

double

Nos 247-248-249

L'ÉCOLE SOCIALE POPULAIRE

PUBLICATION MENSUELLE

Essais d'Organisation corporative

PAR

le R. P. ALBERT MULLER, S. J.

Docteur en Sciences politiques et sociales

Professeur d'Économie politique et sociale

à l'Institut supérieur de Commerce Saint-Ignace d'Anvers

Prix: 35 sous

L'ÉCOLE SOCIALE POPULAIRE

MONTREAL

Direction:

SECRÉTARIAT DE L'É. S. P.

1961, RUE RACHEL EST

Administration:

L'ACTION PAROISSIALE

4260, RUE DE BORDEAUX

1934

TOUS DROITS RÉSERVÉS



PUBLICATIONS DE L'E. S. P.

(Directeur: R. P. ARCHAMBAULT, S. J.)

(Abonnement: \$1.50 par an)

1A. L'Ecole Sociale Populaire	R. P. ARCHAMBAULT, S. J.
*1. L'Organisation ouvrière catholique en Hollande	R. P. ARCHAMBAULT, S. J.
2. L'Organisation ouvrière dans la province de Québec (2 ^e édition 1913)	Arthur SAINT-PIERRE
*3. De l'Education du sens social	R. P. LEROY, S. J.
*4. Comment protéger notre jeunesse: les patronages	R. P. PICHÉ, P. S. V.
*5. La Fédération Saint-Jean-Baptiste	Mme Marie GÉRIN-LAJOIE
*6. « Le Foyer » et ses œuvres	Abbé Henri GAUTHIER, P. S. S.
*7. La Caisse populaire — I	Alphonse DESJARDINS
*8. La Lutte antialcoolique dans la province de Québec, depuis 1906	R. P. HUGOLIN, O. F. M.
*9. Le Logement de la famille ouvrière — I	Abbé GOUIN, P. S. S.
*10-11. Le Logement de la famille ouvrière — II	Abbé GOUIN, P. S. S.
*12. La Caisse populaire — II	Alphonse DESJARDINS
*13. Le Mouvement mutualiste dans Québec	J.-B. SAINT-ARNAUD
*14. Le Cercle ouvrier	R. P. L. HUDON, S. J.
15. L'Encyclique « <i>Rerum novarum</i> »	S. S. LÉON XIII
*16. Les Œuvres nécessaires	R. P. VALENTIN-BRETON, O. F. M.
*17. L'Eglise et les associations ouvrières	Henri BEAUVAIS
18-19. Contre l'alcool	Dr Joseph GAUVREAU
20-21. Un catholique social: Frédéric Ozanam	Abbé GOUIN, P. S. S.
*22. L'Organisation professionnelle	Arthur SAINT-PIERRE
*23. Réformes scolaires	V.-E. BEAUPRÉ
24. Le Clergé et les études sociales	R. P. ARCHAMBAULT, S. J.
*25. Le Travail chrétien	Abbé Paul MAYRAND, D. TH.
*26. La Lettre sur le « Sillon »	S. S. PIE X
*27-28. La Cour Juvenile	Abbé GOUIN, P. S. S.
*29. La Goutte de lait	Dr Joseph GAUVREAU
*30. La Fédération américaine du Travail	Arthur SAINT-PIERRE
30. L'Utopie socialiste — I	XXX
31. Le Val des Bois	DOMBRAY-SCHMITT
*32. Conseils aux ouvriers canadiens	Chanoine DESGRANGES
33. Les Ecoles maternelles	R. P. DALY, C. SS. R.
*34-35. L'Eglise et le progrès social	Chanoine DESGRANGES
36-37. Le Devoir social	Arthur SAINT-PIERRE
38. L'Utopie socialiste — II	Arthur SAINT-PIERRE
39. Les Syndicats ouvriers chrétiens de Belgique	R. P. GUILLOT, C. SS. R.
40. Les Syndicats socialistes et neutres	R. P. TRUDEAU, O. P.
*41. L'Eglise et l'organisation ouvrière	Abbé Edmour HÉBERT
*42-43. Le Comte Albert de Mun	Arthur SAINT-PIERRE
44-45. Le Socialisme	Abbé Edmour HÉBERT
46. A propos d'immunités	R. P. GONTHIER, O. P.
*47. La Formation d'apôtres sociaux par l'A.C.J.C.	R. P. S. BELLAVANCE, S. J.
48-49. Leçons pratiques d'action sociale catholique	R. P. RUITEN, O. P.
*50. La Désertion des campagnes	R. P. Adélaïde DUGRÉ, S. J.
51. Les Avantages de l'agriculture	R. P. Alexandre DUGRÉ, S. J.
*52. Les Cercles d'études féminins	Marie-J. GÉRIN-LAJOIE
53-54. Le Règne social du Sacré Cœur	Abbé GOUIN, P. S. S.
55. Le Complot coopératif	Anatole VANIER
*56-57. L'Œuvre de vacances des grèves	Abbé GOUIN, P. S. S.
*58. Le Jardin scolaire et l'Agriculture à l'école	Jean-Charles MAGNAN, B. S. A.
59. Le Clergé et les œuvres sociales	R. P. ARCHAMBAULT, S. J.
60. L'Esprit chrétien dans la famille et la société	
*61. Projet de colonisation	R. P. Marcel MARTINEAU, S. J.
62-63-64. Vers les terres neuves	R. P. Alexandre DUGRÉ, S. J.
*65. La Question sociale et nos devoirs — I	R. P. ARCHAMBAULT, S. J.
66. La Question sociale et nos devoirs — II	R. P. ARCHAMBAULT, S. J.
*67-68. La Question sociale et nos devoirs — III	R. P. ARCHAMBAULT, S. J.
*69-70. Hygiène et logement	Dr J.-A. BAUDOUIN
*72-73. Albert de Mun et le devoir social	Abbé GOUIN, P. S. S.
*75. Albert de Mun et l'organisation ouvrière	Abbé GOUIN, P. S. S.
Nos errements agricoles	R. P. Edgar COLCLOUGH, S. J.
*78. Albert de Mun et la législation sociale	Abbé GOUIN, P. S. S.
*80. Microbiologie et maladies contagieuses	Dr J.-A. BAUDOUIN
*82. L'Instruction obligatoire n'est pas nécessaire	R. P. Herma LALANDE, S. J.
L'Organisation ouvrière	Abbé Edmour HÉBERT
Autour de l'Encyclique « <i>Rerum novarum</i> »	E. S. P.
L'Aide aux colons	Eug. L'HEUREUX

Avant-Propos

Que contiennent ces quelques pages?

Certes pas une exposition fouillée des doctrines corporatives.

Encore moins un programme inédit d'organisation professionnelle. Il en a tant paru déjà et souvent combien chimériques!

Alors?

Tout simplement un dossier, passablement garni, où ont été rassemblées et mises à jour diverses notes et études consacrées à un sujet auquel l'Encyclique Quadragesimo anno a donné un si extraordinaire regain d'actualité.

Telle quelle, pourtant, cette brochure, nous osons l'espérer, ne paraîtra pas dénuée de tout intérêt.

Le corporatisme est à l'ordre du jour. Il a ses partisans; il a ses détracteurs. Presque partout il provoque une curiosité sympathique.

La question, d'ailleurs, à l'heure présente, est sortie du domaine de la spéculation pure; l'ère des réalisations a commencé de s'ouvrir.

En certains pays, les cadres corporatifs viennent d'être officiellement constitués; ailleurs, des projets de loi s'élaborent, des formules s'ébauchent.

Le moment nous a paru venu d'analyser ces essais d'organisation corporative, de les confronter entre eux, de dégager

les lignes maîtresses suivant lesquelles s'accomplit cette remarquable expérience de rénovation sociale.

En cette année 1934, les catholiques sociaux de France commémorent le centenaire de la naissance du marquis de la Tour du Pin.

Il nous plaît de dédier ces modestes pages à la noble mémoire de cet infatigable apôtre de l'idéal corporatif chrétien.

Albert MULLER, S. J.¹

En la fête de la Visitation de Notre-Dame
Anvers, le 2 juillet 1934

1. Le R. P. Muller a publié d'importants ouvrages que nous recommandons à nos lecteurs, entre autres: *Nos Responsabilités sociales* (108 pages) et *Notes d'Économie politique* (477 pages) aux Éditions Spes, 17, rue Soufflot, Paris. (Note des Éditeurs.)

Essais d'Organisation corporative

I. — Principes et historique

La nature même de l'homme fait de lui un être sociable appelé à vivre et à se développer dans une étroite et constante collaboration avec ses semblables et à puiser dans leur concours les éléments indispensables à son perfectionnement matériel et spirituel. L'intelligence de l'individu ne s'éveille et ne s'enrichit qu'au contact de la pensée d'autrui; sa volonté s'échauffe et se trempe au foyer des énergies qui l'entourent; son activité, en quelque domaine qu'elle se déploie, resterait stérile si elle était abandonnée à ses seules ressources. L'humanité ne s'épanouit en lui que dans la mesure où il participe à la vie de ses semblables.

Certes, le bien de l'individu ne se confond pas avec le bien de la société; l'un et l'autre, cependant, sont indissolublement associés. D'une part, en effet, la prospérité individuelle est conditionnée par la prospérité collective; de l'autre, le bien de la communauté est lui-même le fruit de la collaboration de tous les membres du corps social. Nul ne saurait impunément refuser à la société le concours qu'elle réclame de lui et se désintéresser de sa prospérité. En travaillant pour elle, il s'enrichit lui-même; s'il se désolidarise d'elle, il s'appauvrit.

Ce principe ne gouverne pas seulement l'ordre général de la vie sociale; il se vérifie encore, sur des plans plus limités, pour les formes diverses que revêt l'activité humaine: sciences, arts, économie, comme aussi pour chacune des spécialités qu'elle a prises pour objets.

Les sciences et les arts ne progressent, à l'avantage de la société comme au profit de ceux qui les cultivent, que si les savants et les artistes, loin de s'isoler, associent leurs efforts, se prêtent un mutuel appui, confrontent leurs mé-

thodes et leurs résultats, s'entendent pour créer des disciplines et des écoles au service de leur science ou de leur art. Le même effort de solidarité s'impose dans le domaine de l'activité économique. Le succès d'une entreprise industrielle réclame l'étroite collaboration de tous ceux qui lui apportent le concours de leur capital ou de leur travail. Il faut de plus que l'industrie tout entière à laquelle appartient cet établissement soit elle-même prospère. Et cette prospérité, à son tour, est conditionnée par l'état de toutes les autres branches de la production. L'industrie ne saurait fleurir quand languit le commerce; la détresse de l'agriculture se répercute sur la production industrielle; une crise financière grippe tous les rouages de l'appareil économique.

La société est donc autre chose et mieux qu'un assemblage amorphe, une poussière d'individus unis par le seul lien de leur commune sujétion à l'autorité de l'État. Les hommes qu'elle groupe sous son égide constituent, d'après l'activité à laquelle ils s'adonnent et d'où ils tirent leur subsistance, des classes, des milieux, des cadres, des états (*Standen* en néerlandais, *Stände* en allemand) qui, harmonieusement emboîtés, forment à leur tour les vivants organes du corps social. La société a besoin, pour vivre et prospérer, du concours actif de ces organes qui, d'ailleurs, ne sauraient normalement fonctionner que si le corps lui-même se trouve en parfaite santé. Telle est la doctrine spécifiquement catholique de la vie sociale que S. S. Pie XI oppose à la théorie socialiste de la lutte des classes, destructive de tout ordre social.

L'objectif que doivent se proposer l'État et l'élite des citoyens, dit l'Encyclique *Quadragesimo anno*, ce à quoi ils doivent tout d'abord appliquer leur effort, c'est de mettre un terme au conflit qui divise les classes et provoquer et encourager une cordiale collaboration des professions.

La politique sociale mettra donc tous ses soins à constituer les corps professionnels. Jusqu'à présent, en effet, la société reste plon-

[247-248-249]

gée dans un état violent, partant instable et chancelant, puisqu'elle se fonde sur des classes que des appétits contradictoires mettent en conflit et qui, de ce chef, bien que le travail, ainsi que l'exposait nettement Notre Prédécesseur dans son Encyclique, ne soit pas une simple marchandise, qu'il faille reconnaître en lui la dignité humaine de l'ouvrier et qu'on ne puisse pas l'échanger comme une denrée quelconque, de nos jours, sur le marché du travail, l'offre et la demande opposent les parties en deux classes, comme en deux camps; le débat qui s'ouvre transforme le marché en un champ clos où les deux armées se livrent un combat acharné. A ce grave désordre qui mène la société à la ruine, tout le monde le comprend, il est urgent de porter un prompt remède. Mais on ne saurait arriver à une guérison parfaite que si à ces classes opposées on substitue des organes bien constitués, des « ordres » ou des « professions » qui groupent les hommes non pas d'après la position qu'ils occupent sur le marché du travail, mais d'après les différentes branches de l'activité sociale auxquelles ils se rattachent.

De même, en effet, que ceux que rapprochent des relations de voisinage en viennent à constituer des cités, ainsi la nature incline les membres d'un même métier ou d'une même profession, quelle qu'elle soit, à créer des groupements corporatifs, si bien que beaucoup considèrent de tels groupements comme des organes sinon essentiels, du moins naturels dans la société.

Mais, ajoute le Souverain Pontife, l'ordre ne peut régner dans la société que par l'étroite union de tous les membres qui la constituent.

Or, ce principe d'union se trouve — et pour chaque profession, dans la production des biens ou la prestation des services que vise l'activité combinée des patrons et des ouvriers qui la constituent — et pour l'ensemble des professions, dans le bien commun auquel elles doivent toutes, et chacune pour sa part, tendre par la coordination de leurs efforts. Cette union sera d'autant plus forte et plus efficace que les individus et les professions elles-mêmes s'appliqueront plus fidèlement à exercer leur spécialité et à y exceller.

De ce qui précède, on conclura sans peine qu'au sein de ces groupements corporatifs la primauté appartient incontestablement aux intérêts communs de la profession; entre tous le plus important est de veiller à ce que l'activité collective s'oriente toujours vers le bien commun de la société. Pour ce qui est des questions dans lesquelles les intérêts particuliers, soit des employeurs soit des employés, sont en jeu de façon spéciale au point que l'une des parties

doive prévenir les abus que l'autre ferait de sa supériorité, chacune des deux pourra délibérer séparément sur ces objets et prendre les décisions que comporte la matière.

Très sagement le Pape s'abstient de tracer ici impérativement les lignes maîtresses de cette organisation corporative:

Les hommes, écrit-il, sont libres d'adopter telle forme d'organisation qu'ils préfèrent, pourvu seulement qu'il soit tenu compte des exigences de la justice et du bien commun.

Cette conception organique de la vie sociale n'est certes pas neuve. Des siècles durant elle a trouvé une expression dans la *constitution corporative des professions qui assurait aux travailleurs une honnête subsistance en même temps qu'elle protégeait le public contre l'exploitation des artisans et des commerçants*. L'exercice des métiers, ainsi réglé, servait également l'intérêt des travailleurs et celui de la collectivité.

Mais l'*égoïsme humain* a fini par vicier l'institution corporative. A l'abri de la compétition, les artisans ont transformé le métier en *monopole* et ont subordonné à leur avantage personnel les intérêts de la clientèle. On sait la réaction que provoquèrent ces abus: la Révolution française brisa les cadres de l'organisation professionnelle et inaugura le régime de la *libre concurrence*; les autres pays ne tardèrent pas à imiter l'exemple de la France.

Hélas! les réformateurs étaient bien mal inspirés. L'*égoïsme* avait corrompu les institutions protectrices de l'ancien régime: croyait-on guérir les maux qu'il avait déchainés en lui laissant désormais libre carrière, en autorisant chacun à ne plus consulter que son propre intérêt et à en poursuivre par tous les moyens la réalisation?

Les événements eurent tôt fait de démentir les espoirs de l'école libérale. La libre concurrence engendra bientôt *la lutte de tous contre tous*. Pour conquérir le marché, pour défendre sa clientèle contre les entreprises de ses rivaux,

chaque producteur se vit dans la nécessité de baisser ses prix, d'accroître sa production, de réduire ses frais, de comprimer les salaires des ouvriers. *Ce furent les travailleurs qui supportèrent tout le poids de la lutte* et l'histoire du XIX^e siècle est pleine des misères de la classe ouvrière et de ses révoltes contre le régime qui l'opprimait.

Pour remédier aux maux du prolétariat, il fallait déclarer la guerre à l'égoïsme, limiter à nouveau le champ de la libre concurrence, revenir, en un mot, à la *réglementation de l'industrie*. Les législateurs de tous pays ont fini par entrer dans cette voie. Mais leur action est timide, souvent mal inspirée, et, d'ailleurs, leurs ordres, venant de l'extérieur, ne suffisent pas à rétablir entre les producteurs la paix et l'harmonie.

Dans le dernier quart du XIX^e siècle on préconisa, dans plusieurs pays, un retour à l'ancien régime corporatif. Citons, parmi les principaux représentants de ce mouvement, le marquis de la Tour du Pin et Albert de Mun en France, le baron C. von Vogelsang en Autriche, Lujo Brentano en Allemagne. Mais on se heurtait dans cette voie à deux grands obstacles: la *défiance des ouvriers* qui, mettant toute leur confiance dans les syndicats professionnels, ne voyaient dans la corporation mixte, groupant les employeurs et les employés, qu'une manœuvre destinée à les diviser et à les affaiblir; la *difficulté d'appliquer à la grande industrie moderne* le cadre de l'organisation corporative.

Le *néo-corporatisme*, ainsi appela-t-on ce mouvement, ne semblait guère viable. On se montrait, comme un rare exemple de succès, la *corporation chrétienne du Val des Bois*, de Léon Harmel. En Autriche, les petits métiers se voyaient imposer officiellement une réglementation corporative, mais des mesures analogues n'enregistraient tout d'abord qu'un médiocre succès en Allemagne. En Belgique, l'initiative de G. Helleputte provoquait l'éclosion

de quelques gildes, calquées sur le modèle de celles du moyen âge. Toutes ces tentatives, plus ou moins couronnées de succès, ne permettaient guère d'espérer la réorganisation de nos sociétés industrielles modernes sur une base corporative. Il y avait là d'intéressantes expériences; elles ne fournissaient pas les éléments d'un programme social nouveau.

Or, voici qu'en divers pays, au cours des dernières années, les idées néo-corporatistes ont repris corps dans des plans de réforme aussi hardis que grandioses et donné naissance à un mouvement puissant qui fait honneur à ses protagonistes. En Hollande, en Italie, en Espagne, au Portugal, en Allemagne, en Autriche, ailleurs encore, sous des inspirations différentes, on a conçu une réorganisation corporative de la vie industrielle, dont les programmes sont trop intéressants et trop originaux pour qu'il soit permis de les passer sous silence.

II. — L'organisation professionnelle hollandaise

I. — Éclosion et progrès de l'idée corporative en Hollande

De bonne heure la réorganisation corporative de l'économie nationale, préconisée par von Vogelsang, de la Tour du Pin et de Mun, a recueilli un écho sympathique en Hollande. Depuis quarante ans divers partis l'avaient inscrite à leurs programmes et l'idée a fait l'objet, chez les catholiques surtout, d'études approfondies et de débats très animés. Longtemps toutefois les circonstances ne parurent guère se prêter à des tentatives de réalisation pratique.

En Hollande, comme partout ailleurs, l'État fut tout d'abord seul à pouvoir défendre efficacement les travailleurs contre l'exploitation d'un patronat acquis dans sa presque totalité aux postulats du libéralisme économique. De là le caractère protecteur très prononcé de la législation sociale encore à ses débuts.

Par la suite les ouvriers se groupèrent pour prendre en mains leur propre défense et travailler par eux-mêmes à l'amélioration de leur sort. Tout naturellement ce mouvement poussa les employeurs à s'organiser à leur tour en puissants syndicats de résistance. Deux camps, deux armées désormais s'affrontèrent, selon la saisissante image de Pie XI, entre lesquelles l'État devait s'interposer pour prévenir, concilier ou trancher leurs différends sans cesse renaissants et empêcher que leurs conflits ne compromissent la paix et l'ordre social.

A la longue cependant, instruits par l'expérience, les adversaires ont fini par comprendre qu'ils ont mieux à faire, chaque partie dans son intérêt propre et toutes deux dans l'intérêt de la profession dont elles vivent, que de se combattre avec acharnement. A la guerre des classes se substituent graduellement les négociations parfois très laborieuses; à l'emploi de la violence, des méthodes plus pacifiques; à une irréductible opposition de principe, une saine et féconde collaboration.

La voie est dès lors ouverte à la réalisation pratique de l'idée corporative. Aussi les expériences et les projets se sont étonnamment multipliés depuis la guerre. En ce domaine on n'a cependant recueilli encore que des résultats fragmentaires; mais ceux-ci paraissent devoir, mieux et plus sûrement que les formules « totalitaires » imposées tout d'une pièce, préparer une réforme profonde et durable.

Il vaut la peine, pensons-nous de nous arrêter quelques instants au puissant mouvement d'idées qui, en cette matière, a travaillé l'opinion publique hollandaise.

II. — Expériences et projets

I. LE CONTRAT COLLECTIF ET L'ORGANISATION PROFESSIONNELLE.

C'est de la pratique du contrat collectif de travail que procède l'intérêt si marqué que les Hollandais portent,

depuis la guerre surtout, à l'organisation professionnelle ou « *Bedrijfsorganisatie* ».

Rien n'est plus naturel.

Nous l'avons dit déjà, c'est de la *concurrence effrénée* que vient tout le mal dont souffre l'organisme économique. Menacés dans leurs positions par la compétition de leurs rivaux, les producteurs se voient réduits à *baisser leurs prix* pour garder la clientèle qui tend à leur échapper. Ils ne maintiennent leurs bénéfices qu'*en diminuant leur prix de revient, surtout leurs salaires, et en prolongeant la durée du travail*. Mais devant la résistance des travailleurs enfin organisés, force leur a été de chercher *dans une voie nouvelle* un remède aux inconvénients d'une trop vive concurrence. Ils se sont efforcés alors, *par des ententes et des tarifs*, de mettre un terme à la réduction constante des prix.

Ici toutefois ils se sont heurtés à un obstacle qui a longtemps paralysé leurs efforts.

En effet l'organisation syndicale était loin d'englober tous les intéressés, tant patrons qu'ouvriers. Or, dans l'un comme dans l'autre camp, l'association n'exerce d'influence efficace que si elle groupe la grande majorité des membres de la profession. Tant qu'un nombre important de réfractaires, n'écoutant que l'intérêt du moment, refusent d'abdiquer leur pleine indépendance, aucune convention collective ne mettra les associés à l'abri des surprises de la concurrence. *Le succès n'est assuré que si l'on réussit à imposer à tous l'affiliation obligatoire au syndicat patronal ou ouvrier.*

C'est le *contrat collectif de travail* qui est venu lui-même fournir aux patrons et aux ouvriers déjà syndiqués le moyen de s'aider mutuellement à réduire les réfractaires à merci. Il suffisait d'insérer dans la convention l'obligation pour les patrons de n'employer que des ouvriers syndiqués et pour les ouvriers celle de ne travailler qu'au

service d'employeurs organisés. La crainte de manquer de bras ou de travail ne tarderait pas à entraîner d'abord les indifférents, à vaincre ensuite les répugnances des *outsiders* les plus obstinés.

La volonté des travailleurs, décidés à ne s'engager qu'au service de patrons syndiqués, met ces derniers à l'abri de la concurrence des grandes entreprises réfractaires. Il arrive toutefois que la compétition des petits industriels, qui n'emploient guère de salariés et qui ne sont pas atteints par l'accord collectif, ne laisse pas de nuire aux intérêts communs de l'industrie organisée. C'est pour vaincre ces derniers individualistes que le syndicat patronal fait appel *au concours des organisations analogues des fournisseurs*. Les deux groupes s'engagent l'un à ne s'approvisionner que chez les fournisseurs syndiqués, l'autre à ne fournir ses produits qu'aux industriels organisés. Ici encore les deux associations se prêtent mutuellement main-forte pour introduire dans leur profession respective l'affiliation syndicale obligatoire.

