! Les patrons n'ont pas même admis que l'on fixe ce texte pourtant bénin dans un article du contrat collectif de travail. Ces vieux routiers de la politique contractuelle se sont laissés prendre de vitesse par leurs collègues de l'industrie des transports automobiles, ils n'ont même pas eu l'audace de suivre l'exemple qu'ils leur ont donné en signant avec la Fédération des ouvriers du commerce, des transports et de l'alimentation un contrat collectif de travail applicable aux entreprises de transports automobiles de la Suisse comportant l'article 39 suivant:

> Les associations contractantes conviennent de créer une Chambre professionnelle des employeurs et employés. *Elle a pour but de permettre, dans toutes les questions importantes qui regardent les intérêts de l'industrie des transports automobiles, la libre discussion entre employeurs et employés et la formation d'une volonté commune et d'exprimer, par ses résolutions prises au nom de tous les professionnels de l'industrie des transports automobiles, leur opinion vis-à-vis des autorités, d'autres groupes intéressés et du public.*

Comme si la Société suisse des maîtres imprimeurs craignait qu'une collaboration aussi étroite avec les ouvriers puisse empêcher ses membres de gagner très honorablement leur vie, faire des réserves pour l'avenir, investir raisonnablement des capitaux dans l'agrandissement des locaux, l'achat de matériel ou de machines, etc. Une telle pusillanimité est proprement inconcevable quand on connaît l'attachement très fort des ouvriers pour l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

C'est justement cette pusillanimité, qui se traduit par la temporisation, par la retraite élastique succédant à la défense en hérisson, avant la capitulation plus ou moins complète en cas de pres-

sion plus grande ou menace de grève qui indispose les ouvriers, les mécontente à tel point que, même dans un métier où ils savent apprécier la valeur durable d'un contrat collectif de travail, il se trouve une minorité d'une telle ampleur pour le rejeter, au risque manifeste de renforcer l'incompréhension patronale.

Conclusions

Cet exemple des typographes montre de façon éclatante qu'il est temps de procéder à une réforme d'ensemble des rapports contractuels. Le monde évolue autour de nous, pas toujours dans le sens de la clarté et de la justice, mais il évolue et rien ne pourra empêcher cette évolution.

Tout au plus pourrait-on l'assouplir à tel point dans notre beau petit pays que chacun y trouverait son compte. L'ouvrier dans la sécurité sociale et de l'emploi, dans la certitude non seulement de coopérer à la prospérité de son métier, mais de retirer sa part équitable des fruits du travail. Le patron en retrouvant la tranquillité d'esprit et la certitude de n'être pas dépossédé. Il ressemble présentement au contribuable qui n'avoue pas tout son revenu au fisc, mais qui sait très bien que par le moyen de l'augmentation massive de la somme imposable l'Etat finira par avoir raison de sa résistance puisqu'il faudra bien apporter des preuves quand les impôts dépasseront les limites réelles!

Combien de fois n'avons-nous pas entendu l'amertume naïve de certains patrons s'exprimer ainsi: « Quelque avantage que l'on concède, les ouvriers sont toujours mécontents. Ils ne font que poser de nouvelles revendications. C'est comme une vis sans fin en mouvement. Quand s'arrêtera-t-elle enfin? »

Quand? Le jour où les patrons oseront envisager le problème dans toute son ampleur et s'efforceront de le résoudre par libre entente avec les syndicats ouvriers. Le jour où ils seront disposés à instaurer la communauté professionnelle qui n'est pas une panacée, sans doute, mais qui est le seul moyen terme acceptable aujourd'hui entre le dirigisme et l'économie libérale.

Pourquoi manquer d'audace? Pourquoi fermer les yeux et serrer les dents? Pourquoi ne pas chercher un accord durable qui évitera à notre pays des expériences politiques dont on peut très bien prévoir le commencement, mais non pas la fin!

D'un côté, des dangers multiples, sans bénéfices pratiques. De l'autre, la paix professionnelle durable, la joie au travail, l'augmentation de la production, le bien-être pour tous! Cela ne vaut-il pas la peine de tenter l'expérience, franchement et non pas à la retirette, comme des hommes capables de sauver une civilisation?