On le voit, grâce à la *clause syndicale* insérée dans le contrat collectif et dans les conventions conclues entre fournisseurs et acheteurs, les stipulations, arrêtées de commun accord par les organisations patronales et ouvrières, s'imposent automatiquement à toute l'industrie; *elles deviennent la loi du métier* à laquelle nul ne saurait se soustraire.

Désormais la profession est organisée. Tous ceux qui s'y livrent sont intéressés à la stricte observation de la loi corporative. La concurrence ne contraint plus les entrepreneurs à réduire inconsidérément leurs prix; les modifications des tarifs de vente ne seront adoptées qu'*avec l'assentiment des ouvriers*, soucieux de prévenir les effets d'une baisse sur les salaires. De leur côté, les travailleurs veilleront à faire inscrire dans le contrat collectif *des clauses destinées à assurer le triomphe de leurs revendications* en

matière de salaires, de durée du travail, d'embauchage et de congé, etc. A l'esprit de *lutte des classes* succède la *conscience de l'étroite solidarité de tous les membres du métier*. Des collèges spécialement constitués à cette fin contrôleront l'exécution fidèle des règlements; contre les membres convaincus d'infraction à la loi corporative, ces tribunaux professionnels disposent de toutes les sanctions: injonction d'abandonner une pratique contraire aux conventions, réparation du dommage causé, amendes, et, mesure suprême dont la seule menace assure l'efficacité de toutes les autres sanctions, la mise à l'index! Cette dernière peine constitue, comme le dit le professeur J.-A. Veraart, une vraie *mort civile*; le patron boycotté se voit privé de toute livraison de matières premières, abandonné de ses ouvriers; il ne lui reste plus qu'à se soumettre ou à renoncer à sa profession. Il en va de même pour l'ouvrier mis à l'index, devant qui se ferment toutes les usines.

Pareille organisation corporative de la profession n'a été encore pleinement réalisée que dans l'industrie de la typographie, soumise à la *Collectieve arbeidsovereenkomst in de typografie in Nederland*.

II. — LE MANIFESTE DES CATHOLIQUES DE 1919.

Les résultats encourageants enregistrés par l'industrie typographique ont amené quelques catholiques hollandais à concevoir un régime où la formule nouvelle se trouverait généralisée. Ce que les imprimeurs avaient réalisé, pourquoi les catholiques ne le reproduiraient-ils pas dans les entreprises industrielles, commerciales et agricoles soumises à leur contrôle, en attendant que la force persuasive de l'exemple achevât de convertir le pays tout entier à l'idée corporative? M. Veraart, l'inspirateur heureux du contrat collectif de l'industrie typographique, se fit l'apôtre de cette formule et réussit à gagner à ses vues les quatre

fédérations d'associations professionnelles catholiques néerlandaises: patronale, ouvrière, artisanale et agricole.

Par un manifeste du 19 avril 1919, le *Manifeste de Pâques*, ces quatre fédérations annonçaient la création d'un *Conseil professionnel central catholique* dont elles fixaient les statuts et désignaient les membres, sans en faire cependant elles-mêmes partie.

L'organisme nouveau ne laissait pas d'être passablement compliqué. En voici l'économie générale.

1. *Au degré inférieur* se placent les *conseils professionnels* (*Bedrijfsraden*), où les représentants des associations patronales et ouvrières discuteront en commun les intérêts de la profession, fixeront dans le contrat collectif la charte du métier, veilleront à sa fidèle observation. C'est la *gilde* de jadis avec ses lois, ses juges, ses sanctions.

2. Mais l'ancienne organisation corporative n'avait pas réussi à établir *entre les diverses professions* la liaison et l'harmonie nécessaires. Bannies du sein de la corporation, la lutte et la concurrence sévissaient entre les divers corps de métiers. C'est à combler cette lacune que s'appliquaient les auteurs du Manifeste. A cette fin ils créaient:

a) Les *Conseils professionnels généraux* (*Algemeene Bedrijfsraden*) de la grande industrie, de l'industrie artisanale, de l'industrie agricole et horticole, chargés de concilier, au sein de ces groupements, la divergence des intérêts et l'âpreté des compétitions;

b) Le *Conseil professionnel central* (*Centrale Bedrijfsraad*), organe collectif de l'activité nationale, destiné à souligner et à rappeler à tous les Conseils professionnels particuliers le point de vue général de la production. Dans ce *Conseil général* toutes les branches professionnelles seraient représentées; entre les différentes corporations aux intérêts divergents, parfois même opposés, l'organe central interviendrait en conciliateur et imposerait une politique donnant satisfaction à toutes les légitimes revendications.

c) Le *Conseil des consommateurs* (*Consumentenraad*) qui représente et défend l'intérêt collectif à un autre point de vue, celui des consommateurs. Son intervention empêchera les producteurs de sacrifier à leur intérêt les droits de la clientèle. En exerçant sa mission modératrice, ce Conseil défend en réalité l'intérêt bien entendu des producteurs eux-mêmes: tout le monde, en effet, se trouve être à la fois producteur et consommateur.

En organisant sur ces bases le régime corporatif nouveau, les catholiques hollandais nourrissaient une double ambition:

1. *Dès maintenant*, en groupant tous leurs coreligionnaires dans des corporations fortement disciplinées, leur fournir le moyen de faire prévaloir les solutions catholiques dans toutes les négociations engagées en vue de la réglementation de l'industrie;

2. *Dans un avenir plus éloigné*, présenter un cadre corporatif bien ordonné à l'adoption de l'autorité publique, le jour où celle-ci voudra procéder à l'organisation officielle de la vie économique.

Ce programme est assurément original et la pensée qui l'inspire excellente: *Faire prévaloir en tout le point de vue social*. Au sein de chaque industrie, l'organisation, fixée par le contrat collectif, accorde à tous les facteurs de la production la réalisation de leurs justes revendications. Aucun groupe professionnel n'est autorisé à sacrifier à ses intérêts ceux des autres branches de l'activité nationale. Enfin, tous les producteurs réunis sont obligés de tenir compte des droits du public consommateur.

Tout cela se réglait admirablement sur le papier dans l'ordonnance logique des statuts. La réalité toutefois ne s'est pas laissé aussi docilement régenter.

Tant qu'il ne s'agissait que de discuter les mérites théoriques du système, le patronat n'avait guère manifesté d'opposition aux idées nouvelles; quelques entreprises

même se prêtèrent à un commencement d'exécution. Mais alors apparurent le caractère utopique du plan Veraart et l'impossibilité d'en pousser jusqu'au bout la réalisation. Les patrons catholiques n'étaient pas seuls et avaient à tenir compte de la concurrence qui les guettait tant à l'intérieur du pays que sur les marchés étrangers; par ailleurs, la crise de 1921 n'était certes pas propice à des expériences sociales aussi hardies. La réserve patronale provoqua chez les partisans de la *Bedrijfsorganisatie* d'aigres récriminations peu faites pour favoriser l'entente. Dès la fin de 1921 la Fédération des associations patronales catholiques réclamait la dissolution du *Conseil central*, clef de voûte de tout le système; en 1922 sa sécession définitive consacrait l'échec total de l'expérience Veraart.

III. — LA FORMULE SOCIALISTE.

Les socialistes hollandais, eux aussi, ont témoigné d'un grand intérêt pour l'idée corporative et ils ont élaboré à cet effet, en 1923, un programme très détaillé. Leur formule, à vrai dire, devait dans leur pensée ménager l'indispensable transition entre le système capitaliste et le régime collectiviste de leurs rêves; elle était de plus destinée à fournir à la *cogestion ouvrière* une réalisation immédiate et pratique.

C'est pour ce motif surtout qu'ils ont mis l'accent sur un organe nouveau, à leurs yeux le plus important, le *Conseil d'entreprise* (*Ondernemingsraad*). Dans chaque établissement occupant au moins vingt travailleurs il sera constitué un *Conseil ouvrier* pourvu d'un large droit de regard et de contrôle sur tout ce qui a trait à la bonne marche de l'entreprise, chargé de veiller à l'application du contrat collectif et, le cas échéant, d'en préciser ou compléter les dispositions, de pourvoir à la sécurité, à

l'hygiène du travail, de participer à la gestion des institutions sociales relevant de l'établissement, etc.

Toutes les entreprises appartenant à la même branche d'activité seront, à leur tour, soumises au contrôle de *Conseils professionnels* armés, même au point de vue de la technique de la production, d'un pouvoir réglementaire très étendu.

IV. — LA FORMULE DE LA FÉDÉRATION DES SYNDICATS OUVRIERS CATHOLIQUES.

L'échec du Manifeste de 1919 n'a pas ébranlé la foi des ouvriers catholiques hollandais dans la vertu de l'organisation corporative. Ils continuent de réclamer l'institution d'organes professionnels paritaires officiellement reconnus sur lesquels l'autorité publique se déchargera graduellement de ses attributions sociales. Il rentrera dans la compétence de ces organes de réglementer les conditions du travail, de trancher les conflits ouvriers, de pourvoir à l'exécution des diverses lois sociales.

V. — LA FORMULE DU CONSEIL SUPÉRIEUR DU TRAVAIL.

Invité en 1924 par le Gouvernement à se prononcer sur l'opportunité d'une réorganisation professionnelle de l'industrie nationale, le Conseil supérieur du Travail hollandais, après avoir également repoussé le plan *Veraart* et les suggestions socialistes, a recommandé que fussent érigées en institutions de droit public les professions au sein desquelles se serait établie, depuis un temps déjà notable, la pratique des délibérations communes entre patrons et ouvriers. Pour chacune de ces professions on constituerait un conseil paritaire qui aurait pour mission d'encourager et de préparer les conventions collectives de travail, de veiller à l'application des lois sociales, de do-

cumenter les autorités et les associations syndicales sur tout ce qui intéresse la profession au point de vue tant social qu'économique.

C'est de cette dernière formule que procède la loi du 7 avril 1933 instituant des Conseils professionnels dont il nous reste à parler.

III. — Commencement d'exécution

On le voit, le problème de la réorganisation corporative de l'industrie a été longuement et depuis longtemps débattu en Hollande. Mais à ce stade avancé de la discussion ne correspond encore, dans l'ordre de l'exécution, qu'un essai, bien modeste, avouons-le, quand on le met en regard des réalisations italiennes dont nous parlerons tantôt. Toutefois, pour être plus lente à progresser, l'initiative hollandaise n'en est peut-être que plus solide et d'un fruit plus durable.

I. — LA PENSÉE INSPIRATRICE.

M. Verschuur, ministre catholique des Affaires économiques et du Travail, a fait connaître lui-même, dans l'exposé des motifs de son projet, les raisons qui l'ont déterminé à engager la politique sociale du Gouvernement dans une voie nouvelle.

C'est, d'une part, la tâche de jour en jour plus débordante qu'impose à l'État l'accomplissement de sa fonction sociale. Ce domaine ne cesse de s'étendre sans que s'accroissent parallèlement sa compétence et ses moyens.

D'autre part, d'institutions de combat qu'elles étaient tout d'abord, les associations syndicales tendent à se muer toujours davantage en organes de commune délibération. Cette évolution pacifique donne à penser qu'elles sont, en beaucoup de professions déjà, mûres pour assumer elles-mêmes certaines fonctions que l'État jusqu'à présent était

seul à remplir. L'autorité publique ne peut d'ailleurs que gagner à partager ainsi ses attributions trop absorbantes puisque, aussi bien, ainsi que le rappelait naguère Pie XI, elle pourra dès lors assurer plus librement, plus puissamment, plus efficacement les fonctions qui n'appartiennent qu'à elle, parce qu'elle seule peut les remplir.

II. — INSTITUTION ET COMPOSITION DES CONSEILS.

Dans toutes les professions où les circonstances s'y prêtent, le gouvernement instituera, soit pour le pays entier, soit pour certaines régions seulement, des *Conseils professionnels* (*Bedrijfsraden*) comprenant de six à vingt membres effectifs et un certain nombre de suppléants. Les uns et les autres sont élus sur la base paritaire par les syndicats patronaux et ouvriers désignés par le ministre des Affaires économiques et du Travail. Dans la désignation de ces syndicats et la détermination du nombre de mandats que chacun d'eux est appelé à conférer, il sera tenu compte, autant que possible, des effectifs de ces groupements. Le gouvernement se réserve le droit d'adjoindre éventuellement aux élus des personnalités n'appartenant pas à la profession.

Le mandat des membres du Conseil expire après quatre ans, mais est immédiatement renouvelable.

Le Conseil se réunit aussi souvent que son président l'estime nécessaire, ou à la demande de deux de ses membres. Il tiendra six réunions au moins par an. Ces réunions ne sont pas publiques. Les résolutions ne sont valables que si la moitié des membres de l'une et l'autre catégorie, patronale et ouvrière, sont présents à la délibération.

III. — ATTRIBUTIONS.

Il appartient au Conseil d'élaborer des projets de contrats collectifs de travail; de dresser des projets de règle-
[247-248-249]

ment en vue d'assurer une bonne formation professionnelle; d'aviser aux moyens de combattre le chômage; de pousser à la constitution de conseils d'usines; d'encourager la création, à l'avantage des ouvriers, de fonds et d'autres institutions sociales comme aussi d'en contrôler la gestion, à la demande des intéressés; de délibérer sur les problèmes techniques et commerciaux de la profession dans la mesure où ils intéressent la situation des travailleurs; de réunir une documentation statistique concernant la profession; de promouvoir enfin tout ce qui est de nature à développer la bonne entente entre employeurs et employés.

Point plus délicat, fallait-il reconnaître aux Conseils la faculté de prendre des dispositions obligatoires pour tous les membres de la profession? La loi, sur ce point, s'est montrée très réservée. Elle s'est bornée à envisager l'éventualité où le législateur confierait aux Conseils le soin de compléter par des règlements d'exécution les dispositions qu'il a arrêtées. Dans cette hypothèse, les règlements des Conseils devront, pour s'imposer à toute la profession, avoir été adoptés par les deux tiers des membres, tant patronaux qu'ouvriers, et avoir reçu l'approbation du Gouvernement. Le Conseil pourra établir des sanctions pénales qui ne dépasseront pas toutefois deux mois de prison et mille florins d'amende.

Le Conseil est encore appelé à servir d'organe consultatif, à la demande du Gouvernement, d'autres institutions officielles ou même de particuliers.

Il est enfin autorisé à fonctionner comme organe de conciliation dans une série de cas déterminés par la loi.

IV. — Appréciation

La forte majorité à laquelle le projet du ministre Verschuur a été adoptée atteste combien le Parlement hollandais a apprécié le tour nouveau que prenait la politique sociale du Gouvernement. Le débat n'en a pas

moins été très prolongé, portant en ordre principal sur une question préjudicielle soulevée par M. L. Kortenhorst, secrétaire général de la Fédération patronale catholique.

M. Kortenhorst faisait grief au projet ministériel de vouloir créer par voie d'autorité des organes officiels au lieu de limiter le rôle de l'État à sanctionner les organes que la profession se serait librement donnés. *Instituer* et *reconnaître* sont deux actes d'autorité qu'il importe de ne pas confondre. En se bornant à reconnaître les institutions spontanément jaillies du sein fécond de la réalité sociale, l'État reste fidèle à la mission essentiellement *supplétive* qui est la sienne; il franchit au contraire le cercle limité de ses attributions lorsqu'il prétend devancer par ses initiatives l'évolution naturelle des institutions sociales. Et M. Kortenhorst invoquait à l'appui de sa thèse les récents enseignements pontificaux sur la mission propre de l'État.

Nous sommes d'accord avec M. Kortenhorst sur la nécessité qu'il y a à refouler l'État, envahissant de nature, dans sa mission strictement supplétive, encore qu'il faille bien lui reconnaître, avec le ministre Verschuur et en conformité avec l'Encyclique *Quadragesimo anno*, le droit de « diriger, surveiller, stimuler, contenir selon que le commandent les circonstances ou l'exige la nécessité ». Les circonstances et la nécessité commandent-elles l'intervention immédiate de l'État dans le domaine de l'organisation professionnelle ou permettent-elles d'attendre plus passivement que le mouvement de rapprochement et de collaboration des classes ait produit tous ses fruits? C'est là une question de fait que les Hollandais sont seuls qualifiés pour résoudre et que nous devons nous abstenir de trancher.

On peut espérer d'ailleurs — le ministre lui-même en a pris l'engagement — que dans l'institution des Conseils le Gouvernement tiendra compte des organes que les pro-

[247-248-249]

fessions auront, avant lui déjà et sans son intervention, librement créés.

Il reste à voir si ces Conseils professionnels répondront à l'attente de ceux qui les ont institués et serviront réellement d'organes corporatifs aux professions pour lesquelles ils auront été établis. Tout dépend en dernière analyse du législateur lui-même et du crédit qu'il est disposé à leur accorder. S'il sait libéralement partager avec eux ses responsabilités en matière sociale et économique, leur assigner un pouvoir réglementaire et exécutif étendu, les Conseils professionnels ne tarderont pas à prendre profondément racine dans la vie économique du pays; l'institution restera au contraire stérile si l'État, jaloux de ses attributions, ne réussit pas à ouvrir un suffisant domaine à leur bienfaisante activité.

III. — L'organisation corporative fasciste

I. — La genèse du corporatisme fasciste

Les auteurs de la formule hollandaise de 1919 attendaient de la seule initiative tant patronale qu'ouvrière la généralisation des institutions corporatives qu'ils préconisaient. L'événement, nous l'avons vu, a déçu cette attente. En Italie le Gouvernement fasciste s'y est pris tout autrement: d'autorité il a imposé à la nation la solution qu'il estimait seule capable de rendre au pays la paix sociale et la prospérité.

Le procédé a beaucoup paru passablement brutal; il répond toutefois au caractère dictatorial du pouvoir et s'explique d'ailleurs par la gravité même de la crise à laquelle il s'agissait de porter d'urgence remède.

Au lendemain de la guerre, en effet, l'Italie, gangrenée de communisme et de bolchévisme, se débattait en pleine anarchie. La *Confédération générale du travail*, fondée en 1906, s'était assigné dès l'origine pour mission d'orga-

[247-248-249]

niser et de diriger la lutte des classes travailleuses contre le régime capitaliste de la production. En 1918 elle avait signé un pacte avec le parti socialiste et menait par tout le pays une furieuse campagne en faveur du contrôle ouvrier sur les entreprises. Cet objectif, elle n'en faisait pas mystère, devait préparer la socialisation définitive des industries et la dictature du travail. Ses armes préférées étaient la grève et le terrorisme. En 1920, sur un mot d'ordre des syndicats, les travailleurs s'étaient emparés des usines dans le nord de la péninsule et il fallut la promesse formelle du Gouvernement de M. Giolitti, s'engageant à faire voter toute affaire cessante une loi de contrôle ouvrier, pour les décider à abandonner le précieux gage qu'ils détenaient.

En réaction contre la tyrannie rouge s'étaient constitués les syndicats blancs groupés en *Confédération italienne des travailleurs*. Cette organisation catholique condamnait résolument la lutte des classes et la révolution sociale; elle ne s'en montrait pas moins favorable à la participation aux bénéfices et à la cogestion ouvrière, destinées toutes deux à se substituer au régime du salariat, estimé contraire à la dignité des travailleurs. Malheureusement, on a reproché aux dirigeants des syndicats blancs de n'avoir pas su se retenir sur la pente glissante des surenchères. Aux yeux d'un grand nombre leur programme finissait par ressembler étrangement à celui de leurs adversaires.

C'est alors que le Fascisme entre en scène. On sait avec quelle vigueur ses troupes donnèrent l'assaut au syndicalisme révolutionnaire. Mais il ne suffisait pas de dissoudre par la force les organisations ouvrières socialistes. L'idée syndicale avait fait de trop profonds progrès dans les masses pour que celles-ci fussent disposées à y renoncer. Tout naturellement se constituèrent, dès 1921, des syndicats fascistes. Avec la mobilité qui caractérise la

psychologie méridionale, les travailleurs italiens quittèrent en foule les syndicats socialistes si rudement pourchassés pour s'inscrire d'enthousiasme dans les organisations fascistes qui venaient de se révéler les plus fortes. La *Confédération nationale des corporations syndicales fascistes* comptait un million de membres en novembre 1922; après la marche sur Rome et l'instauration du régime dictatorial, ce chiffre était déjà doublé en décembre 1923.

Au syndicalisme nouveau le Duce s'appliqua sans retard à donner un programme et une organisation.

Le programme fut vite élaboré. Il suffisait de transposer en langage économique les idées inspiratrices du Fascisme. La pensée dominante en est exprimée dans l'exposé des motifs du projet de loi du 18 novembre 1925 sur l'organisation juridique des rapports collectifs du travail:

A la défense personnelle des intérêts de classes, aveugle et anarchique, indifférente au sort de la production et au sort même de la nation, nourrie de l'idée mortelle de la lutte contre la production et contre la nation, le syndicalisme fasciste a substitué une défense ordonnée, rationnelle, respectueuse des besoins de la production et des exigences de la vie nationale.

Capital et travail ont certes le droit de pourvoir de leur mieux à la défense de leurs intérêts respectifs et au triomphe de leurs légitimes revendications; ils ne peuvent cependant sacrifier à ces intérêts particuliers l'intérêt suprême de la communauté.

Il fut moins aisé de découvrir la formule d'organisation qui assurerait entre le capital et le travail l'harmonieuse coopération sans laquelle aucun pays ne saurait prospérer. On mit plus de deux ans à étudier le problème et à préparer les esprits. Le 25 octobre 1925 les délégués de la *Confédération générale de l'Industrie*, la grande organisation patronale italienne, et ceux de la *Confédération na-*

tionale des Corporations fascistes, réunis au palais Vidoni, tombèrent d'accord sur les points suivants:

1. La Confédération générale de l'Industrie reconnaît dans la Confédération des Corporations fascistes et dans les organismes qui en dépendent *la représentation exclusive des travailleurs*;

2. La Confédération des Corporations fascistes reconnaît dans la Confédération générale de l'Industrie et dans les organismes qui en dépendent *la représentation exclusive des industriels*;

3. Tous les rapports contractuels entre industriels et ouvriers se noueront entre les organisations qui dépendent de la Confédération de l'Industrie et celles qui dépendent de la Confédération des Corporations.

Sur la base de cet accord le Gouvernement déposait, un mois plus tard, un projet de loi qui, approuvé par les Chambres et revêtu de la sanction royale, allait devenir bientôt la loi du 3 avril 1926 *sur l'organisation juridique des rapports collectifs du travail*.

Cette loi constituait la première étape de la lente élaboration du régime corporatif italien.

Il y a lieu, en effet, de distinguer trois phases dans ce travail:

a) La création et l'organisation des *associations* syndicales: loi du 3 avril 1926, décret royal du 1^{er} juillet 1926 et Charte du travail du 21 avril 1927.

b) La création des organes centraux de liaison entre les groupements patronaux et ouvriers: loi du 20 mars 1930.

c) La création des corporations proprement dites: loi du 5 février 1934 et décret du 9 mai 1934.

II. — Création et organisation des associations syndicales (Législation de 1926 et 1927)

La loi du 3 avril 1926 contient trois dispositions essentielles: *l'organisation légale des associations syndicales et des contrats collectifs de travail; la création d'une magistrature du travail; l'interdiction des lock-outs et des grèves.*

Nous n'étudierons ici que le premier de ces points, réservant à un autre paragraphe l'examen des autres stipulations.

Le régime nouveau, ses auteurs ne cessent de le répéter, n'impose pas l'affiliation obligatoire au syndicat; il ne crée pas davantage un monopole syndical. Patrons et ouvriers restent parfaitement libres de s'associer ou de ne pas s'associer; ils ont le droit de s'affilier à n'importe quel syndicat qui a leurs préférences. Cette faculté n'est refusée, pour des motifs d'intérêt national, qu'à certaines catégories de citoyens: soldats, magistrats, professeurs de l'enseignement supérieur et moyen, fonctionnaires. De leur côté les syndicats ont le droit de se grouper à leur tour en fédérations; celles-ci pourront constituer entre elles des confédérations.

Mais entre tous les groupements patronaux et ouvriers autorisés, la loi n'accorde, pour chaque catégorie professionnelle, qu'à un seul syndicat d'employeurs et à un seul syndicat d'employés le bénéfice de *la reconnaissance légale*.

L'octroi de cette faveur est d'ailleurs subordonné aux conditions suivantes:

Il faut, pour les associations d'employeurs, que les patrons qui s'y sont fait volontairement inscrire occupent un dixième au moins des travailleurs qui appartiennent, dans la circonscription où l'association exerce son activité, aux entreprises de la catégorie pour laquelle l'association est constituée. Pour les associations de travailleurs, il est nécessaire que les travailleurs qui s'y sont volontairement inscrits représentent au moins le dixième des travailleurs de la catégorie pour laquelle l'association est constituée. Il faut aussi que les associations, en plus de la défense des intérêts économiques et moraux de leurs membres, poursuivent effectivement des buts d'assistance mutuelle, d'instruction et d'éducation morale et nationale. Enfin, les dirigeants de l'association doivent offrir des garanties de capacité, de moralité et de solide foi nationale¹.

1. GINO ARIAS, « La Réforme syndicale en Italie », *Revue Internationale du Travail*, septembre 1926, p. 356.

Les syndicats légalement reconnus ont la personnalité juridique. En outre:

1° Ils représentent seuls, dans la circonscription où ils opèrent, tous les patrons ou tous les ouvriers engagés dans la profession;

2° Ils perçoivent sur toutes les personnes qu'ils représentent des contributions dont ils affecteront le produit aux divers buts qui leur sont assignés;

3° Ils concluent des contrats collectifs de travail obligatoires pour tous les patrons et tous les ouvriers qu'ils représentent;

4° Ils sont seuls autorisés à intenter en justice des actions relatives aux différends concernant les contrats collectifs de travail.

La loi prévoit diverses catégories de groupements susceptibles d'être légalement reconnus:

1° Au premier degré se rencontrent les *associations syndicales primaires*, qui seront communales, provinciales, régionales, interrégionales ou nationales;

2° Au second degré se classent les *fédérations d'associations syndicales*;

3° A un degré supérieur, les *confédérations* groupent plusieurs fédérations. Il a déjà été légalement reconnu: pour les employeurs, une Confédération nationale pour les professions libérales et les arts, une pour l'industrie et l'artisanat, une pour le commerce, une pour l'agriculture, une pour les transports maritimes et aériens, une pour les transports terrestres et pour la navigation intérieure, une pour le crédit et les assurances; pour les travailleurs, un nombre correspondant de Confédérations d'employés. Une treizième Confédération était destinée à grouper toutes les personnes engagées dans l'exercice des professions libérales et des arts.

Les dispositions que nous venons d'analyser poursuivent l'organisation, sur des plans parallèles, des deux

facteurs de la production, les employeurs et les employés. Entre ces deux groupements un contact doit cependant s'établir, intime et constant, qui assure la parfaite coordination de tous les efforts. A cette fin le Gouvernement instituera pour chaque profession des *organes centraux de liaison* ou *organes corporatifs*, où se rencontreront les représentants des patrons et des ouvriers. A ces organes incombe une double tâche: concilier les différends qui viendraient à surgir entre les organisations syndicales et formuler les directives générales qui gouvernent la profession. Dans la pensée des auteurs de la loi de 1926, ces organes de liaison constituent *la corporation intégrale sous l'autorité et le contrôle suprême de l'État gardien des intérêts généraux de la nation*.

4° Enfin le décret royal du 1^{er} juillet 1926 institue un *Ministère des Corporations* et lui confie la charge de créer les organes centraux de liaison et de coordonner et contrôler l'activité des corporations.

III. — Création des organes centraux de liaison (Législation de 1930)

Pour établir entre les organisations parallèles d'employeurs et d'employés la liaison qui devait les constituer en corporations, la loi du 20 mars 1930 a créé un *Conseil des Corporations* appelé, selon l'expression même du Duce, à être pour l'économie nationale ce que l'état-major est pour l'armée, le cerveau pensant qui prépare et ordonne.

Le Conseil, suprême régulateur et directeur de la production nationale, comprend les organes suivants:

a) Des *sections* et *sous-sections* qui se partagent le contrôle des diverses branches de l'activité nationale: professions libérales et arts, industrie et artisanat, commerce, agriculture, transports maritimes et aériens, transports terrestres et navigation fluviale, crédit et assurances. Leurs membres sont nommés par le Gouvernement sur la désigna-

tion des Confédérations patronales et ouvrières. D'après la nature des questions qui leur sont soumises, les sections et sous-sections délibèrent séparément ou en commun, parfois même en conférences patronales ou ouvrières distinctes.

b) Un *comité corporatif*, composé d'un certain nombre de ministres et de sous-secrétaires d'État, des présidents de Confédérations nationales d'employeurs et de salariés, des présidents des principaux instituts économiques, etc. Ce comité entre en fonction dans l'intervalle des sessions du Conseil des Corporations; il expédie les affaires urgentes et dirige la politique générale de la production.

c) Des *Commissions spéciales permanentes*, instituées par le chef du Gouvernement et composées de membres du Conseil des corporations; elles sont chargées de l'étude de certaines questions particulières sur lesquelles elles font des propositions au Conseil.

d) L'*Assemblée générale* qui se réunit en sessions ordinaires deux fois par an, au printemps et en automne, sous la présidence du Duce.

Il appartient au *Conseil des corporations* de contrôler l'activité des corporations soumises à sa juridiction, d'approuver et d'entériner leurs décisions, d'arrêter par lui-même les règles et les principes dont s'inspireront les diverses branches de l'activité professionnelle du pays; d'élaborer les lois corporatives¹.

Ajoutons enfin qu'une loi du 18 juin 1931 a institué enfin des *Conseils économiques provinciaux*. Ces organes consultatifs de l'administration régionale représentent les forces productives régionales et les aideront efficacement à se développer dans le cadre de l'intérêt général.

1. La récente loi du 5 février 1934 dont nous parlons ci-après ne peut manquer d'imposer un assez large remaniement dans l'organisation du Conseil national des Corporations.

IV. — Création des corporations
(Législation de 1934)

Chose étrange à dire, encore que l'Italie fasciste se donnât depuis sept ans pour le modèle d'une nation constituée en État corporatif, il n'existait pas, avant mai 1934, de corporations italiennes.

A vrai dire, il semble bien que, dans la première conception du Duce, c'étaient les organisations syndicales parallèles d'employeurs et d'employés, rattachées par leur sommet — les Confédérations — aux sections et sous-sections du *Conseil national des Corporations*, qui devaient constituer les *Corporations*. A l'épreuve cependant ce plan ne s'est pas révélé viable. De l'aveu même du dictateur, les Confédérations, bureaucratisées à l'excès, ont étouffé ce mouvement syndical. Entre les organes du Conseil national des corporations et les syndicats, une coopération intime et vivante n'a pu s'établir et les syndicats se sont trouvés en quelque sorte rejetés hors de la vie corporative.

C'est à les y réintégrer que vise la récente loi du 5 février 1934.

Les corporations dont elle décide la création ne seront constituées ni sur la base de la profession (métallurgie, mines, agriculture, transports, etc.), ni sur celle des produits (fer, blé, soufre, soie, etc.), mais bien *d'après les grandes branches de la production*, et elles grouperont, pour chacune de ces branches, toutes les associations syndicales qui s'y intéressent.

Toutefois, « afin d'éviter que l'institution des corporations sur la base de ce principe ne conduisît à un système trop rigide et pour mieux assurer la protection des intérêts particuliers se rattachant à diverses catégories professionnelles et aux divers produits », il a paru opportun de porter à cette règle générale un double tempérament :

D'une part, dans les corporations groupant plusieurs catégories professionnelles il pourra être institué des *sec-*

tions spéciales pour les diverses professions représentées.

D'autre part, le Chef du Gouvernement pourra instituer des *comités corporatifs* pour la réglementation de l'activité économique concernant certains produits déterminés.

La loi autorise d'ailleurs le Chef du Gouvernement à convoquer deux ou plusieurs corporations pour traiter des questions intéressant plusieurs branches de l'activité économique du pays.

En vue d'assurer une participation plus active et plus féconde des syndicats à la vie corporative, l'article 7 stipule que les associations syndicales groupées par la corporation deviendront autonomes dans le domaine syndical, tout en continuant cependant à faire partie de leur Confédération respective.

Les corporations seront instituées par décret du Chef du Gouvernement, sur la proposition du ministre des Corporations, le Comité central entendu. Elles seront présidées par un ministre, un sous-secrétaire d'État ou par le secrétaire du Parti national fasciste. Le décret d'institution établira de combien de membres le conseil de chaque corporation sera composé et combien de délégués y représenteront les diverses associations affiliées. Les associations désigneront elles-mêmes leurs délégués, mais cette désignation devra être approuvée par décret du Chef du Gouvernement.

La loi confie aux corporations une triple fonction:

1. *Fonction normative.* — La corporation est autorisée à fixer les normes pour le règlement collectif des rapports économiques et pour la « discipline unitaire » de la production.

De plus elle établit dans la branche qui relève de sa compétence les tarifs des prestations et des services économiques, ainsi que ceux des prix des biens de consom-

mation offerts au public dans des conditions de monopole ou de privilège.

Cette fonction normative, les corporations l'exercent soit sur la proposition des ministres compétents, soit à la requête de l'une quelconque des associations affiliées avec l'agrément du Gouvernement.

2. *Fonction consultative.* — Sur la demande des administrations publiques compétentes la corporation donne son avis sur toutes les questions qui intéressent la branche de production pour laquelle elle a été instituée. Le Chef du Gouvernement pourra substituer les corporations aux commissions consultatives déjà créées auprès des divers départements de l'administration.

3. *Fonction conciliatrice.* — En cas de différend collectif de travail, un essai de conciliation sera tenté par la corporation qui créera à cet effet, pour chaque cas, un collège de conciliation approprié.

Le 9 mai 1934, le Comité central des corporations s'est réuni sous la présidence du Duce et a approuvé, avec l'unanimité qui paraît décidément de règle quand on délibère sous l'œil du Maître, le projet du Gouvernement instituant enfin les corporations depuis si longtemps annoncées.

Les corporations seront au nombre de vingt-deux: huit pour l'agriculture, autant pour l'industrie et le commerce, six pour les activités productrices de services. On s'est arrêté à ces chiffres parce qu'ils permettent de donner à chaque corporation une assise suffisamment ample et solide et qu'ils évitent un fractionnement excessif des organes de la vie économique et sociale du pays.

Voici comment les diverses branches de la production seront réparties entre les vingt-deux corporations:

Les huit corporations de la production agricole seront celles des céréales, de la culture maraîchère, des fleurs et des fruits, de la production viticole et vinicole, des

huiles, de la betterave et du sucre, de la zootechnie et de la pêche, du bois, des produits textiles.

Pour l'industrie et le commerce on aura les corporations de la métallurgie et de la mécanique, des industries chimiques, de l'habillement, du papier et de l'imprimerie, du bâtiment, de l'eau, du gaz et de l'électricité, des industries extractives, du verre et de la céramique.

Les activités productrices de services se partageront entre les corporations de la prévoyance et du crédit, des professions libérales et des arts, de la mer et de l'air, des communications intérieures, des spectacles, de l'hôtellerie.

Dans chaque corporation on s'est efforcé de grouper toutes les activités ayant trait à la branche de production pour laquelle elle est constituée. Ainsi s'opérera plus aisément la conciliation des intérêts entre les professions engagées dans un même cycle de production.

Chaque corporation possède un conseil dont la composition dépend de la nature de la branche représentée et qui reflète la variété des professions qui s'y emploient. Le conseil le plus nombreux, celui de la métallurgie et de la mécanique, comptera soixante-huit membres; le moins nombreux, celui de la betterave et du sucre, quinze membres.

Ajoutons que dans chaque Conseil le Parti national fasciste aura, lui aussi, ses délégués, au nombre de trois par Conseil. Ces délégués, affirme-t-on, pour justifier cette immixtion de l'élément politique dans la vie corporative, ont pour mission « de représenter, au-dessus du conflit des intérêts particuliers, les intérêts généraux de la communauté nationale ».

En ce qui concerne les délibérations des Conseils on a adopté un mode de votation qui place toutes les professions affiliées, indépendamment de la force numérique de leur représentation, sur un pied de parfaite égalité.

Ainsi le vote émis sera l'expression réellement organique de la volonté corporative.

V. — La Magistrature du Travail

Aux termes de l'article 13 de la loi de 1926:

tous les différends relatifs à l'organisation des rapports collectifs du travail qui concernent soit l'application des contrats collectifs et d'autres règles existantes, soit la demande de nouvelles conditions de travail, relèvent de la compétence des cours d'appel fonctionnant comme magistrature du travail.

Cette disposition contraint les patrons et les ouvriers à soumettre leurs différends éventuels, non plus à un comité d'arbitres dont la désignation leur appartient, mais à une cour de justice régulière, constituée à la seule intervention de l'État. Cette formule hardie autant qu'originale souligne une fois de plus la pensée du législateur: les conflits sociaux sont à ses yeux plus que des querelles d'ordre purement privé; à l'issue de ces crises la prospérité nationale est gravement intéressée.

La loi crée auprès de chacune des seize cours d'appel du Royaume une section spéciale de trois magistrats auxquels seront adjoints, pour chaque cause, deux citoyens particulièrement versés dans les problèmes de la production et du travail; ces juges-experts seront désignés par le président de la section sur une liste dressée à cet effet.

Avant que la Magistrature du Travail ne passe au jugement, le président s'efforcera d'engager les parties dans la voie de la conciliation. Si la tentative échoue, le tribunal rendra sa sentence. Si le différend porte sur l'application de stipulations existantes, les juges se conformeront aux principes généraux qui règlent l'interprétation et l'exécution des contrats. S'agit-il au contraire d'arrêter de nouvelles conditions de travail, la cour s'inspirera des règles de l'équité; en ce cas il lui est expressément recommandé de concilier les intérêts des employeurs et des employés sans

perdre de vue l'intérêt supérieur et prépondérant de la production. La sentence rendue est sans appel et la loi n'accorde contre elle qu'un pourvoi en cassation. L'adjonction aux magistrats de carrière de conseillers techniques garantit d'ailleurs la compétence du tribunal.

Ayant pourvu, par les dispositions que nous venons de résumer, à la solution pacifique des conflits du travail, le législateur n'hésite pas à interdire en termes formels le recours au lock-out et à la grève. Cette interdiction est accompagnée de sanctions remarquablement rigoureuses.

Le lock-out entraîne, pour tous les employeurs qui y participent, une amende de dix mille à cent mille liras; la grève et les actes de sabotage sont passibles d'une amende de dix à cent liras. A ces sanctions pécuniaires s'ajoute, pour les inspireurs et organisateurs de la grève et du lock-out, un emprisonnement d'un à deux ans. La répression est plus rigoureuse encore contre les fonctionnaires, les gérants et le personnel des entreprises concédées ou de nécessité publique, et s'accompagne toujours d'une suspension temporaire d'emploi.

VI. — Appréciation

La réforme italienne, on le concédera sans peine, ne manque pas de hardiesse. Dans l'enivrement de sa victoire, le Fascisme n'a reculé devant aucune initiative; il n'a redouté aucune opposition. Cette confiance jusqu'à présent n'a pas été démentie et c'est l'incontestable mérite du Dictateur d'avoir, en quelques années, opéré un retournement radical de l'esprit public en Italie. Sans doute, pour y réussir, le Dictateur a été particulièrement aidé par l'extraordinaire malléabilité du tempérament méridional. A sa voix, des communistes haineux se sont retrouvé une âme ouverte aux plus nobles enthousiasmes et prête aux plus généreux sacrifices; le dévouement à la chose publique a été remis en honneur dans tous les mi-

lieux; employeurs et employés, oubliant leurs vieilles querelles, se sont soudain rapprochés dans un commun effort de production. Comme toutes les innovations destinées à relever le prestige de la nation, l'organisation syndicale a été acceptée avec une ferveur de néophyte. On peut se demander toutefois combien de temps se maintiendra l'élan donné. Le Fascisme gouverne souverainement l'Italie depuis douze ans. C'est un remarquable succès assurément pour une autorité qui s'est imposée par la force et qui exige de la nation les plus durs sacrifices dans l'intérêt du pays; c'est bien peu encore pour affermir l'œuvre entamée et faire porter à la semence si bien levée les fruits qu'on s'en promet. Il ne suffit pas, en effet, d'avoir converti toute la nation à une plus juste compréhension des exigences de la vie sociale; il importe encore de la confirmer dans ces dispositions si nouvelles.

Or, à cet égard, la formule de la dictature italienne ne nous paraît pas présenter de suffisantes garanties.

Du vrai corporatisme, Mussolini a donné naguère lui-même une définition à laquelle nous souscrivons sans hésiter:

Je veux, a-t-il dit, que le travail s'organise en fonction des intérêts des consommateurs, des producteurs, des ouvriers, des techniciens... L'État ne devra intervenir que comme arbitre, comme défenseur de la collectivité. A la corporation de régler tous les problèmes de la production.

Or, dans son corporatisme, l'État qui ne devrait intervenir que comme arbitre, comme défenseur de la collectivité, se mêle de tout, s'immisce en tout, est partout. L'alpha et l'oméga!

Le Duce a beau s'en défendre, son œuvre est entachée de socialisme d'État et court dès lors grand risque de rester stérile. Déjà, il l'a reconnu lui-même, sa première formule, celle de 1926 à 1930, n'a pas donné les résultats qu'il s'en promettait parce que les Confédérations syn-

dicales, bureaucratisées à l'excès, étouffaient toute vie corporative. Nous n'attendons guère mieux de la solution de 1934 qui n'a pas su faire la part plus large à une légitime liberté. Nulle part nous n'y trouvons trace de cette auto-discipline qu'on se flatte d'instaurer.

Les très nettes réserves que formulait naguère Pie XI à l'endroit de la grande initiative fasciste gardent aujourd'hui encore toute leur valeur. Après avoir souligné tout ce que contenait de sain et de juste la nouvelle législation corporative italienne, le Pape ajoutait :

Mais pour ne rien omettre en une matière si importante, tenant compte des principes généraux ci-dessus mentionnés et de ce que Nous ajouterons à l'instant, Nous devons dire cependant qu'à Notre connaissance il ne manque pas de personnes qui redoutent que l'État ne se substitue à l'initiative privée, au lieu de se limiter à une aide ou à une assistance nécessaire et suffisante. On craint que la nouvelle organisation syndicale et corporative ne revête un caractère exagérément bureaucratique et politique et que, notwithstanding les avantages généraux déjà mentionnés, elle ne risque d'être mise au service de fins politiques particulières, plutôt que de contribuer à l'avènement d'un meilleur équilibre social.

On a reproché aussi au régime corporatif italien le monopole qu'il crée en faveur des organisations syndicales affiliées au Parti fasciste. Le grief est sérieux, mais comme il s'agit là d'un procédé qui n'est pas particulier à la législation italienne et que d'autres pays l'ont également adopté, nous réservons pour nos conclusions générales l'examen de cette délicate question.

IV. — L'organisation corporative portugaise

I. — Une Constitution éminemment sociale

Après vingt ans de république — vingt ans d'anarchie et d'indescriptible chaos politique — le Portugal est rentré, à la faveur de la dictature, dans l'ordre, la paix et le travail. Une dictature de droit et de raison, non de force et de violence, où, sous la présidence du général de Fragoso

Carmona, le Dr Oliveira Salazar, président du conseil, s'applique, sans bruit et sans parades, à réédifier l'État selon les sûrs principes de la philosophie et de la tradition chrétiennes.

Ce travail de restauration a trouvé son expression dans la nouvelle constitution portugaise, ratifiée par le vote populaire quasi unanime du 19 mars 1933.

Comme tant d'autres constitutions élaborées au lendemain de la guerre, la nouvelle charte portugaise contient, à côté de dispositions impératives ayant force de loi, un ensemble de directives, de maximes, de pensées-programmes qui, sans établir des droits et des devoirs positifs, donnent néanmoins à la vie juridique du pays son cachet et son orientation.

Or, d'un bout à l'autre de ses 142 articles, dans ses règles positives comme dans ses dispositions normatives, la constitution portugaise de 1933 s'imprègne d'une pensée sociale très prononcée.

La forme du gouvernement est, aux termes de l'article 5:

une république unitaire et corporative, fondée sur l'égalité de tous les citoyens devant la loi, sur le libre accès de toutes les classes aux bienfaits de la civilisation et sur la participation de tous les éléments constitutifs de la nation à la vie administrative et à la confection des lois.

Au premier rang de ces éléments constitutifs figure, comme de juste, la famille, à laquelle est consacré tout le titre III.

Viennent ensuite, immédiatement après la famille, avant même les administrations locales, les quatre « corporations morales et économiques ».

Il est du devoir de l'État de reconnaître les corporations morales ou économiques, ainsi que les associations ou organisations syndicales, de les promouvoir et d'aider à leur formation (art. 14).

Les corporations, associations ou organisations, dont il est question à l'article précédent, poursuivront principalement des objets

[247-248-249]

scientifiques, littéraires, artistiques ou d'éducation physique; d'assistance, de bienfaisance ou de charité; de perfectionnement technique ou de solidarité des intérêts, et seront régies, en ce qui concerne leur institution et l'exercice de leurs fonctions, par des dispositions spéciales (art. 15).

Pour une large part, ces dispositions régulatrices ont été fixées dans les décrets du 23 septembre 1933. La Constitution elle-même assure aux corporations morales et économiques, « au sein desquelles seront organiquement représentés tous les éléments de la nation », une large participation à la désignation des membres des chambres municipales, des conseils de province et de la chambre corporative.

Dans l'ordre économique et social, quel sera le rôle des pouvoirs publics ?

En des termes qui rappellent étonnamment ceux dont se sert l'Encyclique *Quadragesimo anno*¹, l'article 6 de la Constitution nouvelle fait à l'État un devoir de

coordonner, stimuler et diriger toutes les activités sociales, de manière à faire prévaloir une juste harmonie des intérêts dans les limites d'une légitime subordination du bien particulier au bien général.

Et tout le titre VIII est consacré à détailler ces attributions. Glanons-y, au hasard de la rencontre, quelques traits plus particulièrement suggestifs.

Parmi les objectifs proposés à l'effort coordonnateur de l'État, l'article 31 mentionne les suivants: établir l'équilibre de la population, des professions, des entreprises et du travail; défendre l'économie nationale contre les entreprises parasitaires ou incompatibles avec les exigences supérieures de la vie humaine; chercher, à la faveur des progrès de la technique, des services et du crédit, à réaliser le plus bas prix et le plus haut salaire compatibles

1. « Diriger, surveiller, stimuler, contenir, selon que le comportent les circonstances ou l'exige la nécessité »: telles sont, d'après *Quadragesimo anno*, les fonctions propres de l'autorité publique et qui n'appartiennent qu'à elle,

avec la juste rémunération des autres facteurs de la production.

L'État empêchera les divers agents de l'activité nationale de se livrer à une concurrence déréglée, également nuisible à leurs propres intérêts et à ceux de la collectivité; il s'efforcera, au contraire, à les faire étroitement collaborer comme membres d'une même communauté (art. 34).

La propriété, le capital, le travail, remplissent une fonction sociale; pour en assurer l'accomplissement, la loi pourra déterminer les conditions de leur emploi ou de leur exploitation en conformité avec leur destination collective (art. 35).

Le travail non qualifié, qualifié ou technique, peut être associé à l'entreprise de la manière que recommanderont les circonstances (art. 36).

La corporation économique reconnue pourra seule valablement conclure des contrats collectifs de travail; les litiges auxquels ces conventions donneraient lieu seront déferés à des tribunaux spéciaux qui les trancheront par voie d'arbitrage (art. 37 et 38). L'article 39 interdit toute grève ou lock-out.

Détachons enfin de l'article 25, qui traite des incompatibilités, le second paragraphe qui, assurément, trouverait ailleurs qu'au Portugal d'utiles applications:

Il sera mis obstacle, comme étant contraire à l'économie et à la morale publiques, aux cumuls excessifs d'emplois dans les entreprises privées.

Nous l'avons dit plus haut, ces dispositions constituent, pour la plupart du moins, de simples directives auxquelles législateur et gouvernement sont invités à conformer leur action positive. Il nous reste à voir dans quelle mesure et de quelle manière cet esprit social a passé dans la législation.

II. — Les décrets du 23 septembre 1933

L'État portugais constituant, aux termes mêmes de la Constitution nouvelle, une *République organique et cor-*

porative, il importait de dresser au plus tôt le statut juridique des corporations auxquelles la charte fondamentale assigne un rôle de tout premier plan dans la vie économique et politique du pays. Ce fut l'objet des six décrets-lois du 23 septembre 1933, élaborés par les soins du sous-secrétariat d'État des Corporations et de la Prévoyance sociale, que dirige avec une compétence et un dévouement également remarquables le Dr Pedro Teotonio Pereira.

Ces décrets-lois traitent respectivement du *Statut du Travail national*, des *Grémios* ou *Associations patronales*, des *Syndicats nationaux*, des *Maisons du Peuple*, des *Habitations à bon marché*, de l'*Institut du Travail national* et de la *Prévoyance*.

Nous ne retiendrons ici que les trois premiers décrets qui visent tout particulièrement l'organisation corporative.

De cette organisation le *Statut du Travail* nous livre, dans son titre III, l'esquisse générale que viennent préciser ensuite les deux décrets suivants.

On nous permettra toutefois de nous arrêter d'abord aux titres I et II de ce même Statut, qui contiennent comme le syllabus ou code des doctrines économiques et sociales de l'État portugais régénéré et dont s'inspirera l'action des organes corporatifs. Il importe, en effet, de signaler l'étroite concordance qui existe entre ces doctrines et l'enseignement des grandes encycliques sociales. L'intérêt que présente cette confrontation nous fera pardonner la longueur de nos citations.

I. — LES INDIVIDUS, LA NATION ET L'ÉTAT DANS L'ORDRE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL.

La Nation portugaise forme une unité morale, politique et économique, dont les fins et les intérêts dominent ceux des individus et des groupements qui la constituent. (Art. 1.)

L'organisation économique de la Nation devra réaliser un maximum de production et richesse socialement utiles, et créer une vie

collective, source de puissance pour l'État et de justice entre tous les citoyens. (Art. 2.)

L'État portugais est une république unitaire corporative fondée sur l'égalité des citoyens devant la loi et le libre accès de toutes les classes aux bienfaits de la civilisation. (Art. 3.)

Ces principes ne procèdent d'aucune inspiration socialiste puisque, aux termes de l'article 4:

L'État reconnaît dans l'initiative privée l'instrument le plus fécond du progrès et de l'économie nationale.

La liberté du travail est garantie, mais:

les individus et les organismes corporatifs qu'ils constituent sont obligés d'exercer leur activité dans un esprit de paix sociale, en se soumettant au principe qui fait de l'administration de la justice l'apanage exclusif de l'État. (Art. 5.)

Précisant l'interdiction constitutionnelle des grèves et lock-outs, l'article 9 déclare punissable la suspension ou perturbation des activités économiques:

1° Pour les patrons, lorsque cette suspension a lieu sans motif justifié et dans le seul but d'obtenir des avantages de la part de leur personnel, de leurs fournisseurs, de l'État ou des organismes administratifs;

2° Pour les employés ou salariés, lorsque la grève a pour objet d'obtenir de nouvelles conditions de travail ou d'autres avantages de quelque nature qu'ils soient ou de résister à des dispositions d'ordre supérieur prises conformément aux décisions de la loi.

L'article 10 réclame enfin pour l'État le droit et lui impose le devoir

d'opposer son action à tous mouvements ou doctrines sociales contraires aux principes inscrits dans ce statut.

II. — LA PROPRIÉTÉ, LE CAPITAL ET LE TRAVAIL.

La propriété, le capital et le travail exercent une fonction sociale, en régime de coopération économique et de solidarité. (Art. 11.)

1. La *propriété*. — L'État reconnaît le droit de propriété avec les facultés qui s'y rattachent de jouissance et de disposition entre vifs et pour cause de mort, comme une exigence rationnelle de la

nature humaine, comme la condition du plus grand effort individuel et collectif dans la famille et la société, et comme une des bases essentielles de la conservation et du progrès social. (Art. 12.)

L'exercice des facultés du propriétaire lui est garanti quand il s'harmonise avec la nature des choses ou l'intérêt individuel et l'utilité sociale telle que celle-ci s'exprime dans les lois. Ces lois peuvent le soumettre aux restrictions que réclameraient l'intérêt public ainsi que l'équilibre et la conservation de la collectivité. Le lien qui rattache le propriétaire à l'objet de sa propriété est absolu, sans préjudice toutefois du droit d'expropriation qui ne peut avoir lieu que moyennant une juste et préalable indemnité. (Art. 13.)

2. *Le capital.* — Au capital engagé dans une exploitation agricole, industrielle ou commerciale incombe le devoir de concilier ses légitimes intérêts avec ceux du travail et ceux de l'économie publique. (Art. 14.)

La direction des entreprises avec toutes ses responsabilités appartient de droit aux maîtres du capital ou à leurs représentants. Ce n'est qu'avec leur libre consentement que le travailleur peut participer à la gestion, au contrôle ou aux bénéfices des entreprises. (Art. 15.)

Le droit de conservation ou d'amortissement du capital des entreprises ainsi que son légitime rendement découlent de la nature même des choses; contre eux ne peuvent prévaloir les intérêts ou les droits du travail. (Art. 16.)

Les entreprises ne sont pas obligées de fournir un travail que leur direction estime inutile au regard de leur programme d'exploitation. En cas de crise du travail toutefois, elles devront coopérer avec l'État et les organismes corporatifs à l'adaptation de mesures appropriées au bien commun. (Art. 17.)

Le capital, en vertu de la fonction sociale qu'il remplit, doit être entouré de mesures de protection conditionnées par l'intérêt public. Les entreprises ont l'obligation de constituer des réserves destinées à les protéger contre les aléas propres à leur activité, à faciliter leur adaptation à l'évolution des marchés et à prévenir les crises. (Art. 18.)

L'État favorisera les activités économiques particulières qui, à égalité relative de coût, seraient d'un plus grand rendement, sans préjudice toutefois de l'avantage social reconnu et de la protection due aux petites industries domestiques. De même les entreprises doivent plier leur activité au perfectionnement constant des procédés de travail qui, sans sacrifier ni l'équilibre entre la production et la capacité des marchés, ni les exigences vitales de leur personnel,

leur permettra tout à la fois d'améliorer sans cesse la qualité des produits et d'éviter l'avitilissement des prix. (Art. 19.)

Il appartient aux patrons de collaborer avec l'État et les organismes corporatifs à l'amélioration des conditions économiques de leurs travailleurs, dans les justes limites tracées à l'article 16. (Art. 20.)

3. *Le travail.* — Le travail, sous quelque forme légitime qu'il s'exerce, est pour tous les Portugais un devoir de solidarité sociale. Le droit au travail et au salaire humainement suffisant est garanti, sans préjudice de l'ordre économique, juridique et moral de la société. (Art. 21.)

Le travailleur intellectuel ou manuel est l'associé-né de l'entreprise où il exerce son activité et il est associé à son sort par le lien corporatif. (Art. 22.)

Le droit au travail est rendu effectif par les contrats individuels ou collectifs. Jamais il ne peut l'être par la contrainte imposée par le travailleur, les organismes corporatifs ou l'État, sauf, en ce qui concerne ce dernier, le droit qui lui appartient, en cas de suspension concertée de l'activité, d'user de tous les moyens légitimes pour contraindre les délinquants au travail. (Art. 23.)

Le traitement ou salaire a, en principe, une limite minimum correspondant aux nécessités de la subsistance.

Il n'est cependant pas soumis à des règles absolues et est déterminé soit par les contrats de travail, soit par les règlements corporatifs, conformément aux exigences normales de la production, des entreprises et des travailleurs, comme aussi du rendement du travail lui-même. La durée du travail est régie par les mêmes principes. Il peut cependant lui être imposé une limite maximum par prescription légale ou par voie de disposition corporative, dans des branches déterminées de l'activité économique, suivant un programme approprié aux intérêts de la nation, des entreprises et des travailleurs.

Les mêmes principes régiront l'adhésion aux conventions internationales visant les matières auxquelles se réfère le présent article... (Art. 24.)

Viennent ensuite, dans le même article 24 et dans les articles suivants, les prescriptions usuelles en matière de travail de nuit, de paiement des salaires, de l'hygiène et de la sécurité du travail, du repos dominical, etc. Notons que l'article 28 stipule en faveur des salariés employés à titre permanent l'octroi d'un congé annuel payé.

Les contrats collectifs auxquels le régime corporatif réserve un rôle si important font l'objet des articles 32 à 34.

L'article 32 déclare notamment :

Le contrat collectif de travail concrétise la solidarité des différents facteurs de chacune des branches de l'activité économique, en subordonnant les intérêts des parties aux convenances supérieures de l'économie nationale.

Les contrats collectifs de travail, une fois sanctionnés par les organismes corporatifs supérieurs et approuvés par le Gouvernement, obligent les patrons et les ouvriers appartenant à la même industrie, commerce ou profession, qu'ils soient ou non inscrits dans les associations patronales ou les syndicats nationaux respectifs. (Art. 33.)

III. — Les lignes maîtresses du régime nouveau

L'organisation corporative qui constitue la grande réforme de la Dictature portugaise comporte trois degrés ou échelons :

a) A la base se trouvent les *Syndicats nationaux* d'employés et de salariés et les *Associations patronales* ou *Grémios*.

b) Au degré intermédiaire se placent les *Fédérations* et *Unions* d'associations patronales et de Syndicats nationaux.

La *Fédération*, qui sera nationale ou régionale, réunit les Syndicats nationaux ou les Associations patronales appartenant à la même profession.

L'*Union* groupe les activités apparentées déjà organisées en Associations patronales ou en Syndicats nationaux, de manière à représenter dans l'ensemble tous les intéressés selon les grandes branches de l'activité nationale.

c) Au degré supérieur et couronnant tout l'édifice, les *Corporations* constituent l'organisation unitaire de toutes les forces de la production dont elles représentent intégralement tous les intérêts.

Ce principe d'organisation dépasse d'ailleurs le domaine purement économique et embrasse également les professions libérales et artistiques dont la Corporation poursuivra le perfectionnement moral et intellectuel. Pour chacune de ces professions libérales et artistiques il n'existera pourtant qu'un Syndicat national unique, dont le siège sera fixé à Lisbonne, avec faculté de créer des sections de districts. Les syndicats nationaux d'avocats, de médecins et d'ingénieurs pourront adopter la dénomination d'*ordres*.

L'organisation professionnelle n'est pas obligatoire, sauf dispositions spéciales applicables à des individus exerçant des activités déterminées. Il appartient cependant à l'État de reconnaître les organismes qui la représentent et de promouvoir et d'appuyer leur formation.

Les différends auxquels donneraient lieu l'interprétation ou l'exécution des contrats collectifs et l'application des lois protectrices du travail ou de la prévoyance sociale, relèveront de la compétence de magistrats spéciaux, avec faculté d'appel auprès d'une juridiction supérieure.

Les juges du Travail exercent aussi une mission de conciliation et d'arbitrage, notamment en matière de contrats individuels de travail ou quand il n'y a pas lieu d'appliquer le droit strict; ils peuvent alors être assistés par des représentants des Syndicats nationaux ou des Associations patronales.

Tel est, ébauché à grands traits, le régime corporatif dont la Dictature vient de doter le Portugal. Il nous reste à étudier de plus près la nature et le rôle des organes dont il se compose.

IV. — Groupements primaires

Tout le régime, conçu selon une formule strictement paritaire, repose sur une double assise: les Associations

patronales ou *Grémios* et les Syndicats nationaux d'employés et de salariés.

Les *Associations patronales* ou *Grémios* groupent les entreprises, sociétés et firmes individuelles ou collectives, exerçant la même branche d'activité dans le commerce, l'industrie et l'agriculture. Leur champ d'action, variable au gré des exigences de leur activité, sera délimité de manière à constituer des unités économiques qui répondent le mieux aux nécessités de l'intérêt général.

Les Associations patronales sont créées à l'initiative des divers ministères qui ont charge des intérêts qu'elles représentent, et restent soumises à leur contrôle pour leur orientation technique et économique; dans le domaine de l'action sociale, des rapports avec le travail et la prévoyance sociale, elles dépendront directement du sous-secrétariat des Corporations et de la Prévoyance sociale et seront placées sous la surveillance de l'Institut national du Travail et de la Prévoyance sociale.

Les *Syndicats nationaux* groupent, au nombre de plus de cent, les personnes de même profession travaillant pour le compte d'autrui ou engagées dans des carrières libérales. Ces syndicats ont pour objet l'étude et la défense des intérêts professionnels de leurs membres au point de vue moral, économique et social. Par exception, la constitution de Syndicats de moins de cent membres pourra être autorisée.

L'organisation des Syndicats d'employés et d'ouvriers se fait par districts¹. Dans chaque district l'État reconnaît comme institution de droit public un seul Syndicat national par catégorie professionnelle.

1. On distingue, dans les divisions territoriales et administratives du Portugal, les provinces, les districts, les *conselhos*, et les *freguesias* ou paroisses. La province ne représente guère qu'une division géographique du territoire. Le district est l'unité administrative supérieure; les *conselhos* constituent des subdivisions du district et correspondent tantôt à nos villes, tantôt à nos cantons. Enfin les *freguesias* ou paroisses équivalent plus ou moins à nos sections urbaines ou à nos communes rurales.

Les professions qui, dans un district déterminé, ne compteraient pas un nombre suffisant de membres pour constituer un Syndicat national, s'uniront au groupement qui représente, dans ce district, la profession à laquelle elles sont le plus étroitement apparentées; elles pourront former au sein de ce groupement des cellules distinctes, soumises toutefois à la discipline générale du syndicat.

Dans les *conselhos*, ou subdivisions administratives de district, pourront se constituer des sections de Syndicats.

Les Syndicats nationaux, dont les statuts doivent être approuvés par le sous-secrétariat des Corporations, sont soumis directement au contrôle et à la surveillance de l'Institut national du Travail et de la Prévoyance sociale.

Les *Associations patronales* et les *Syndicats nationaux* jouissent de la personnification civile et représentent tous les employeurs et employés engagés dans l'exercice de leurs professions respectives, affiliés ou non à leurs groupements.

Ils sont tenus de subordonner leurs intérêts respectifs aux intérêts supérieurs de l'économie nationale, en collaboration étroite avec l'État et les organes supérieurs de la production et du travail, répudiant toute idée de lutte des classes et toute prépotence ploutocratique. Leur activité s'exercera exclusivement sur le plan national et il leur est interdit de s'affilier, sans l'autorisation du gouvernement, à n'importe quelle organisation de caractère international ou de participer en quelque manière que ce soit à son action.

La tâche principale de ces deux organismes sera d'élaborer de commun accord des contrats collectifs de travail, dont les stipulations s'imposeront obligatoirement à tous les membres, affiliés ou non, de la profession.

Il appartient aux Syndicats nationaux, sous réserve de l'approbation du gouvernement et avec le concours des

Associations patronales, de procéder, dans la mesure de leurs moyens et de leurs ressources, à l'organisation d'institutions syndicales de prévoyance, d'offices de placement et d'écoles professionnelles. Il leur est loisible aussi de favoriser, parmi leurs membres, la création de coopératives de production et de consommation.

Comme organes consultatifs, les Associations patronales et les Syndicats nationaux fourniront, sur les matières de leur compétence professionnelle, tous renseignements et avis qui leur seraient demandés par les organismes corporatifs supérieurs et par les autorités publiques.

Enfin, dans l'ordre politique, les Associations patronales et les Syndicats nationaux s'acquitteront des fonctions que leur confère la Constitution et participeront à la formation des Chambres municipales, des Conseils de district et de la Chambre corporative.

V. — Groupements intermédiaires

Aux termes de l'article 41 du Statut du Travail national, les Associations patronales et les Syndicats nationaux

se groupent en Fédérations et en Unions, éléments intermédiaires de la Corporation qui réalise l'ultime expression de cette organisation.

Les décrets relatifs à ces associations et syndicats se bornent à reproduire, sans la préciser davantage, cette disposition qui reste dès lors, il faut bien l'avouer, quelque peu sibylline.

Qui prendra l'initiative de la création de ces Fédérations et Unions? Le gouvernement apparemment.

Quelles seront leurs attributions? Les mêmes ou du même ordre que celles des groupements primaires vraisemblablement.

Quel rapport existera-t-il entre les Fédérations et les Unions? On ne nous le dit pas. Les Fédérations con-

centrant en un groupement national les associations ou les syndicats de même profession constitués sur une base régionale, nous inclinons à croire que les Unions sont destinées, dans la pensée du législateur portugais, à associer en un complexe supérieur des Fédérations représentant des branches d'activité étroitement apparentées¹.

Sur des plans différents, Fédérations et Unions achèvent donc — et c'est là leur rôle essentiel — l'organisation parallèle des employeurs et des employés ou salariés, et frayent ainsi la voie à l'harmonieuse intégration de tous les intérêts au sein de la corporation.

VI. — Les Corporations

La Corporation réalise, aux termes de l'article 7 du décret relatif aux associations patronales, l'unité totalitaire dans chacune des grandes activités nationales, par la coopération de tous les éléments de la production.

C'est dans son sein, en effet, que se rencontrent et s'unissent, dans une commune et étroite collaboration, les organisations parallèles des employeurs et des employés, que se concilient et s'harmonisent les vues et les intérêts divergents du capital et du travail qui, à s'isoler et s'igno-

1. Telle nous paraît être aussi l'opinion de M. da Costa, le commentateur officieux des décrets du 23 septembre 1933. Il décrit, en effet, comme suit, la hiérarchie de ces groupements: « Partant, de la base vers le sommet, nous avons, comme élément primaire de l'organisation corporative, les Syndicats nationaux d'ouvriers et d'employés et les Associations patronales; viennent ensuite les Fédérations régionales ou nationales, résultant de la réunion de Syndicats et d'Associations identiques; puis viennent les Unions, dans lesquelles se groupent les activités apparentées, déjà organisées en Associations ou Syndicats; et, en dernier lieu, la Corporation qui, réalisant l'expression unitaire de la production, réunit dans son sein les Fédérations et les Associations. »

Il est possible aussi que les auteurs des décrets aient entendu les termes de *fédérations* et d'*unions* au sens que leur donnent par exemple les syndicalistes français, chrétiens et socialistes: on sait que dans cette conception les Fédérations nationales (les seules qui existent) sont constituées par l'ensemble des syndicats de travailleurs exerçant la même profession ou appartenant à un même type d'industrie; tandis que les Unions (essentiellement départementales ou régionales) groupent l'ensemble des syndicats de toute une région (C. F. T. C.) ou de tout un département (C. G. T.).

rer, ne peuvent aboutir qu'à une stérile et ruineuse lutte des classes.

Comme représentants des intérêts unitaires de la production, les Corporations pourront établir entre elles des normes générales et obligatoires sur la discipline interne et la coordination des activités, toutes les fois qu'elles auront reçu, à cet effet, mandat des Syndicats et Associations patronales, des Unions ou Fédérations, et qu'elles y auront été autorisées par l'État (art. 43 du Statut du Travail national).

Les Corporations prennent part, par l'organe de leurs groupements constitutifs, à l'élection des Chambres municipales, des Conseils de provinces et de la Chambre corporative.

Elles assistent les Syndicats nationaux dans la création de leurs services de placement, d'enseignement technique, de protection, d'assistance et de prévoyance sociale.

VII. — La Chambre corporative

Pour couronner l'organisation corporative de la nation, la Constitution prévoit l'institution, à côté de l'Assemblée nationale, aux fonctions essentiellement politiques, d'une Chambre corporative qui représentera, d'une manière à déterminer par la loi, tous les grands intérêts administratifs, moraux, culturels et économiques du pays.

Cette Chambre fera rapport et donnera avis écrit sur tous les projets et toutes les propositions de loi dont l'Assemblée nationale aura été saisie. Celle-ci n'ouvrira aucun débat avant d'avoir recueilli sur la matière l'opinion de la Chambre corporative.

La Chambre corporative siège durant toute la session de l'Assemblée par sections spécialisées. Si la matière en délibération le réclame, le projet ou la proposition sera soumise à l'examen de deux ou plusieurs sections réunies, ou à la Chambre siégeant en assemblée plénière.

VIII. — Appréciation

On ne peut manquer de s'étonner, en étudiant le nouveau régime corporatif portugais, de la remarquable sobriété des documents législatifs qui pourvoient à sa mise en vigueur. Le titre III du Statut du Travail national consacré à l'organisation corporative se réduit à dix articles; le décret sur les *Grêmios* ou Associations patronales n'en compte pas davantage; le décret sur les Syndicats nationaux tient tout entier en vingt-cinq articles. Seules d'ailleurs la constitution et l'administration des Syndicats ont été traitées avec quelque détail. Nous ne sommes guère renseigné sur l'organisation et sur le régime interne des Associations patronales et nous ignorons tout des Fédérations et Unions envisagées comme organes intermédiaires de l'appareil corporatif. Sur les corporations elles-mêmes, le Statut du Travail national ne fournit que quelques directives très générales.

Laconisme déroutant, à coup sûr, et qui nous change des systèmes tout faits auxquels nous ont habitués certains zéloteurs de l'idée corporative. Ceux-ci ont plaisir à étaler sous nos yeux toutes les pièces du mécanisme ingénieux qu'ils ont conçu, à décrire l'impeccable ordonnance de ses rouages variés, le fonctionnement précis et le jeu balancé des organes strictement hiérarchisés, sans paraître se douter que tout organisme est un être vivant et que la vie ne se laisse pas prescrire du dehors les lois de son développement. L'organisation corporative ne se monte pas de toutes pièces comme une mécanique; elle naît, évolue et s'enrichit sous la poussée de forces internes et spontanées que le législateur peut sans doute « diriger, surveiller, stimuler, contenir », mais auxquelles il tenterait en vain de substituer sa volonté ¹.

1. Sous le titre pittoresque « La merveilleuse et véridique histoire d'un café ou l'évolution d'une corporation moderne » (*Bulletin d'Études et d'Informations de l'Institut*

L'architecte, qui commande à la matière inanimée, peut régler à l'avance, dans des plans minutieusement détaillés, la forme, le profil et l'exact emplacement des moindres éléments de la construction. L'homme d'État qui entreprend de réédifier la nation selon la formule corporative ne jouit pas d'une égale faculté de prévoyance. Les matériaux qu'il met en œuvre sont vivants, doués d'intelligence et de volonté et ne se laisseront pas régenter comme la pierre, le fer et le bois. Félicitons le législateur portugais de l'avoir si bien compris. Il ne s'est pas soucié de dresser le plan minutieux de l'édifice corporatif qu'il voulait élever; il s'est très sagement borné à dessiner en traits plus ou moins poussés les éléments de base du nouveau régime, les Associations patronales et les Syndicats nationaux; de la superstructure — Fédérations, Unions et Corporations — il ne nous a livré qu'une simple ébauche, abandonnant à l'initiative des intéressés eux-mêmes, avec l'assistance et sous le contrôle des pouvoirs publics, le soin de trouver pour chaque branche de l'activité nationale la formule corporative la mieux adaptée à ses besoins et à ses conditions d'existence.

A cet égard les employeurs bénéficient d'une latitude incontestablement plus grande que les employés. Le décret organique des Associations patronales laisse à l'initiative des entreprises plus de jeu que le décret sur les Syndicats nationaux n'en accorde aux travailleurs. Des esprits peu bienveillants ont interprété cette différence de traitement comme une concession faite aux résistances d'un patronat bourgeois encore trop rétif à l'idée corporative. Bien à tort, estimons-nous. Toute la différence tient, ainsi que l'observe M. da Costa, au fait que les

supérieur de commerce Saint-Ignace, janvier 1934), le R. P. van Ooteghem, s. J., a récemment conté comment de l'initiative d'un modeste cafetier de *Lombard Street*, Edward Lloyd (1648-1713), est sorti, évoluant sans plan préconçu, au gré capricieux des circonstances, le Lloyd's, la grande corporation des assureurs britanniques, qui a porté jusqu'aux confins du globe le nom de son lointain ancêtre.

Syndicats nationaux ont une organisation strictement professionnelle, tandis que les Associations patronales sont constituées sur une base essentiellement économique ¹.

Les conditions et les exigences de la protection des intérêts professionnels sont à peu de chose près identiques pour les travailleurs de toute catégorie; la défense des intérêts économiques comporte moins d'uniformité et doit s'organiser différemment selon les diverses branches de l'activité nationale, et la législation qui la vise ne peut manquer d'accuser plus de souplesse et d'élasticité.

Contre la formule portugaise d'organisation corporative on a dirigé une plus grave critique, dénonçant la part trop large qui y est faite aux interventions de l'État. C'est à son initiative que seront créées les Associations patronales; c'est lui aussi qui fait choix du Syndicat à qui sera confiée la représentation exclusive des travailleurs de chaque profession. Il y aurait là, assure-t-on, une ingérence qui cadre mal avec le respect dû aux initiatives privées et au droit des ouvriers de choisir en toute indépendance l'organisation à laquelle ils donneront leur nom. On s'en prend aussi au régime paritaire auquel s'est rallié le législateur portugais, et qui souligne imprudemment la différenciation des classes, alors que l'Encyclique *Quadragesimo anno* demande au contraire que

à ces classes opposées on substitue des organismes bien constitués, des « ordres » ou des « professions » qui groupent les hommes non pas d'après la position qu'ils occupent sur le marché du travail, mais d'après les différentes branches de l'activité sociale auxquelles ils se rattachent.

C'est là faire preuve d'un excès de sévérité.

Le régime que nous venons d'étudier ne nous paraît pas faire une trop large part à l'État dans la création des Associations patronales et des Syndicats nationaux.

1. A. DA COSTA, *A. Nação corporativa*, p. 62.

Mieux vaudrait sans doute, en principe, que l'État pût se borner à reconnaître et à sanctionner les institutions spontanément jaillies du sol fécond de l'initiative privée et se cantonner par là plus strictement dans sa mission essentiellement supplétive. Encore faut-il lui concéder avec l'Encyclique *Quadragesimo anno* le droit « de diriger, surveiller, stimuler, contenir, selon que le commandent les circonstances ou l'exige la nécessité ». Et il semble bien que, devant l'apathie naturelle ou l'abstention calculée d'un patronat par trop imbu d'individualisme, l'État soit parfaitement fondé à dresser lui-même les cadres d'une plus étroite collaboration.

Quant à l'objection tirée du monopole syndical, nous y reviendrons au terme de cette étude.

Nous ne croyons pas non plus que la formule paritaire adoptée, à l'instar de tant d'autres législateurs, par le gouvernement portugais, soit incompatible avec les directives de l'Encyclique *Quadragesimo anno*. Le Souverain Pontife insiste, il est vrai, sur la nécessité d'affirmer au sein des groupements corporatifs la primauté des intérêts communs de la profession sur ceux des diverses catégories de membres qui les constituent. Mais loin d'imposer à cette fin un plan uniforme à toute initiative de ce genre, il déclare en termes explicites que

les hommes sont libres d'adopter telle forme d'organisation qu'ils préfèrent, pourvu seulement qu'il soit tenu compte des exigences de la justice et du bien commun.

A ces exigences le nouveau régime corporatif portugais nous paraît donner pleine satisfaction ¹.

1. Rappelons qu'après avoir décrit les grandes lignes de l'organisation corporative, le Pape ajoute: « Pour ce qui est des questions dans lesquelles les intérêts particuliers, soit des employeurs, soit des employés, sont en jeu de façon spéciale, au point que l'une des parties doive prévenir les abus que l'autre ferait de sa supériorité, chacune des deux pourra délibérer séparément sur ces objets et permettre les décisions que comporte la matière. »

Ses auteurs ne nous donnent d'ailleurs pas leur formule comme la plus parfaite expression de l'idéal corporatif, ils l'ont adoptée comme la mieux appropriée aux conditions concrètes de la vie économique et sociale de leur pays. Il reste à leur œuvre d'affronter l'épreuve de l'application pratique. L'expérience seule pourra révéler les inévitables imperfections et lacunes qu'elle contient et suggérera les mises au point qui s'imposent; elle dira surtout si la nation portugaise est mûre déjà pour ce régime d'étroite et harmonieuse coopération.

V. — L'organisation corporative en Allemagne

I. — La survie de l'idéal corporatif en Allemagne

L'Allemagne fut la dernière en Europe occidentale à renier le régime corporatif qui fonda jadis la grandeur et la prospérité de ses vieilles cités. Sous l'influence des ministres progressistes Stein et Hardenberg, la Prusse proclama en 1810 la liberté de l'industrie et du commerce. Ce ne fut toutefois qu'après 1815 que ce régime nouveau s'étendit à ses provinces orientales. Les autres États allemands ne se résignèrent qu'à partir de 1860 à suivre l'exemple de la Prusse.

Avec ces institutions surannées ne disparut pas cependant l'idéal corporatif. On le vit bientôt renaître dans les écrits de von Vogelsang, de Ketteler, Hitze, Brentano, Pesch. Au lendemain de la guerre, l'active propagande d'Othmar Spann et de ses disciples lui donna un nouveau et plus vigoureux relief.

La Constitution de Weimar, en « ancrant » dans la charte fondamentale de l'Allemagne démocratisée les trop fameux *Arbeiterräte*, eut soin de stipuler que les Conseils ouvriers de cercles et le Conseil ouvrier du Reich se réuniraient aux représentants des employeurs et des autres parties intéressées de la population pour former les Conseils

économiques de cercles et un Conseil économique du Reich. De cette disposition pouvait sortir, par voie d'évolution, une véritable organisation corporative, une *Ständeorganisation*, adaptant aux conditions de la vie moderne les formules en usage sous un régime à jamais révolu.

La loi du 20 janvier 1934, qui prétend organiser sur une base nationale le travail allemand, n'a pas dérogé à la tendance qui ramène la nation allemande dans les voies de l'idée corporative. Mais elle porte très nette l'empreinte autoritaire qui caractérise toutes les institutions du régime hitlérien.

II. — La portée de la réforme de 1934

La loi nationale du travail allemand constitue, en effet, une étape capitale dans l'œuvre de la révolution national-socialiste.

Au principe marxiste de la lutte des classes les auteurs du régime nouveau prétendent substituer la conscience de l'étroite solidarité qui unit tous les collaborateurs d'une même entreprise; au mobile de l'intérêt, si cher à l'économie classique, ils s'efforcent de substituer celui de l'honneur social.

Le fascisme, pour opérer une révolution sociale, s'est servi des éléments qu'il trouvait déjà constitués à son avènement: syndicats patronaux et syndicats ouvriers, expression vivante de l'opposition des classes. Il s'est appliqué à les embrigader au service du bien commun.

Le national-socialisme a procédé à une réforme plus radicale. Pour bannir plus sûrement l'idéologie marxiste, il a tout d'abord supprimé les syndicats existants, ouvriers ou patronaux. Il s'est efforcé ensuite de regrouper les travailleurs, sous sa direction, dans le *Front allemand du Travail*. Formule toute provisoire d'ailleurs et qui, au gré des dirigeants, s'inspirait trop encore de la conception

des classes, le *Front du Travail*, transformé en organisme d'éducation et de propagande, a été ouvert à tous les Allemands, sans distinction de condition ou de rang social.

Le Front du Travail allemand, proclame le Manifeste du 27 novembre 1933, est constitué par le groupement de toutes les personnes qui participent à la vie active, sans distinction de situation économique ou sociale. Il doit unir côte à côte le travailleur et l'employeur qui, dorénavant, ne seront plus séparés par des associations conçues pour la protection de classes et d'intérêts économiques ou sociaux particuliers... Le Front du Travail ne servira pas à trancher les questions matérielles de la vie ouvrière quotidienne... Son véritable objet est d'éduquer tous les travailleurs allemands dans l'esprit de l'État national-socialiste.

C'est donc sur une base toute nouvelle que la loi du 20 janvier 1934 (*Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*) a entrepris de réorganiser le travail national ¹.

Le régime nouveau met avec une insistance toute particulière l'accent sur l'unité organique des entreprises, dont tous les membres, strictement hiérarchisés, collaborent sous la direction d'un chef à la réalisation d'un objectif commun et mettent leur honneur et leur fierté à servir la communauté.

Organisation disciplinée, organisation toute militaire, qui reproduit, à l'échelle réduite de chaque entreprise, la formule de la *Führerschaft* à quoi se ramène tout le régime politique du troisième Reich.

La conception nouvelle répond d'ailleurs au tempérament de la race, de tout temps avide de discipline et

1. Dans un récent discours prononcé à l'Opéra Kroll sur « les tâches du Front du Travail allemand », le docteur Ley, chef du Front du Travail, a déclaré que le nouvel État allemand national-socialiste repoussait le système des corporations de modèle italien qui, a-t-il dit, « divise la population en deux fronts: le front des patrons et le front des ouvriers... »

« Il ne faut pas, a-t-il poursuivi, que certains éléments considèrent une partie de la nation comme composée de « chiens de cochons » (*Schweinhunde*), uniquement parce qu'ils appartiennent à une certaine classe ».

Parlant ensuite des patrons qui « volent leurs ouvriers », le docteur Ley a conclu:

« Il est inutile de discuter avec un patron qui n'est pas conscient de ses responsabilités. Il vaut mieux s'en emparer et le stériliser. »

respectueuse de la hiérarchie. Sous une forme toute nouvelle se reconstitue, dans chaque entreprise, la bande ou l'équipe conquérante que décrivait déjà Tacite et dont Ozanam, dans les *Germaines*, résumait ainsi les traits caractéristiques :

Des chefs désignés par l'éclat de leur noblesse et de leurs armes; autour d'eux une clientèle militaire avec des rangs et des degrés; entre tous ceux qui la composent, un lien consacré par des serments.

Telle est aussi la formule qui se dégage de la loi du 20 janvier 1934. L'employeur est le chef qui s'impose par ses aptitudes à la direction de l'entreprise. Le personnel constitue sa clientèle, sa *Gefolgschaft*, et se rattache à lui par un lien de fidélité fondé sur la communauté d'entreprise (*Betriebsgemeinschaft*).

Nous voilà loin de la conception libérale et de l'idéologie socialiste. Pour la première le contrat de travail est un compromis, laborieusement marchandé, entre des intérêts qui s'opposent; la seconde n'y voit que la loi du plus fort imposée aux prolétaires sans défense par un capitalisme exploiteur.

Avouons-le franchement, mieux que la formule *paritaire* dont s'inspire le corporatisme italien et portugais, et à laquelle paraissent se rallier tant de catholiques de Hollande, de France et de Belgique, la solution hitlérienne, si du moins elle réussit à imprégner les mœurs, nous semble apte à réaliser le vœu de l'Encyclique *Quadragesimo anno*, en préparant la voie à

des organes bien constitués, des « ordres » ou des « professions » qui groupent les hommes non pas d'après la position qu'ils occupent sur le marché du travail, mais d'après les différentes branches de l'activité sociale auxquelles ils se rattachent.

Il nous plaît de reconnaître aussi le méritoire effort qui tend à joindre au mobile intéressé du profit et de la rétribution matérielle un stimulant d'ordre plus élevé, emprunté au sentiment de l'honneur social, à la légitime fierté que donne la conscience de servir utilement le bien de la

communauté. Par là la loi du 20 janvier réagit heureusement contre le grossier matérialisme du marxiste qui réduisait à une question de gros sous tout le problème des rapports du capital et du travail, par là encore elle souligne, à sa manière, que le « travail », celui-là surtout qui se loue au service d'autrui, présente, à côté de son caractère personnel ou individuel, un aspect social qu'il convient de ne pas perdre de vue. (Encyclique *Quadragesimo anno*.)

Par contre, on n'en saurait être surpris, ce régime exclusif de toute forme indépendante d'organisation est en opposition absolue avec une autre revendication formelle de l'Encyclique sociale de 1931.

Les personnes qui exercent la même profession, affirme Pie XI, gardent la faculté de s'associer librement en vue de certains objets qui, d'une manière quelconque, se rapportent à cette profession.

Et le Souverain Pontife rappelle très opportunément le principe formulé par Léon XIII :

L'homme est libre, non seulement de créer de pareilles sociétés d'ordre et de droit privé, mais encore de leur donner les statuts et les règlements qui paraissent les plus appropriés au but poursuivi.

Voilà bien des droits et des libertés qui ne trouvent plus place en régime hitlérien.

Rappelons enfin, avant d'entreprendre l'analyse de la loi nouvelle du travail national allemand, que celle-ci ne fait que jeter les premières bases de l'économie organisée qu'a amorcée le gouvernement national-socialiste. Elle ne vise, en effet, que l'*entreprise individuelle*. Il reste à régler les relations mutuelles des entreprises appartenant à la même branche d'activité, à assurer les rapports de ces diverses branches entre elles et à les faire harmonieusement coopérer au bien de la communauté nationale.

III. — Capital et Travail au sein de l'entreprise

L'idéologie marxiste voit dans l'entreprise la geôle où les prolétaires asservis peinent et s'épuisent au profit d'un

capital dépersonnalisé, sans conscience et sans entrailles. Encore que fort poussé au noir, le tableau n'en reproduit pas moins, avec plus ou moins d'exactitude, les traits essentiels qui caractérisent, en régime d'individualisme économique, les rapports du capital et du travail. La révolution national-socialiste s'inspire d'une conception toute différente. Elle entend affranchir les travailleurs de la sujétion qui pèse sur eux et substituer à la maîtrise du capital anonyme l'autorité toute personnelle et vivante de l'employeur, chef responsable de l'entreprise.

L'employeur est le chef, le *Führer*; le personnel, l'équipe, la « suite », *die Gefolgschaft*. Tous ensemble, étroitement unis, animés d'un même esprit, collaborent à une œuvre dont la communauté est appelée à recueillir le fruit:

Dans une entreprise, déclare l'article 1^{er} de la loi du 20 janvier, l'employeur, chef d'entreprise, les employés et les ouvriers, personnel de l'entreprise, travaillent ensemble dans le sens des buts de l'entreprise pour le bien commun de la Nation et de l'État.

Vis-à-vis du personnel, le chef décide dans toutes les affaires de l'entreprise; il doit veiller au bien-être de ce personnel.

Celui-ci, de son côté, lui doit la fidélité qui est fondée sur la communauté de l'entreprise (*Betriebsgemeinschaft*).

Pour les personnes juridiques et les sociétés de personnes ou de capitaux, ce sont leurs représentants légaux qui assument le rôle de chefs d'entreprise. L'employeur qui ne dirige pas lui-même l'entreprise doit désigner une personne participant à la responsabilité de la direction, qui sera chargée de le représenter à la tête de l'entreprise.

Pour assurer une plus étroite collaboration entre le chef et ses hommes, l'article 5 stipule:

A côté du chef d'entreprise occupant normalement au moins vingt personnes, interviennent, à titre de conseils, des hommes de [247-248-249]

confiance (*Vertrauensmänner*). Ils forment avec lui, et sous sa direction, le conseil de confiance de l'entreprise (*Vertrauensrat*).

Le Conseil de confiance a le devoir de développer la confiance réciproque à l'intérieur de la communauté d'entreprise.

Ce Conseil a la mission de donner son avis sur toutes les mesures servant à améliorer l'exécution du travail, à établir et à faire exécuter les conditions générales du travail, en particulier en ce qui concerne le règlement de l'entreprise, les mesures en vue d'assurer et d'améliorer la protection de l'entreprise, le renforcement de la solidarité de tous les membres de l'entreprise entre eux et à l'égard de l'entreprise, et le bien de tous les autres membres de la communauté. Il doit de plus agir pour résoudre tous les différends à l'intérieur de la communauté d'entreprise. Il doit être entendu avant la fixation des amendes sur la base du règlement d'entreprise.

Le Conseil de confiance peut charger certains hommes de confiance d'une partie de ses attributions. (Art. 6.)

Le nombre des hommes de confiance, qui est d'au moins deux et ne peut dépasser dix, dépend de l'importance des effectifs de l'entreprise. Dans la composition du Conseil on s'efforcera d'assurer une convenable proportion entre les employés, les ouvriers et les travailleurs à domicile. On désignera en outre un nombre égal de suppléants.

Pour être homme de confiance, il faut être âgé de 25 ans accomplis, appartenir depuis deux ans au moins à la profession, depuis un an à l'établissement, avoir la jouissance de ses droits civiques, être affilié au Front du Travail allemand, être doué de qualités morales exemplaires, donner enfin l'assurance qu'on appuiera sans réserve les intérêts de l'État national.

Au mois de mars de chaque année le chef d'entreprise dressera, d'accord avec le chef de l'organisation, des « cellules » national-socialistes d'entreprise¹, une liste de

1. La « cellule » d'entreprise (*Betriebszelle*) est le groupement politique que constituent, à l'intérieur de chaque entreprise, le patron et les salariés qui adhèrent au parti national-socialiste. La participation du chef de l'organisation des cellules dans la confection des listes de candidats pour le conseil de confiance assure le contrôle politique du parti sur l'organisme social qu'est la communauté d'entreprise.

conseillers et de suppléants proposée aux suffrages du personnel.

Si l'accord ne s'établit pas entre le chef d'entreprise et le chef des cellules national-socialistes, si le personnel n'approuve pas la liste, ou si quelque autre obstacle s'oppose à la constitution du Conseil de confiance, il appartiendra au commissaire du travail de désigner lui-même le nombre réglementaire d'hommes de confiance et de suppléants.

Les membres du Conseil prêtent devant le personnel, au jour du travail national (1^{er} mai), le serment solennel de ne travailler dans leurs fonctions que pour le bien de l'entreprise et de l'ensemble de tous les concitoyens, en faisant abstraction de tout intérêt personnel, et d'être, dans leur manière de vivre et leur manière de faire, des modèles pour les agents appartenant à l'entreprise. (Art. 10.)

Sitôt la prestation du serment accomplie, le Conseil de confiance entre en fonctions; le mandat de ses membres expire le 30 avril suivant.

Le Conseil est convoqué, chaque fois qu'il en est besoin, par le chef d'entreprise. La convocation est obligatoire sur la demande de la moitié de ses membres.

Ceux-ci exercent gratuitement leurs fonctions. Ils ne peuvent être congédiés que par suite de la fermeture de l'entreprise ou d'un de ses départements, ou pour une raison grave autorisant, de soi, la dénonciation immédiate du contrat d'emploi. Le commissaire du travail peut révoquer un homme de confiance qui manquerait de la compétence ou des qualités morales indispensables à l'exercice de ses fonctions. La destitution peut être également prononcée par le Tribunal d'honneur.

La majorité du Conseil de confiance de l'entreprise peut en appeler par écrit directement auprès du commissaire du Travail des décisions du chef de l'entreprise, relatives à la détermination des conditions générales du travail, et, en particulier, du règlement d'entreprise (art. 6, al. 2), si ces décisions ne lui paraissent pas compatibles avec la situation économique et sociale de l'entreprise. L'effet

de la décision prise par le chef de l'entreprise n'est pas suspendu par cet appel. (Art. 16.)

IV. — Les Commissaires du Travail

Le chef d'entreprise a nom et qualité de *Führer*. Terme magique en Allemagne hitlérienne, mais qui ne doit pas faire illusion. L'employeur est chef vis-à-vis de son personnel; mais, chef responsable, il est placé sous le contrôle et l'autorité de fonctionnaires supérieurs à qui il doit des comptes.

La loi nouvelle prévoit, en effet, la désignation, par le ministre du Travail, en accord avec les ministres de l'Économie et de l'Intérieur, de *Commissaires* ou *Curateurs du Travail* (*Treuhänder*) qui obéissent aux directives et aux instructions du Gouvernement du Reich.

Aux termes de l'article 19:

1. Les commissaires du Travail ont à assurer le maintien de la paix du travail. Pour remplir cette fonction, ils doivent:

a) Veiller à la formation et au fonctionnement des conseils de confiance, et décider en cas de différends;

b) Nommer et révoquer les hommes de confiance des entreprises conformément aux articles 9 (alinéa 2), 14 (*id.*) et 15;

c) Sur appel du Conseil de confiance, prendre une décision conformément à l'article 16; ils peuvent, en annulant la décision du chef de l'entreprise, arrêter eux-mêmes la réglementation nécessaire;

d) En cas de congédiements projetés, prendre une décision conformément à l'article 20;

e) Surveiller l'exécution des prescriptions relatives au règlement d'entreprise (art. 26 et ss.);

f) Dans les conditions fixées par l'article 32, arrêter les directives et les ordonnances-conventions, et veiller à leur exécution;

g) Participer à l'œuvre des tribunaux d'honneur social, conformément aux articles 35 et suivants;

h) Tenir le gouvernement du Reich au courant, d'une manière permanente, conformément aux instructions de détail données par le ministre du Travail du Reich et le ministre de l'Économie du Reich, de l'évolution en politique sociale.

2. Le ministre du Travail et le ministre de l'Économie du Reich peuvent confier d'autres missions aux commissaires du Travail, dans le cadre fixé par la loi.

3. Les commissaires du Travail peuvent confier l'examen des questions prévues par l'alinéa 1^{er} n° 3 à une commission d'experts (art. 23, al. 3). La décision demeure réservée au commissaire du Travail.

L'employeur ne peut procéder à des licenciements d'une fraction importante de son personnel sans en donner au préalable avis au commissaire du travail. Ces licenciements ne sortiront leur effet que dans un délai de quatre semaines, que le commissaire peut prolonger jusqu'à deux mois. Dans l'intervalle le commissaire a faculté d'autoriser le travail à temps réduit.

Toute personne qui, sciemment et systématiquement, refuse d'obtempérer aux décisions arrêtées par le commissaire est passible d'amende ou d'emprisonnement, ou des deux peines cumulées. Les poursuites de ce chef n'auront lieu toutefois qu'à la diligence du commissaire du travail.

Le commissaire pourra, en cas de besoin, se faire assister, dans l'accomplissement de sa mission, d'un comité d'experts dont il désignera les membres. Le choix portera, pour les trois quarts, sur des candidats présentés par le Front du Travail allemand.

V. — Statut du personnel et règlements collectifs

Les relations entre le capital et le travail se trouvaient jusqu'à présent, en Allemagne, réglées en majeure partie par des conventions collectives négociées et conclues par les représentants des deux parties. Ces règlements, fruits de la liberté organisée, ont paru incompatibles avec la discipline toute militaire à laquelle le régime hitlérien prétend soumettre toutes les manifestations de l'activité nationale.

La loi sur le travail national impose, à tout employeur occupant normalement vingt personnes au moins, l'obligation de dresser un statut du personnel portant notam-

ment sur le commencement et la fin de la journée du travail, sur les époques et le mode de la rémunération du travail, sur le calcul du travail fourni, sur le régime des amendes, sur les conditions de dénonciation immédiate du contrat de travail. Ces stipulations figurent obligatoirement dans les statuts ou règlements d'entreprise. L'employeur peut y joindre des précisions concernant le taux de la rémunération accordée aux travailleurs et les autres conditions du travail, ainsi que les règles relatives à la gestion de l'entreprise, à la conduite du personnel et à la prévention des accidents.

Toutes ces matières relèvent, en principe, de la libre détermination de l'employeur. Cette liberté comporte toutefois deux réserves qui en peuvent annuler tous les avantages.

D'abord le commissaire du travail, peut, après avoir pris l'avis d'une commission d'experts, tracer pour l'élaboration de ces statuts des *directives* auxquelles les chefs d'entreprise auront l'obligation de se conformer.

De plus, si la chose lui paraît absolument nécessaire pour la protection du personnel d'un groupe d'entreprises établies dans son ressort, le commissaire du travail peut, après avoir consulté le comité d'experts, prendre des « ordonnances tarifaires » dont les stipulations s'imposent, comme un minimum, aux règlements particuliers d'entreprises.

Ces ordonnances, appelées à prendre la place des contrats collectifs, seront arrêtées pour des circonscriptions plus vastes, débordant les limites du ressort d'un commissaire, par des commissaires spéciaux désignés à cet effet par le ministre du Travail. On voit sans peine combien facilement ces dispositions risquent de frayer la voie à une réglementation tout étatiste des conditions de travail. Tout donne d'ailleurs à penser que le ministre du Travail n'hésitera pas à faire un large usage de ces facultés. Par

décret du 28 mars 1934 il a transformé d'office, à partir du 1^{er} mai, en règlements collectifs, tous les contrats collectifs qui seraient en vigueur le 30 avril 1934, se réservant à lui-même ou aux commissaires le droit de les amender ou de les supprimer.

VI. — Tribunal social d'honneur

La solide discipline que le national-socialisme s'efforce d'imprimer à l'appareil économique tout entier se soutiendrait difficilement par le seul souci de l'intérêt personnel. Loin de gouverner souverainement tous les actes et toutes les attitudes, ce mobile intéressé a bien plus besoin d'être refoulé qu'encouragé. C'est à quoi servira la conscience de l'honneur social que renforcera, en cas de besoin, la nouvelle magistrature du travail.

Tout membre d'une communauté d'entreprise, déclare l'article 35, répond de l'accomplissement consciencieux des devoirs inhérents à sa situation dans ladite communauté. Il se conduira de façon à mériter la considération qui s'attache à sa profession; en particulier il ne perdra jamais de vue le devoir qui lui incombe d'employer toute son énergie au service de l'entreprise et de se sacrifier à l'intérêt général.

Il ne s'agit certes pas là d'une exhortation platonique au fidèle accomplissement du devoir social. L'article 36 commine tout aussitôt des sanctions:

Toute personne qui contrevient gravement aux devoirs sociaux attachés à sa qualité de membre d'une communauté d'entreprise sera inculpée devant un tribunal d'honneur d'avoir forfait à l'honneur social. Seront considérés comme ayant forfait à ces devoirs:

1° Les industriels, chefs d'entreprise ou autres personnes occupant un poste de surveillance, qui abusent intentionnellement de leur autorité dans l'entreprise pour exploiter le personnel ou porter atteinte à l'honneur de celui-ci;

2° Les travailleurs qui mettent en danger la paix industrielle de l'entreprise, en fomentant intentionnellement le mécontentement parmi leurs camarades, et en particulier ceux qui, en leur qualité de membres du Conseil de confiance, se rendent sciemment cou-

pables d'une ingérence injustifiable dans la direction ou essaient, systématiquement, de saper l'esprit de corps de l'entreprise;

3° Les membres de la communauté d'entreprise qui persistent à saisir le commissaire du Travail de plaintes et d'appels sans objet et sans fondement, ou à contrevenir systématiquement à ses instructions écrites;

4° Les membres du Conseil de confiance coupables d'avoir divulgué, sans autorisation, des informations confidentielles concernant les secrets industriels ou commerciaux obtenus dans l'exercice de leurs fonctions et dont la nature confidentielle leur a été révélée.

La juridiction nouvelle peut, à titre de sanction, formuler un avertissement, prononcer une réprimande, infliger des amendes jusqu'à 10,000 marks, retirer au coupable la qualité de chef d'entreprise ou le mandat d'homme de confiance, décider la perte d'emploi.

Les poursuites pour infraction à l'honneur social se font à la diligence du seul commissaire du travail à qui les plaintes doivent être adressées et qui est chargé d'instruire l'affaire.

Dans le ressort de chaque commissaire est institué un tribunal social d'honneur composé d'un magistrat de carrière faisant fonction de président, assisté, comme assesseurs, d'un chef d'entreprise et d'un homme de confiance. Ces assesseurs sont choisis par le président du tribunal sur des listes dressées par le Front du Travail allemand.

En cas d'appel l'affaire est soumise à un tribunal d'Empire d'honneur composé de deux magistrats de rang supérieur, d'un chef d'entreprise, d'un homme de confiance et d'une personne à désigner par le Gouvernement du Reich.

Dans le commentaire qu'il a donné de la loi nouvelle, le Dr Ley, président du Front du Travail allemand, a souligné la portée et le rôle de la juridiction nouvelle:

La communauté national-socialiste crée de nouveaux étalons de valeurs: l'honnêteté et l'honneur. Les hommes ne sont plus mesurés d'après des articles de contrats, des décrets et des injonctions, ni selon qu'ils ont transgressé telle ou telle loi et se sont mis par là en

conflit avec le code civil, mais la nouvelle loi institue des tribunaux d'honneur, composés d'hommes qui font eux-mêmes partie de l'économie, et dont les juges sont animés seulement du sentiment national-socialiste de l'honneur et de l'honorabilité. Si quelqu'un est resté dans les limites des lois et, par conséquent, d'après les anciennes conceptions, n'aurait pas dû être puni, cela est pour ces hommes sans intérêt. Ils ne jugent pas d'après la matérialité de l'acte, ils ne jugent que d'après le sentiment d'où il est sorti.

VII. — Protection contre le renvoi

Dans les entreprises occupant normalement au moins dix personnes, tout employé ou ouvrier congédié après plus d'un an de service peut en appeler auprès du tribunal du travail, si la mesure qui le frappe comporte une rigueur excessive et ne se justifie pas par la situation de l'entreprise. L'appel n'est pas recevable si le renvoi a eu lieu conformément à la loi ou aux règlements collectifs.

Si le tribunal du travail se prononce contre le renvoi, l'employeur est mis en demeure ou de réintégrer l'employé dans son poste ou de lui payer, à titre d'indemnité, la somme que fixera le tribunal. Cette indemnité ne pourra pas dépasser les quatre douzièmes de la dernière rémunération annuelle que touchait l'employé ou l'ouvrier congédié.

VIII. — Appréciation

Les autorités du III^e Reich ont présenté la loi du 20 janvier 1934 comme la fidèle expression de la conception national-socialiste du travail allemand.

M. Seldte, ministre du Travail, n'a pas hésité à déclarer que la mise en valeur de l'idée de l'unité de direction dans l'industrie allemande, l'élimination des antagonismes de classes, et le relief donné au principe de l'honneur social dans la conduite de l'industrie et l'exercice de la profession, constituent l'armature nationale et sociale de la construction nouvelle.

L'employeur, en sa qualité de chef de l'entreprise, se voit confier le poste responsable qui lui revient d'après la conception national-socialiste de la société et le principe de l'unité de direction. Il appartient au tribunal d'honneur de veiller à ce que le chef d'entreprise fasse un usage légitime des libertés dont il jouit et que les droits qui lui sont confiés n'engendrent pas un régime d'arbitraire dans l'établissement...

La loi associe le chef d'entreprise et ses subordonnés et transforme les rapports entre employeurs et travailleurs en un lien de loyalisme. A l'avenir le droit du travail et les droits et devoirs de tous les membres d'une communauté d'entreprise découleront non pas de conventions destinées à rester lettre morte, mais du vivant concept de loyalisme: loyalisme du chef envers ses collaborateurs et des collaborateurs envers le chef. L'employeur ou son mandataire responsable de la conduite de l'entreprise assumera désormais devant son personnel le rôle de dirigeant... A vrai dire les conflits d'intérêts n'existent plus, puisque tous sont désormais unis par un intérêt commun, savoir l'entreprise qui leur assure indistinctement à tous leur gagne-pain...

La collaboration au sein de l'entreprise sera désormais basée sur le principe de l'honneur social. Le développement de l'idée de l'honneur social et la création d'une juridiction spéciale dans cet ordre d'idées sont, à vrai dire, l'une des caractéristiques essentielles de la loi.

Nous n'avons pas contesté la supériorité de la loi allemande sur le régime fasciste italien en ce qui concerne l'élimination des antagonismes de classe et sa plus parfaite conformité à cet égard avec les vœux de l'Encyclique *Quadragesimo anno*. Nous apprécions tout aussi loyalement la valeur de l'effort qui tend à introduire, dans la vie économique, un mobile moins égoïste que celui de l'intérêt personnel.

D'autres dispositions de la loi appellent cependant de sérieuses réserves.

Ses auteurs ont voulu concilier les légitimes exigences de la liberté économique avec l'intérêt de la collectivité.

Y ont-ils réussi? Nous en doutons fort.

La liberté du chef d'entreprise nous paraît soumise à de bien graves limitations. Ce n'est pas du côté des

travailleurs que lui viendront les principaux obstacles. A ces derniers la loi n'accorde qu'un droit de regard fort limité dans les affaires de la communauté d'entreprise. Mais les pouvoirs des commissaires du travail sont d'une si large portée que la liberté des chefs d'entreprise pourrait fort bien devenir purement illusoire. Comme, à leur tour, les commissaires dépendent étroitement du ministre du Travail et reçoivent de lui leurs instructions, c'est l'État, en dernière analyse, qui a pris en main tous les leviers de commande de la vie économique. A ce compte, la liberté n'est plus qu'un leurre, la propriété elle-même plus qu'une apparence.

Le Dr Ley le reconnaissait d'ailleurs sans ambages :

L'économie, la fabrique, l'atelier, par delà la conception bourgeoise de la propriété, appartiennent à l'ensemble du peuple allemand et doivent servir à cet ensemble. La machine, le lieu de travail appartiennent à l'ouvrier qui s'en sert pour produire, exactement autant qu'au patron qui a sur eux un titre juridique bourgeois.

Appliquée dans cet esprit, la loi nouvelle ne réalisera-t-elle pas, sans à-coups ni révolution, cette expropriation pour compte de l'État du capital privé et des instruments de production que réclamait précisément le marxisme auquel le national-socialisme a déclaré une guerre implacable et qu'il se flatte d'avoir détruit ?

Dans une intéressante étude sur « L'économie corporative en Italie et en Allemagne », parue dans la *Revue politique et parlementaire* du 10 avril dernier, M. Laufenburger, distinguant entre les deux conceptions possibles du corporatisme, le corporatisme d'association et le corporatisme d'autorité, constate que c'est à la seconde que se sont ralliés les dictateurs italien et allemand.

Ainsi conçu,

le corporatisme sera mis à l'épreuve de deux difficultés redoutables. Ce sera, d'une part, la ligne de démarcation entre la responsabilité privée et celle de l'État. Quel pouvoir fera, d'autre part, contre-poids à l'État corporatif exclusif du parlement politique ?

En Italie, le syndicalisme subsiste, mais est-il encore assez fort pour servir de facteur d'équilibre dans la balance des forces économiques et politiques ? L'Allemagne s'est volontairement privée de ce dernier contrepoids. Le jugement du corporatisme sera rendu, en dernier ressort, sur le terrain moral. Il prétend réformer l'esprit, combattre l'individualisme de l'ère libérale, le matérialisme et l'égoïsme de l'ère socialiste, pour leur substituer le sens national et le sentiment de solidarité. Mais, par cela même, le corporatisme ne s'éloigne-t-il pas quelque peu du réalisme qui constitue précisément le troisième fleuron de sa couronne ?

Il reste à voir si la seule vertu de la discipline national-socialiste suffira à substituer définitivement dans la vie économique allemande le sentiment de l'honneur social et de la solidarité aux mobiles plus intéressés auxquels se fait l'économie traditionnelle.

VI. — Un projet suisse d'organisation corporative

I. — Dans le sillage de « *Quadragesimo anno* »

Le projet que nous nous proposons d'analyser ici est, à l'heure où nous écrivons ces lignes, soumis au Grand Conseil du canton de Fribourg, qui ne tardera pas à se prononcer à son endroit. Quelle que soit sa décision, ce projet, tout comme le rapport qui l'accompagne, mérite de retenir notre attention, tant pour la souplesse du régime qu'il instaure que pour la sûreté de la doctrine dont il s'inspire et qu'il a visiblement puisée dans l'Encyclique *Quadragesimo anno*.

Arrêtons-nous d'abord à la doctrine.

En mai 1933, sur la motion du député Kistler, appuyé par une quarantaine de ses collègues, le Grand Conseil du canton de Fribourg invitait le Conseil d'État à élaborer et à lui soumettre un projet de loi « conférant un statut juridique aux organisations corporatives professionnelles, déterminant les compétences et les attributions dans le cadre de l'article 11 de la Constitution cantonale ».

Le Conseil d'État se mit aussitôt à l'œuvre et le 23 octobre son président, M. Émile Savoy, transmettait au Grand Conseil le résultat de ses travaux, accompagné d'un message sur l'organisation corporative.

Dans cet exposé des motifs, le président Savoy développe une saine doctrine corporative où l'on retrouve l'écho non dissimulé de la récente Encyclique sociale.

L'auteur du message rejette résolument la conception selon laquelle « la société civile est composée de deux parties seulement: des individus et de l'État ».

Cette conception mécanique, déclare-t-il, n'est pas la nôtre.

Nous pensons qu'il y a dans la société civile autre chose que l'État et les individus. L'homme étant, de par sa nature, un être social, s'unit dans des groupements naturels, suivant l'affinité de ses besoins économiques et sociaux.

Les membres d'une même profession ont un intérêt commun à la bonne marche de la production des biens et à la prestation de services qui sont le fruit de leur commune activité.

Le principe d'union, pour l'ensemble des professions, se trouve dans le bien commun, auquel elles doivent, toutes et chacune pour sa part, tendre par la coordination de leurs efforts. A la lutte des classes, l'organisation corporative veut substituer la collaboration des classes.

Vis-à-vis de ces groupements, quel sera le rôle de l'État ?

L'État doit respecter les groupements naturels, leur laisser la liberté d'agir, dans le cadre de leurs activités propres, et non pas se substituer à eux. Il doit, dans l'intérêt du bien commun, régler leur coexistence, coordonner, harmoniser et unifier leurs efforts. L'État doit réduire ses interventions, en n'intervenant que lorsque les tâches des individus isolés ou associés sont au-dessus de leurs forces et en surveillant l'activité des groupements naturels pour les coordonner vers un but commun.

Pour réaliser cette conception, au point de vue professionnel, l'État doit doter les groupements naturels d'un statut juridique. C'est par les groupes constitués corporativement que les intérêts professionnels sont gérés.

Ayant ainsi précisé et limité le rôle de l'État, le message poursuit :

On peut donc, à la suite de la philosophie sociale chrétienne, considérer les groupements professionnels comme des organes naturels de la société civile, en tant que corps autonomes et jouissant d'une véritable autorité...

La corporation, considérée du point de vue de sa structure, sera, comme l'État, une fédération de sociétés, d'individus déjà réunis par leurs affinités d'intérêts en des groupes distincts et dont les délégués s'assembleront pour traiter de leurs intérêts communs.

La corporation, reconnue par l'État, a la tâche de gérer les intérêts de la profession. Normalement, il appartiendra à la corporation de légiférer sur la durée du travail, sur l'emploi des femmes et des enfants dans l'industrie et le commerce, sur les conditions d'apprentissage, sur la protection des salariés, sur le contrôle du travail; d'organiser les assurances sociales, les œuvres de prévoyance, de mutualité, d'éducation professionnelle; en un mot, de légiférer sur toutes les questions qui ont pour objet le bien-être de la profession.

Les auteurs du projet reconnaissent pourtant que, dans l'état actuel de la législation fédérale et cantonale, il ne saurait être question d'appliquer d'emblée ces principes. On peut toutefois s'efforcer dès maintenant de procéder à un commencement de réalisation dans le cadre de la législation en vigueur.

C'est ce qu'a tenté le Conseil d'État.

Notre projet laisse la plus grande liberté aux intéressés pour aménager le régime social sous lequel ils entendent vivre; cependant, le jeu des activités individuelles qui se déploient au sein de la profession ne saurait, sans péril d'anarchie, être abandonné entièrement à lui-même. L'accomplissement des droits et l'exercice des devoirs réciproques, en vue du bien commun de la profession et de la société, requièrent, au sein même de la profession, une autorité chargée notamment de régler les conflits intérieurs, d'édicter les règlements et de gérer les services de la profession; de créer et d'administrer d'une manière autonome les institutions nécessaires à la sécurité du corps professionnel, de ses membres et de leurs familles.

Lorsqu'un groupement professionnel aura étudié et déterminé les règles selon lesquelles il estime convenable que la profession soit pratiquée, pour remplir son rôle social et pour assurer son bon fonctionnement, il est normal que ces règles — pour autant qu'elles soient

conformes à l'intérêt général — s'appliquent à tous ceux qui entendent exercer la même activité, et que les organes corporatifs puissent en exiger l'observation par tous. C'est pourquoi il faut, au-dessus des groupements professionnels, un organe corporatif: le Conseil corporatif, qui assume une sorte de pouvoir législatif et exécutif de la profession, qui règle les rapports mutuels des groupements professionnels de la corporation et assure la convergence de leurs efforts vers le bien commun général.

Si autonomes qu'on les conçoive, les groupements corporatifs ne sauraient toutefois se soustraire entièrement au contrôle de l'État, défenseur-né du bien commun.

Entre l'État, gérant de l'intérêt général, et les organisations corporatives, il convient d'établir et maintenir de justes relations de dépendance. C'est dans cette intention que notre projet donne à l'État le pouvoir de vérifier si la réglementation adoptée et les décisions qui obligent toute la profession concordent avec l'intérêt général. Cette constatation faite, les règles adoptées par la corporation auront un caractère obligatoire; la contrainte publique sera mise au service de la liberté professionnelle. De cette manière, l'organisation professionnelle déchargera l'État de nombreuses tâches qui pèsent actuellement sur lui, mais sans l'absorber, ni l'affaiblir, tout au contraire, en le perfectionnant et en le fortifiant.

Le Conseil d'État n'ignore pas que l'organisation corporative a reçu déjà, en maints pays et sous des formes diverses, un commencement de réalisation. Avec beaucoup de sagesse, cependant, il s'est bien gardé de procéder à une servile imitation:

Nous avons voulu réaliser l'institution corporative dans le cadre de nos conceptions politiques et sociales, que nous tenons à conserver. Les corporations organisées seront intégrées dans l'édifice constitutionnel et législatif du canton par les dispositions du projet; les organisations corporatives deviendront des organisations de notre vie économique et sociale.

Ainsi déjà S. S. Pie XI rappelait, parlant de cette même organisation corporative:

Les hommes sont libres d'adopter telle forme d'organisation qu'ils préfèrent, pourvu seulement qu'il soit tenu compte des exigences de la justice et du bien commun.

II. — L'économie du projet fribourgeois

Dans sa teneur actuelle, avec les amendements qu'y a apportés le Conseil d'État lui-même, le projet fribourgeois d'organisation corporative se caractérise, par-dessus tout, par sa remarquable concision. Pour régler une aussi délicate matière, neuf articles ont suffi aux auteurs du projet et rien d'essentiel pourtant n'y est omis. C'est dire, du même coup, la part très large qui est laissée, dans l'application de ces dispositions légales, à l'initiative des intéressés.

L'article 1^{er} définit la mission des corporations:

Les organisations corporatives reconnues par le Conseil d'État ont pour mission de promouvoir et de sauvegarder les intérêts moraux et sociaux des divers corps et groupes professionnels, ainsi que ceux de leurs membres.

Elles assurent la collaboration des classes en vue de la paix sociale et du bien commun.

Aux termes de l'article 2,

les organisations corporatives sont formées par les délégations des groupes professionnels qui se composent des personnes exerçant, dans un même corps professionnel, une fonction identique, et réunies librement en une ou plusieurs associations professionnelles (patronales et ouvrières).

Dans sa formule primitive, le projet réservait au Conseil d'État le soin de désigner les branches qui composent un corps professionnel déterminé. Par la suite, le Conseil d'État s'est ravisé et a adopté une disposition qui sauvegarde mieux les droits de l'initiative et de la liberté. L'article 3 déclare en effet:

L'initiative de la fondation d'une organisation corporative, ainsi que la désignation des branches professionnelles qui la composent, appartiennent aux intéressés.

Les organisations corporatives se donnent librement leurs statuts et règlements. Ceux-ci sont toutefois soumis, avant toute reconnaissance juridique, à l'approbation du Conseil d'État.

Le projet ouvre d'ailleurs aux corporations un vaste champ d'activité: institutions de prévoyance et d'assurance, formation professionnelle, commissions de conciliation et d'arbitrage, et tous autres services que requiert l'intérêt du corps professionnel.

On a pris soin de réduire au minimum les conditions auxquelles est subordonnée la reconnaissance par le Conseil d'État des organisations corporatives:

a) Celles-ci doivent être dirigées par un Conseil corporatif dans lequel chaque groupe professionnel sera représenté avec un nombre égal de voix.

b) Leurs statuts doivent prévoir l'existence de commissions de conciliation et d'arbitrage.

c) La désignation des branches professionnelles constituant l'organisation corporative doit répondre à l'intérêt général et ne pas léser les intérêts des autres branches non comprises dans cette organisation.

d) L'organisation corporative doit représenter une fraction importante des personnes et des intérêts du corps professionnel.

Enfin l'article 7 précise la portée des dispositions réglementaires arrêtées par les corporations ainsi reconnues:

Les décisions des organisations corporatives prises conformément à leurs statuts ne lient que leurs membres.

Pour qu'une décision d'une organisation corporative soit assimilée à celles des organismes de droit public, il faut:

a) Que cette décision soit prise à la majorité des voix dans chacune des délégations du Conseil corporatif;

b) Que cette décision ait été approuvée par le Conseil d'État, après une enquête publique constatant que les intérêts généraux sont sauvegardés.

Dans ce cas ces décisions sont obligatoires pour toutes les personnes physiques ou morales qui appartiennent au même corps professionnel.

Les décisions relatives aux obligations financières (contribution, amendes, etc.) ont force exécutoire au sens de l'article 80 de la loi fédérale sur la poursuite.

III. — Appréciation

S'il est vrai, ainsi que le veut le dicton, que les plus courtes lois sont les meilleures, le Conseil d'État de Fribourg a assurément réalisé un chef-d'œuvre. Aussi bien, rien n'est plus naturel que cette extrême concision, étant donné l'idée maîtresse dont se sont inspirés les auteurs du projet fribourgeois. Pour eux, répétons-le, « on peut, à la suite de la philosophie sociale chrétienne, considérer les groupements professionnels comme des organes naturels de la société civile, en tant que corps autonomes et jouissant d'une véritable autorité ». Devant ces organes naturels, la mission de l'État est toute tracée. Conscient de son rôle subsidiaire, il se bornera à reconnaître les droits des corporations, à les assister dans l'accomplissement de leur tâche naturelle, à contrôler de haut leur activité, veillant à ce que celle-ci ne s'exerce pas à l'encontre des légitimes intérêts de leurs membres et du bien commun.

C'est tout ce qu'a voulu le Conseil d'État fribourgeois et neuf articles lui ont suffi pour réaliser ce dessein. Pour tout le reste: constitution, objectifs, statuts et règlements, procédure, compétence et attributions, etc., il s'en est rapporté à l'initiative des intéressés. Dans le corporatisme fasciste ou hitlérien, nous l'avons vu, l'État est tout, l'individu n'est rien ou ne compte guère. Dans le régime fribourgeois, c'est à l'individu que reviendra le rôle principal, l'État se bornant à « diriger, surveiller, stimuler, contenir ».

Avec S. S. Pie XI, les auteurs de cette législation sage et modérée ont estimé que,

de même qu'on ne peut enlever aux particuliers, pour les transmettre à la communauté, les attributions dont ils sont capables de s'acquitter de leur seule initiative et par leurs propres moyens, ainsi ce serait commettre une injustice, en même temps que troubler d'une manière très dommageable l'ordre social, que de retirer aux groupements d'ordre inférieur, pour les confier à une collectivité

plus vaste et d'un rang plus élevé, les fonctions qu'ils sont en mesure de remplir eux-mêmes.

On nous assure que l'adoption du projet d'organisation corporative par le Grand Conseil de Fribourg et, éventuellement, par un referendum, ne fait pas de doute. Nous espérons très sincèrement qu'il en sera ainsi.

A un Suisse qui rougissait de l'exiguïté de son sol natal, Lamartine écrivait: « Adore ton pays et ne l'arpenste pas! Ami, Dieu n'a pas fait les peuples au compas. » Le canton de Fribourg ne représente que la vingt-deuxième partie de la modeste république helvétique. Mais s'il s'engage dans la voie où l'invite son Gouvernement, il aura donné à de plus grands pays une belle et salutaire leçon.

VII. — Autres formules ou ébauches d'organisation corporative

I. — L'œuvre du Directoire espagnol

Le coup d'État espagnol a suivi de près l'avènement de la Dictature italienne. Aux mêmes maux, les mêmes remèdes! Tout comme sa sœur latine, l'Espagne se débattait dans une lamentable anarchie sociale, que la faiblesse de ses gouvernants s'avérait impuissante à conjurer. Le terrorisme syndical était à l'ordre du jour; les masses ouvrières se laissaient entamer par le communisme, et la production, si vivement stimulée par la guerre mondiale, menaçait de retomber dans son apathie traditionnelle. Le Directoire, après avoir rétabli l'ordre et pourvu aux réformes politiques les plus urgentes, s'appliqua, à l'exemple de la Dictature fasciste, à élaborer un plan de réorganisation sociale, fondé sur l'idée corporative. Il aboutit à un programme passablement compliqué que le décret-loi du 26 novembre 1926 a d'autorité imposé au pays.

En voici, brièvement résumée, l'économie générale.

Les diverses branches de l'activité économique, réparties en dix-huit classes, devaient constituer autant de groupements corporatifs dans lesquels employeurs et employés jouiraient d'une égale représentation.

a) A la base de cette construction se trouvent les *comités paritaires locaux ou régionaux*, composés de cinq patrons et de cinq salariés; le président et le vice-président sont désignés par le ministre du Travail et choisis dans le sein de la profession.

Ces comités paritaires déterminent pour chaque métier ou profession les conditions du travail qui serviront de base aux contrats de travail et en imposent le respect aux parties intéressées.

Ils préviennent les conflits du travail, s'appliquent à les concilier s'ils viennent à se produire, règlent les différends individuels ou collectifs qui leur sont soumis, organisent des bourses du travail et proposent au Gouvernement l'adoption des moyens d'ordre technique et professionnel qu'ils jugent nécessaires pour l'existence et le développement de leur industrie.

b) Les comités paritaires, représentant plusieurs industries ou métiers connexes ou ayant certains intérêts professionnels communs, peuvent constituer des groupements volontaires ou *commissions mixtes du travail* dont la compétence s'étend à tous les accords des comités paritaires de leur groupe.

Dans les provinces encore peu industrialisées, on se contentera d'un seul comité paritaire provincial ou d'une seule commission mixte englobant et représentant toutes les branches de l'industrie.

c) Comme organe central de chaque profession, la loi prévoyait, à un degré supérieur, le *Conseil de la Corporation* où siègent huit patrons et huit ouvriers élus par le vote des représentations respectives des employeurs et employés au sein des comités locaux et régionaux.

En qualité d'organisme paritaire suprême, le Conseil de corporation remplit à l'égard de la corporation tout entière les mêmes attributions réglementaires, arbitrales et consultatives qui reviennent, dans un ressort plus limité, aux groupements de degré inférieur.

d) Enfin, pour assurer dans l'ordre économique tout entier une plus parfaite unité de vues et d'action, on instituait une *Commission déléguée des Conseils*, à la fois comme organe consultatif immédiat du ministre du Travail et comme suprême instance judiciaire en matière de conflits du travail.

Cette formule, inspirée en partie par les *Comités paritaires* belges, créés après la guerre par le ministre J. Wauters, n'a pas réussi à s'implanter en Espagne. La chute du Directoire, suivie de près par celle de la Monarchie, a emporté cette institution trop fragile, trop artificielle aussi, pour laquelle l'Espagne ne paraissait pas mûre encore.

II. — Les Codes de concurrence loyale aux États-Unis

Même au pays classique de la concurrence sans frein, trop souvent sans scrupule, un puissant mouvement d'organisation est en voie de bouleverser toute la vie économique.

Au printemps de 1933, le président Roosevelt a invité les différentes branches de l'activité nationale à élaborer des *codes de concurrence loyale* que tous les entrepreneurs s'engageraient à respecter. Par une loi définitivement adoptée le 13 juin 1933, le Congrès américain a imposé à chaque profession ou branche industrielle l'obligation de dresser volontairement pour cette branche un *code de concurrence loyale*, qui pourra prévoir des échanges d'informations, l'organisation coopérative des marchés, l'uniformisation des produits, la simplification des procédés, la fixation des prix, etc. On y fixera aussi le nombre d'heures de travail maxima, les taux minima des salaires, etc.

Là où les intéressés ne réussiraient pas, pour une raison quelconque, à se mettre d'accord et à établir volontairement un code, le président en arrêtera lui-même un qui s'imposera obligatoirement à tous les membres de la profession.

Les codes formulés volontairement devront, avant leur application, être soumis à l'approbation du président des États-Unis. Celui-ci, avant de les ratifier, s'assurera qu'ils sauvegardent efficacement les intérêts des employeurs, des consommateurs et du personnel employé ou ouvrier.

L'association ou le groupe industriel qui soumet un code à l'approbation du Gouvernement devra représenter réellement l'ensemble de la profession à laquelle il se rapporte.

Il lui est notamment interdit de mettre aucune restriction injuste à l'admission d'autres membres dans son sein. Il ne faut pas, en effet, que l'approbation d'un code aboutisse à la création d'un monopole ou à l'oppression d'un groupe quelconque de producteurs, des travailleurs ou du public consommateur.

La réponse de l'industrie ne s'est pas fait attendre. Les projets de codes ont afflué en si grand nombre que les autorités chargées de les approuver ont été littéralement débordées. Le Gouvernement a alors proposé l'adoption, à titre provisoire, d'une charte uniforme du travail, le *blanket code*, élaborée par ses propres soins et destinée à parer aux plus urgentes nécessités de la situation.

Il y avait là, assurément, un louable effort pour organiser une activité jusque-là désordonnée à l'excès. Malheureusement, les mesures prises sous l'étreinte de la nécessité ne semblent pas avoir été suffisamment mûries et les plus récentes initiatives présidentielles paraissent s'inspirer d'un étatisme outrancier dont on ne peut attendre aucun fruit durable.

III. — La nouvelle constitution autrichienne

Moins que toute autre nation, la patrie adoptive de Karl von Vogelsang pouvait rester indifférente au puissant mouvement d'idées qui se dessine en faveur d'un retour à l'organisation corporative.

L'Autriche, dans sa structure économique, a gardé un caractère artisanal très prononcé. Le parti des chrétiens-sociaux, recruté, pour un très large part, dans les classes moyennes, n'a jamais fait mystère de la défiance qu'il nourrissait à l'égard du capitalisme judéo-libéral et lui a toujours opposé l'idéal corporatif du moyen âge adapté aux conditions de la vie moderne. Dès 1883, d'ailleurs, les métiers avaient été organisés en groupements corporatifs (*Gewerbe-genossenschaften*) réunissant obligatoirement tous les membres de la même profession.

Au lendemain des désastres de 1918, l'Autriche, mutilée, épuisée de sang et d'argent, devait continuer à voir dans le même idéal de réorganisation corporative le remède à ses maux et le point d'appui de son relèvement économique et social. C'est la voie qu'indiquait déjà l'illustre chancelier Mgr Seipel, que prêchait avec une inlassable insistance le Dr Othmar Spann. A cette politique, l'actuel maître de l'Autriche, le chancelier Dollfuß, donnait, dès son avènement, une retentissante adhésion.

Le 27 septembre 1933, il proclamait devant l'Assemblée de la Société des Nations :

L'Autriche est en train de mettre à profit les fautes commises dans les temps d'après guerre et de se donner une constitution économique et politique répondant à ses besoins. L'Autriche s'inspire des principes énoncés par le Saint-Père en vue de la solution des problèmes sociaux de notre époque.

Quelques jours auparavant, le 9 septembre, devant le Congrès catholique de Vienne, le Chancelier avait d'avantage explicité sa pensée :

Le Gouvernement actuel est unanimement décidé à procéder à la réorganisation, dans un esprit chrétien et allemand, de l'État et de la vie économique du pays.

Nous prendrons pour fondement de notre vie constitutionnelle les formes et les bases si admirablement exposées dans l'Encyclique *Quadragesimo anno*. Nous avons l'ambition d'être le premier pays actuellement à répondre à l'appel de cette merveilleuse Encyclique dans l'élaboration de sa constitution politique.

Ces engagements, qui constituent une noble et courageuse profession de foi, ont trouvé leur accomplissement dans la promulgation de la nouvelle constitution autrichienne du 1^{er} mai 1934.

Cet acte fondamental débute en ces termes:

Au nom du Dieu Tout-Puissant de qui dérive tout droit, la nation autrichienne reçoit pour son État fédéral, chrétien et allemand, fondé sur la base corporative, la présente constitution.

Dans cet État fédéral, corporativement organisé, dit l'article 44, le pouvoir législatif est partagé entre quatre conseils, dont les trois premiers: le Conseil d'État, le Conseil fédéral de Culture, le Conseil fédéral économique, fonctionnent comme organes consultatifs, le quatrième, le Conseil des Pays, exerçant seul le pouvoir délibératif.

La constitution du Conseil économique nous intéresse seule ici; elle est réglée par l'article 48.

Aux termes de cet article, le Conseil économique fédéral comptera de soixante-dix à quatre-vingts représentants délégués par les corporations professionnelles. Pour être membre du Conseil économique, il faut être âgé de vingt-six ans accomplis et faire effectivement partie d'une corporation. Une loi établira de quelle manière il sera procédé à la désignation des conseillers économiques (*Bundeswirtschaftsräte*).

Mais la Constitution désigne dès à présent un certain nombre de groupements économiques qui seront obligatoirement représentés au sein du Conseil. Ce sont ceux de l'économie agricole et forestière, de l'industrie et des mines, des métiers, du commerce et des transports, de la finance, du crédit et des assurances, des professions libé-

rales, des administrations publiques. Dans la détermination de la représentation qui échoit à chacun de ces groupements principaux, il sera tenu compte de l'importance de leurs effectifs, chacun d'entre eux ayant le droit de désigner au moins trois délégués.

Dans ce document, on le voit, l'organisation corporative n'est qu'ébauchée. Encore les auteurs de la Constitution nouvelle n'ont-ils envisagé ici la corporation que sous l'angle politique.

Dans la *Reichspost* du 1^{er} mai, le chancelier Dollfuss commentait ainsi ces dispositions :

Avec la Constitution nouvelle se trouve créé le cadre de la remise en ordre de notre vie publique sur la base de l'organisation corporative naturelle du peuple. Tous les éléments populaires auront ainsi la possibilité de collaborer directement aux travaux législatifs; mais ils auront en même temps la possibilité de se développer en corps autonomes, et de s'assurer ainsi des droits organiques bien plus précieux et d'avoir sur les affaires publiques une influence beaucoup plus grande que celle qu'a pu jamais leur offrir une démocratie formelle, issue d'un droit électoral mal compris. Autant il est nécessaire que l'État rassemble toutes les forces, afin d'assurer la sécurité à l'intérieur et à l'extérieur, et munisse le Gouvernement, représentant de la collectivité, de tous les pouvoirs nécessaires, autant il est, d'autre part, indispensable d'assurer le développement de l'autonomie naturelle des corporations, afin d'établir un lien vivant entre les corporations et l'État et de substituer au mécontentement général qui règne d'habitude dans l'État dit « moderne », la satisfaction et la joie d'être dans la collectivité organique de l'État.

Il faudra attendre la loi fédérale annoncée, qui doit constituer l'Autriche en État corporatif.

IV. — Les idées corporatives en Belgique

La Belgique se devait, semble-t-il, de faire bon accueil à la propagande néo-corporative dont les échos lui venaient tant d'Allemagne que de France. Son passé ne lui rappelait-il pas la grandeur, la puissance, la turbulence aussi, des *Ambachten* et *Gilden* de ses communes flamandes,

des corps et métiers de ses cités wallonnes ? Il avait fallu, pour démolir ces institutions séculaires, l'intervention de l'autorité étrangère, imposant au pays, qui n'en voulait pas, la loi française de 1791.

Il est bien vrai. Mais ce petit pays laborieux et surpeuplé, obligé, pour vivre, d'exporter une partie du produit de son travail, s'était bien vite accommodé du libéralisme économique. Jaloux de leur indépendance, les Belges ont longtemps répugné, beaucoup répugnent encore à pratiquer, sur le terrain économique, leur devise nationale : « L'union fait la force. » L'union fait la force, c'est bien certain ; mais elle est faite elle-même de discipline et de sujétions, dont beaucoup s'effraient.

Dès avant 1914, cependant, un mouvement d'idées favorables au corporatisme s'était dessiné en Belgique. Le *Barenbond*, la puissante Ligue agricole belge, pouvait passer à bon droit pour une adaptation moderne de l'ancienne formule d'organisation corporative. Georges Helleputte s'était efforcé de ressusciter dans le monde artisanal les Gildes de métiers d'antan, et la Ligue des Classes moyennes s'était inspirée, non sans succès d'ailleurs, de sa formule.

Depuis la guerre, plus encore depuis la brutale explosion de la crise actuelle, l'idée corporative a fait en Belgique de considérables progrès.

Certains, il est vrai, dans les cercles bourgeois, voient dans l'organisation corporative bien plus un instrument de réforme politique qu'un principe de restauration économique et sociale. Dans les milieux démocrates-chrétiens, au contraire, où l'on reste fidèle aux institutions parlementaires, la corporation n'est envisagée que sous l'angle professionnel et est considérée comme l'aboutissement naturel du syndicalisme.

A la suite de son Congrès de Gand (11 et 12 novembre 1933), la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique

a élaboré un avant-projet de proposition de loi dont M. R.-D. De Man¹ a résumé comme suit l'économie, à la séance de la Chambre des Représentants du 7 décembre 1933:

Nous pouvons dire que l'organisation professionnelle telle que nous la concevons comprendrait:

a) Des organisations patronales et ouvrières, créées librement, pour l'étude et la défense des intérêts professionnels de leurs membres.

b) Des Conseils d'entreprise à caractère officiel, composés des délégués des patrons et des ouvriers et chargés de la défense des intérêts généraux de l'entreprise. Cette défense sera assurée:

1° Par la conclusion et l'homologation de conventions entre patrons et ouvriers;

2° Par l'élaboration de règlements d'entreprise obligatoires et par le contrôle de leur application;

3° Par la collaboration avec le Gouvernement, en vue de la préparation, l'adaptation et l'exécution des lois sociales;

c) Un Conseil central de la production, composé des représentants des diverses industries, jouant à l'égard de l'ensemble des industries le même rôle que le Conseil d'entreprise à l'égard de chaque entreprise en particulier.

d) Une intervention du Gouvernement pour aider les organisations professionnelles dans l'accomplissement de leur tâche et veiller à ce qu'elles ne causent aucun dommage au bien-être commun de la nation.

De ces conclusions du Congrès syndical de Gand il est intéressant de rapprocher l'adhésion donnée au mouvement d'organisation professionnelle corporative par l'Association des Patrons et Ingénieurs catholiques de Belgique au cours de ses *journées sociales patronales* des 14 et 15 avril 1934.

On n'en saurait douter, l'idée corporative mûrit en Belgique. Certes, l'esprit réaliste des Belges les défend contre toute action précipitée. A l'instar de leurs voisins hollandais, ils entendent construire pièce à pièce l'édifice de la profession restaurée et réorganisée. A l'heure actuelle c'est à la légalisation des commissions paritaires et à l'ob-

1. Ne pas confondre avec M. H. de Man, auteur socialiste du *Plan du Travail*.

tention d'un statut juridique des contrats collectifs qu'ils paraissent vouloir appliquer leurs premiers efforts. Une évolution plutôt qu'une révolution! Le procédé est lent, sans doute; qui osera soutenir qu'il n'offre pas de plus sérieuses garanties de succès?

V. — Une formule luxembourgeoise

Le grand-duché de Luxembourg a procédé, il y a dix ans déjà, à un intéressant essai d'organisation professionnelle.

La loi du 4 avril 1924, modifiée par celle du 3 juin 1926, a institué pour l'ensemble de ce minuscule pays, dont la population n'excède guère 300,000 habitants, des *Chambres professionnelles à base élective*: une Chambre d'agriculture, une Chambre des artisans, une Chambre de commerce, une Chambre des employés privés, une Chambre du travail.

Les membres de ces Chambres, très peu nombreux d'ailleurs (de douze à vingt et un selon les Chambres), sont élus par les ressortissants des professions respectives dont ils sont appelés à représenter et défendre les intérêts.

Pour nous rendre compte du rôle économique et social de ces institutions, il nous suffira d'analyser ici les tâches assignées à l'une d'entre elles, la Chambre du commerce par exemple. Des dispositions toutes pareilles s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux autres Chambres.

Aux termes de l'article 35:

La tâche de la Chambre de commerce consiste à créer et à subventionner, le cas échéant, tous établissements, institutions, œuvres ou services voués essentiellement au développement de l'entreprise industrielle, financière et commerciale, à en féconder l'activité, à fournir des avis, à formuler des réclamations, à solliciter des informations et la production de données statistiques.

La Chambre a le droit de faire des propositions au Gouvernement que ce dernier doit examiner et soumettre à la Chambre des députés, lorsque leur objet rentre dans la compétence de celle-ci.

Pour toutes les lois et tous les arrêtés ministériels et grand-ducaux concernant principalement les professions ressortissant de la Chambre de commerce, l'avis de la Chambre de Commerce doit être demandé. Sont notamment de la compétence de la Chambre de commerce:

a) La sauvegarde et la défense des intérêts des professions ressortissant d'elle. Elle veille notamment à l'observation de la législation en matière commerciale et industrielle;

b) Son avis doit être demandé avant le vote définitif, par la Chambre des députés, des lois intéressant principalement les professions ressortissant d'elle;

c) Elle donne son avis sur le budget du commerce et de l'industrie à soumettre aux délibérations de la Chambre des députés;

d) Elle présente ses observations à la Chambre des députés sur l'emploi des crédits du budget de l'État alloués pour les exercices écoulés dans l'intérêt du commerce et donne son avis sur les nouvelles allocations à proposer pour l'exercice suivant:

e) Elle fait des propositions concernant la surveillance de l'enseignement industriel et commercial.

L'énumération qui précède n'est pas limitative.

Cette Chambre comptera vingt et un membres, dont trois seront délégués par le commerce de gros, quatre par le commerce de détail, quatre par les grands établissements métallurgiques, six par la petite et moyenne industrie, deux par l'industrie hôtelière, un par les banques, un par les entreprises d'assurances.

Pour faire face à leurs dépenses, les Chambres professionnelles sont autorisées, dit l'article 3, à percevoir:

1° De leurs ressortissants une cotisation dont la base de perception est établie par chaque Chambre;

2° Des taxes, droits ou primes, en rémunération des services qu'elles rendent.

L'ensemble des ressources ainsi créées ne dépassera pourtant pas 100,000 francs par an pour chacune de ces Chambres.

Deux ou plusieurs Chambres peuvent se réunir pour délibérer en commun sur des questions qui intéressent les diverses professions qu'elles représentent.

Il y a là assurément une originale formule de représentation des intérêts, d'autant plus efficace que l'exiguïté du territoire et le nombre restreint des électeurs assurent entre ceux-ci et leurs mandataires un contact plus direct et plus permanent.

VI. — Et ailleurs?

Ailleurs, la réorganisation corporative de la vie professionnelle est moins poussée; les travaux d'approche sont moins avancés. Et pourtant, là aussi, les idées corporatives ont acquis droit de cité, sont journellement débattues dans la presse, s'inscrivent aux programmes de maints partis.

1. Dès le lendemain de la guerre, l'Angleterre a cherché dans des commissions paritaires d'employeurs et de salariés, les *Whitley Councils*, le moyen de mettre un terme à l'agitation, à l'*industrial unrest* qui, depuis des années, minait sourdement le monde du travail. On y prévoyait toute une hiérarchie savamment ordonnée de *Works Committees*, de *Joint District Councils*, de *Joint Industrial Councils*, que dominerait, en guise de couronnement, un *National Industrial Council*, sorte de Parlement industriel réunissant dans une même assemblée les délégués des patrons et des ouvriers. L'idée était bien faite pour séduire un public qui, de tout temps, a témoigné une particulière prédilection pour le *co-partnership*, la participation des travailleurs aux bénéfices, voire à la gestion des entreprises.

2. La Tchécoslovaquie offre, elle aussi, à la propagation des idées corporatives un sol fort bien préparé. Peu de pays ont progressé aussi avant dans la voie de l'organisation professionnelle toute spontanée. La puissance de certains de ces groupements a précisément fourni aux pouvoirs publics la raison ou le prétexte de multiples ingérences où beaucoup dénoncent du pur socialisme d'État. De là

est né, par voie de réaction, un mouvement très prononcé en faveur d'un *Ordre corporatif* autonome que l'on se plaît à opposer à l'*État corporatif* dictatorial à la mode fasciste. Cette conception d'un corporatisme autonome, gérant librement ses intérêts sous la simple et toujours nécessaire surveillance de l'État, a trouvé son expression la plus saine dans le programme des catholiques qui se prévalent des doctrines de *Quadragesimo anno*.

3. On sait également que la très récente dictature bulgare s'est, dès son avènement, déclarée en faveur d'un régime corporatif dont la formule a aussitôt été mise à l'étude.

4. On s'étonnera sans doute de n'avoir point rencontré encore, au cours de ce « tour d'horizon » du mouvement corporatif, la France.

Ce n'est certes pas que la France ne mérite, dans l'histoire des idées corporatives, une toute spéciale mention.

A deux Français reviennent, en effet, le mérite et l'honneur d'avoir été, dans le monde latin, les interprètes les plus autorisés de la doctrine de restauration corporative que propageaient en Autriche et en Allemagne Vogelsang et Ketteler. Et la semence jetée par le marquis de la Tour du Pin et le comte Albert de Mun, tombée en bonne terre, a levé en une riche moisson doctrinale. Leur solution corporative, reprise et commentée par une abondante littérature et dans les *Semaines sociales de France*, paraît désormais incorporée au programme des catholiques sociaux français. La Fédération française du christianisme social, d'origine protestante, s'y est, à son tour, ralliée. Formules et projets foisonnent et s'enrichissent chaque jour de nouveaux apports.

Malheureusement, jusqu'à ce jour, ce puissant mouvement doctrinal ne s'est pas traduit en réalisations effectives. On peut tout au plus signaler, en 1925, l'institution par M. Herriot d'un Conseil national économique que

M. Paul-Boncour vient de transformer, en janvier 1934, en une sorte de Parlement économique réunissant les représentants des diverses branches de l'activité économique française.

Dans l'exposé des motifs qui sert d'introduction à son projet, ce ministre définissait ainsi la portée de son initiative:

Le Gouvernement a voulu favoriser l'organisation de la profession. Il sait fort bien que la profession organisée ne se décrète pas. Elle se fait.

En France, l'organisation est à moitié faite: les esprits sont gagnés; il reste à passer de la théorie aux actes.

CONCLUSION

Le 12 février 1934, le Congrès des Économistes d'expression française tenait ses assises à Paris. A l'ordre du jour de ses travaux s'inscrivait l'étude de « la place rationnelle des syndicats dans la société moderne ». Le débat dévia tout naturellement sur d'autres problèmes et l'on en vint à parler du régime corporatif. Un témoin a rapporté, à ce propos, un incident très suggestif.

Que pensent les économistes des idées corporatives ? Nous avons voulu le savoir. Après que plusieurs eurent exprimé soit leurs incompréhensions, soit leurs objections, nous demandâmes s'il existait parmi les assistants des économistes qui fussent partisans du système corporatif ou qui, du moins, le considérassent avec faveur. Dans l'affirmative, disions-nous, qu'ils veuillent bien exposer comment ils le conçoivent et quels sont ses mérites; dans la négative nous prendrons acte de cette absence de partisans.

Cette épreuve a été concluante: personne n'a pris la parole pour préconiser le corporatisme, ni parmi les maîtres chevronnés, ni parmi les jeunes qui pourtant sont plus perméables aux nouvelles idées. Le corporatisme peut être une façade qui couvre la dictature; au point de vue économique on ne voit même pas à quoi il peut répondre.

Il est en effet difficile de définir exactement le corporatisme, car ses partisans le comprennent d'une façon assez différente et il n'est encore réalisé nulle part, quoi qu'on en dise.

On nous permettra d'émettre l'opinion que la question n'était pas posée en termes fort heureux.

Si nous avons eu l'honneur de siéger à la docte assemblée, nous eussions réclamé quelques précisions:

« De quoi s'agit-il ? Comment pourrais-je émettre une opinion sur un système que vous ne prenez pas la peine de définir ? »

Nous ne sommes pas sûr pourtant qu'à une question plus correctement posée et définie dans les termes de l'Encyclique *Quadragesimo anno*, les économistes d'expression française eussent daigné faire une plus diserte réponse.

Nous savons par ailleurs qu'en tout pays ces idées corporatives se heurtent encore à l'opposition irréductible des tenants de l'économie libérale.

Du silence improbateur des uns, de l'hostilité déclarée des autres, il n'y a pas lieu de s'inquiéter beaucoup.

Qu'est-ce que cela prouve ?

Ce ne serait pas la première fois qu'un collège d'experts ou des « compétences » particulièrement qualifiées auraient erré et l'histoire de la science est riche en confusions posthumes.

Contre les chemins de fer se sont dressés en tous pays, avec une impressionnante unanimité, tant de congrès savants et de doctes académies dont les péremptoires verdicts constituent de nos jours le plus désopilant bêtisier.

En 1829 un congrès monstre, réunissant à Swansea l'élite des armateurs, des négociants et des constructeurs britanniques, se prononça solennellement *against steam-navigation*. Les experts de l'Amirauté ne se montraient guère plus indulgents pour ce mode insolite de propulsion dont ils n'attendaient aucun profit pour la flotte de Sa Majesté. Le vaillant lord Napier n'hésitait pas à déclarer à ses pairs que, s'il était prêt à couler ou sauter avec son navire pour le service de sa Gracieuse Souveraine, il ne consentait pas à se laisser bouillir tout vif à bord d'une de ces infernales machines. Ce n'est pas ainsi que meurt un marin !

Les économistes, en dépit de la distinction qu'on leur prête si libéralement, ne sont pas immunisés contre les mortifiants démentis de l'expérience.

Où en serait aujourd'hui, grand Dieu ! la législation protectrice du travail si l'on s'en était aveuglément tenu aux avis motivés des académies, écoles et congrès épris de *laisser-faire* ? Depuis qu'elle œuvre et peine, l'humanité a connu bien des régimes. Lequel d'entre eux n'aurait pas facilement réuni cinquante augures prêts à le déclarer assis

sur d'immuables principes hors lesquels ne se rencontreraient que ruine et misère ?

C'est en marchant que le philosophe antique faisait la preuve du mouvement.

Cinquante économistes d'expression française, éphèbes ou chevronnés, se déclarent réfractaires aux idées corporatives ? Encore un coup, qu'est-ce que cela prouve ?

Leur scepticisme supprime-t-il l'impressionnant courant d'opinions dont nous sommes en tant de pays témoins ? Le règne de l'individualisme anarchique est bien passé. De toutes parts s'élève un puissant concert de voix — et non pas seulement d'expression française — pour réclamer, selon le vœu de S. S. Pie XI, que les activités individuelles, trop longtemps abandonnées sans frein à leurs inspirations égoïstes, soient enfin replacées sous le contrôle d'un principe directeur qui n'est autre que la justice et la charité sociale.

Or, c'est bien de l'organisation professionnelle, tout ça, ou, si l'on veut, du corporatisme.

Et de la théorie on passe, sans plus attendre, aux actes.

« Le corporatisme n'est encore réalisé nulle part », nous assure-t-on. Il s'agit de s'entendre.

Sans doute, nulle part encore on n'a découvert la formule définitive, dressé le plan standard sur quoi réorganiser uniformément toute vie sociale. Existe-t-il seulement ce plan type, identique à lui-même sous tous les cieux ?

Partout du moins, et quoi qu'on dise, se manifeste un énergique travail d'organisation professionnelle. D'intéressantes réalisations s'accomplissent sous nos yeux; des programmes s'élaborent, des plans s'ébauchent, dont il subsistera toujours quelque chose.

L'Italie a ses corporations fascistes dont on peut s'éprendre ou que l'on peut critiquer, mais qui n'en constituent pas moins une puissante réalité. Le Directoire espagnol a eu sa charte professionnelle dont la retraite

du dictateur et la chute de la monarchie n'ont pas permis de pousser jusqu'au bout l'application. L'Autriche et le Portugal viennent de se donner une constitution corporative; l'Allemagne a commencé de forger la sienne. Les Hollandais, les Suisses, avec moins d'éclat et une sage lenteur, s'organisent sur les mêmes lignes et il n'est pas jusqu'à l'individualisme américain qui ne tente, à la faveur des codes de concurrence loyale, de discipliner ses débordantes activités.

En même temps, dans la doctrine, l'idée corporative fait rapidement son chemin. Le *Guild Socialism* britannique ne date pas d'hier. En pays germaniques l'école d'Othmar Spann recrute un nombre toujours croissant d'adhésions. Un Institut des études corporatives vient d'être créé en Italie. Les Semaines sociales de France propagent activement les mêmes idées d'organisation professionnelle et celles-ci trouvent en maint autre pays une terre bien préparée pour les recevoir et leur faire porter des fruits. Enfin, avec toute l'autorité qui s'attache au magistère de l'Église, l'Encyclique *Quadragesimo anno* a formellement préconisé, comme remède à l'actuel désordre économique et social,

des organes bien constitués, des *ordres* ou des *professions* groupant les hommes, non pas d'après la position qu'ils occupent sur le marché du travail, mais d'après les différentes branches de l'activité sociale auxquelles ils se rattachent.

Sans doute, pas plus que *Rerum novarum*, *Quadragesimo anno* n'a totalement innové la sociologie catholique. Les idées corporatives étaient exposées et défendues bien avant la publication de la magistrale Encyclique de S. S. Pie XI. Mais en leur apportant l'inestimable sanction de sa haute approbation, le Souverain Pontife a donné à leur diffusion un soudain et extraordinaire élan. Leurs partisans se sont vus confirmés dans leur ardente conviction; les hésitants ont été gagnés; bien des oppositions se sont tues

parmi les catholiques: *Roma locuta, causa finita!* L'influence de l'Encyclique sur l'élaboration du régime corporatif est évidente, nous l'avons dit, au Portugal, en Autriche, dans le canton de Fribourg. La parole autorisée de Pie XI a retenti dans les milieux mêmes où l'on n'est pas habitué à entendre la voix de Pierre. En combien de Parlements, dans combien de livres, de journaux et de congrès, neutres ou socialisants ou nettement socialistes, n'a-t-on pas invoqué depuis quatre ans l'Encyclique à l'appui de quelque proposition de réorganisation professionnelle de la vie sociale?

De ces déclarations autorisées, de ce puissant courant d'opinions, de cet incessant labeur constructif amorcé en tant de pays, dont chacun s'efforce d'adapter les mêmes principes d'organisation à son génie national, à sa constitution économique, à son régime politique, nous prenons acte à notre tour et nous croyons en pouvoir faire plus de cas que de l'indifférence d'une cinquantaine d'économistes d'expression française et de l'irréconciliable hostilité de quelques centaines d'attardés du libéralisme.

* * *

Certains veulent bien concéder que le corporatisme existe, mais ils font observer qu'il n'est réalisé qu'en terre de dictature. Italie, Portugal, Autriche se disent à l'envi États corporatifs; la Bulgarie s'apprête à suivre leur exemple. Le corporatisme serait fait pour un régime dictatorial et ne se concevrait pas en dehors de lui. Il est l'armature rigide où l'État autoritaire emprisonne toute initiative, l'appareil qui lui sert à régenter toutes les activités économiques et à les plier à ses fins politiques. D'autre part, l'organisation corporative ne saurait fonctionner sans une discipline rigoureuse dont la dictature possède seule le secret.

Nous ne pouvons souscrire à pareille thèse.

Nous tenons, tout au contraire, que le corporatisme — le vrai — ne peut s'épanouir et prospérer que sous un régime de large liberté, compatible néanmoins avec un pouvoir fort et respecté, strictement cantonné dans l'exercice de ses fonctions naturelles. Et nous invoquons à l'appui de cette manière de voir le corporatisme tel qu'on le conçoit en Suisse, en Hollande, en Belgique, en France.

Un vrai et sincère régime corporatif est, à nos yeux, absolument incompatible avec la dictature au sens moderne du mot¹.

Cette dictature est par essence centralisatrice. Ayant réuni tous les pouvoirs entre ses mains, il lui répugne d'en soustraire au profit d'organismes autonomes la moindre parcelle. C'est une loi historique que les gouvernements autoritaires ont toujours pris ombrage des groupements puissants, capables de gérer en pleine indépendance, au besoin de défendre contre ses empiétements les intérêts de leurs membres. S'imagine-t-on que les dictatures modernes vont se montrer moins défiantes et constituer de gaieté de cœur des organismes soustraits, dans une large mesure, à leur ingérence ?

Qu'est-ce, en effet, que la corporation ?

Un *organe d'auto-discipline*, nous disait M. Mussolini. Le R. P. Arendt la définit plus complètement et en termes très exacts :

La corporation est essentiellement le système qui établit une *autorité professionnelle*, chargée de promouvoir le bien commun et les intérêts généraux de la profession et ayant, par conséquent, le

1. Dans l'antiquité la dictature s'exerçait comme une fonction essentiellement temporaire, déléguée, en vue de fins toutes spéciales, par l'autorité régulièrement constituée. On lui trouverait un pendant contemporain dans l'octroi des « pleins pouvoirs » ou des « pouvoirs spéciaux ». La dictature moderne, comme l'ancienne, tire sa justification du salut public. Cependant elle résulte non pas d'une délégation régulière, mais d'une prise de pouvoir par un parti qui, en dépit de ses déclarations initiales, n'entend plus s'en dessaisir. Le Fascisme se flatte d'avoir des siècles devant lui; Hitler assure que le national-socialisme durera mille ans!

droit de promulguer des règlements obligatoires pour tous ceux qui contribuent à l'exercice de la profession, et de représenter ceux-ci auprès des autorités supérieures.

C'est à ces organismes, envisagés comme des groupements d'ordre inférieur, que l'Encyclique *Quadragesimo anno* exhorte l'autorité publique à abandonner le soin des affaires de moindre importance, et les tâches qu'ils sont en état de remplir par eux-mêmes.

A ce dépouillement volontaire les dictatures ne se résoudront qu'en apparence. Fascisme et hitlérisme peuvent bien dresser un plan d'organisation corporative, mais s'y réservent jalousement la maîtrise de tous les leviers de commande. Ce pourra être une forme mitigée de socialisme d'État, ce n'est pas du vrai corporatisme.

Des formules italienne et allemande d'une part, des formules portugaise, suisse, hollandaise, belge et luxembourgeoise, de l'autre, c'est à celles-ci que vont nos préférences, sans hésitation aucune, car seules elles nous paraissent aptes à réaliser un corporatisme authentique.

Entre ces formules que nous agréons, nous ne cherchons pas à opérer un classement de mérites. A chaque nation il appartient de procéder à l'organisation de ses professions en tenant compte du tempérament national, de ses traditions, de sa situation économique. La solution que se donne très rationnellement un pays peut fort bien ne pas convenir à un autre. A proprement parler il n'y a pas qu'un seul corporatisme, il y en a, il doit y en avoir autant qu'il y a de sociétés nationales à organiser.

* * *

Si nous faisons d'une large autonomie la condition essentielle d'un corporatisme authentique, si nous prétendons organiser les professions sur une base vraiment démocratique, on aurait grand tort de nous croire, pour

autant, adversaire de ceux qui réclament, en faveur de l'État, un pouvoir plus fort et une autorité mieux obéie.

Le vrai corporatisme ne s'accommode pas de la dictature, il n'en a pas moins besoin, pour « diriger, surveiller, stimuler, contenir » ses activités, d'un État qui jouit, dans la sphère de ses attributions propres, d'un pouvoir fort et incontesté.

Dans un régime corporatif sainement constitué, l'État se décharge, selon le vœu de S. S. Pie XI, sur les organisations professionnelles, des tâches que celles-ci sont en mesure de remplir elles-mêmes.

Démission partielle ? Peut-être bien ! Abdication totale ? Certes non.

Il appartient, en effet, à l'État, ainsi que le déclarait le Duce, d'intervenir dans les affaires de la corporation « comme arbitre, comme défenseur des intérêts de la collectivité ». *Surveiller, contenir*, dit l'Encyclique *Quadragesimo anno*.

Là où l'initiative des intéressés est trop lente ou totalement impuissante à s'organiser, l'État peut fort à propos se charger des opérations préliminaires, tracer les cadres du groupement corporatif, guider ses premiers pas et amorcer ses premiers efforts : *Diriger, stimuler*, déclare encore l'Encyclique. C'est notamment le rôle que la dictature portugaise nous paraît avoir assumé avec une remarquable discrétion.

* * *

L'initiative de cette même dictature a cependant soulevé, en certains milieux, une objection dont la portée dépasse le cadre de la législation portugaise.

Le régime instauré par les décrets-lois du 23 septembre 1933 ne reconnaît qu'un seul syndicat patronal et un seul syndicat ouvrier comme représentants attitrés de chaque profession. L'organisation corporative italienne,

de son côté, crée en faveur des syndicats fascistes un monopole tout pareil. Plus résolument totalitaire encore, la loi allemande du 20 janvier 1934 abolit toute association d'employeurs et d'employés. Par ailleurs, le régime corporatif, sous quelque forme qu'il soit réalisé, ne se conçoit pas sans une certaine unité de représentation, sans quelque limitation, par conséquent, mise à l'exercice du droit d'association.

En Hollande, en Belgique, en France, où existent des groupements confessionnels de patrons et d'ouvriers, les partisans de l'idée corporative réclament avec raison le maintien de leur autonomie. Au sein de la corporation les divers groupements syndicaux, tant d'employeurs que d'employés, seront représentés en proportion de leur force numérique. Cette revendication très légitime a trouvé son expression dans la formule bien connue: « Le syndicat libre dans la profession organisée. »

Mais là où la masse des intéressés est restée jusqu'à présent inorganisée, l'État peut, sans imposer d'injustes contraintes et sans violenter les consciences, faire choix d'un groupement fondé sur de sains et honnêtes principes et lui confier la représentation légale de tous les membres de la profession. N'en agit-on pas dès maintenant ainsi lorsqu'il s'agit de créer des Chambres de commerce, un Ordre des avocats ou des médecins ?

A cette acceptation du « syndicat unique » on objectera peut-être que l'Encyclique *Rerum novarum* a revendiqué très fortement le droit pour les ouvriers de constituer des Syndicats chrétiens. Il nous paraît que le pape Léon XIII a vu surtout dans le Syndicat chrétien (qu'il concevait d'ailleurs d'une manière beaucoup plus large que notre loi de 1884 ne le permet) un moyen pratique pour atteindre le double but qu'il visait: la préservation de la classe ouvrière contre la propagande socialiste et l'obtention de conditions de travail plus conformes aux exigences

de la justice. Mais cette liberté syndicale ne paraît pas essentielle; bien plus en soi, une certaine unité syndicale facilite grandement les relations avec le patronat. C'est dire que, si nous revendiquons énergiquement la liberté syndicale et si nous encourageons de toutes nos forces le syndicalisme chrétien dans les pays comme la France, la Belgique et la Hollande où le risque serait grand pour les ouvriers catholiques d'être réunis avec des socialistes et des communistes dans des Syndicats uniques, dangereux pour leur foi, nous ne voyons au contraire aucun inconvénient à ce que le Syndicat, toujours cantonné dans son rôle purement professionnel, soit unique dans les pays où les divisions ouvrières que nous connaissons chez nous n'ont pas encore pris naissance. Cela à cette double condition que:

1° Ce Syndicat professionnel ne repose pas sur des principes contraires à la doctrine sociale de l'Église, et soit animé de l'esprit de collaboration;

2° La liberté demeure de grouper les ouvriers en dehors du Syndicat dans des buts d'éducation civique, morale, religieuse. En d'autres termes, qu'à côté du Syndicat unique, liberté entière soit laissée pour l'organisation d'un *mouvement de milieu ouvrier*.

TABLE DES MATIÈRES

	PAGES
AVANT-PROPOS.....	1
CHAPITRE I ^{er} . — PRINCIPES ET HISTORIQUE.....	3
CHAPITRE II. — L'ORGANISATION PROFESSIONNELLE HOLLAN- DAISE.....	8
I. — Éclosion et progrès de l'idée corporative en Hollande..	8
II. — Expériences et projets.....	9
III. — Commencement d'exécution.....	17
IV. — Appréciation.....	19
CHAPITRE III. — L'ORGANISATION CORPORATIVE FASCISTE....	21
I. — La genèse du corporatisme fasciste.....	21
II. — Création et organisation des associations syndicales. (Législation de 1926 et 1927).....	24
III. — Création des organes centraux de liaison. (Législa- tion de 1930).....	27
IV. — Création des corporations. (Législation de 1934)....	29
V. — La Magistrature du Travail.....	33
VI. — Appréciation.....	34
CHAPITRE IV. — L'ORGANISATION CORPORATIVE PORTUGAISE... 36	36
I. — Une Constitution éminemment sociale.....	36
II. — Les décrets du 23 septembre 1933.....	39
III. — Les lignes maitresses du régime nouveau.....	44
IV. — Groupements primaires.....	45
V. — Groupements intermédiaires.....	48
VI. — Les Corporations.....	49
VII. — La Chambre corporative.....	50
VIII. — Appréciation.....	51

CHAPITRE V. — L'ORGANISATION CORPORATIVE EN ALLEMAGNE	55
I. — La survie de l'idéal corporatif en Allemagne	55
II. — La portée de la réforme de 1934	56
III. — Capital et Travail au sein de l'entreprise	59
IV. — Les Commissaires du Travail	63
V. — Statut du personnel et règlements collectifs	64
VI. — Tribunal social d'honneur	66
VII. — Protection contre le renvoi	68
VIII. — Appréciation	68
CHAPITRE VI. — UN PROJET SUISSE D'ORGANISATION CORPORATIVE	71
I. — Dans le sillage de <i>Quadragesimo anno</i>	71
II. — L'économie du projet fribourgeois	75
III. — Appréciation	77
CHAPITRE VII. — AUTRES FORMULES OU ÉBAUCHES D'ORGANISATION CORPORATIVE	78
I. — L'œuvre du Directoire espagnol	78
II. — Les Codes de concurrence loyale aux États-Unis	80
III. — La nouvelle constitution autrichienne	82
IV. — Les idées corporatives en Belgique	84
V. — Une formule luxembourgeoise	87
VI. — Et ailleurs ?	89
CONCLUSION	92

Imprimi potest:

AdélarD DUGRÉ, S. J.
Praep. Prov. Can. Inf.

Nihil obstat:

Louis-C. DE LÉRY, S. J.
Cens. dioc.

Montréal, 20 juillet 1934

Imprimatur:

J.-C. CHAUMONT, sac.
Vicarius generalis

Marianopoli, 11 augusti 1934

[247-248-249]

Deacidified using the Bookkeeper process.
Neutralizing agent: Magnesium Oxide
Treatment Date: July 2005

Preservation Technologies
A WORLD LEADER IN PAPER PRESERVATION

111 Thomson Park Drive
Cranberry Township, PA 16066
(724) 779-2111

PUBLICATIONS DE L'É. S. P.

(Suite)

86. Le Problème social et sa solution.	Abbé Edmour HÉBERT
87. Les Semaines sociales.	E. S. P.
88-89. De l'Internationalisme au Nationalisme.	Alfred CHARPENTIER
90. Vers le peuple.	Guy VANIER
91. L'Action sociale.	Antonio PERRAULT
92-93. La Grâce et l'enseignement catholique.	R. P. VILLENEUVE, O. M. I.
94. Programme d'action sociale.	Edouard MONTPETIT
95. Les Parents, l'Eglise et l'Etat dans leurs rapports avec l'école.	Abbé J.-A.-D. SABOURIN
96. L'Organisation professionnelle.	Mgr L.-A. PAQUET
97. Syndicats patronaux.	Abbé Emile CLOUTIER
*98. La Confédération des Travailleurs catholiques du Canada.	XXX
99. L'Aspect économique du problème industriel.	Edmond CLOUTIER
100. Le Salaire.	Abbé Edmour HÉBERT
*101. Nos Pêcheries.	Fabien BUGEAUD
102. La Question des chemins de fer.	XXX
103. Les Caisses Desjardins; œuvre sociale.	Wilfrid GUÉRIN
104. L'Aube d'une ère ouvrière nouvelle.	Alfred CHARPENTIER
105. L'Organisation ouvrière catholique au Canada.	E. S. P.
106. Réformes scolaires.	E. S. P.
107. Le Travail du dimanche dans notre industrie.	Mgr Eugène LAPOINTE
108. La Gaspésie.	J. W.
109. Les Espoirs présents du catholicisme en France.	R. P. DONCEUR, S. J.
110. La Société catholique de Protection.	E. S. P.
111. Le Problème des narcotiques au Canada.	Olivier CARIGNAN
112. Le Charbon au Canada.	Paul CHARTIER, S. J.
113-114. Le Nord qui s'ouvre.	R. P. Alexandre DUGRÉ, S. J.
115. Les Trois Etapes de la question ouvrière.	Abbé Edmour HÉBERT
116-117. Dans les chantiers.	R. P. J.-A. DESJARDINS, S. J.
118. La Mortalité infantile.	Dr Joseph GAUVREAU
119. La Tuberculose.	R. P. Pierre FONTANEL, S. J.
120-121. Le Chômage.	Gérard TREMBLAY
122. L'Eucharistie et la question sociale.	R. P. Léo BOISMENU, S. S. S.
*123. La Canada minier.	R. P. Pierre FONTANEL, S. J.
124. Le Patriotisme.	S. G. Mgr LAFLECHE
125. L'Apprentissage.	E. S. P.
126-127. Notre problème agricole.	Charles GAGNÉ
128. Les Forces hydrauliques.	R. P. Pierre FONTANEL, S. J.
129. L'Art ménager.	Abbé Arm. BEAUREGARD
130. Le Domaine rural canadien.	Georges BOUCHARD
131. Les Paysans de France.	Georges BOUCHARD
132. La Jeune Fille et les œuvres de charité.	R. P. Adélard DUGRÉ, S. J.
133-134. Pour et contre le tabac.	R. P. Pierre FONTANEL, S. J.
135. Vers l'émancipation économique.	G.-E. MARQUIS
136-137. Le Travail de nuit dans les boulangeries.	XXX
138. Expansion industrielle dans le Québec.	G.-E. MARQUIS
139. Le Logement et la santé.	R. P. Pierre FONTANEL, S. J.
*140-141. Travailleurs inconnus: nos aveugles.	R. P. Julien SENAY, S. J.
142. L'Education de la Justice.	R. P. Louis LALANDE, S. J.
143. Abolitionnisme ou Réglementation.	R. P. J. SALSMANS, S. J.
144. L'Actionnariat syndical.	Max. TURMANN
145-146. Le Conseil national d'Education.	C.-J. MAGNAN
147. Jeunes d'autrefois. Jeunes d'aujourd'hui.	R. P. Maurice H.-BEAULIEU, S. J.
148. Eclaircissements canadiens-français.	R. P. Adélard DUGRÉ, S. J.
149-150. La Pulpes et le Papier.	R. P. Pierre FONTANEL, S. J.
151. L'Atelier syndical fermé.	Alfred CHARPENTIER
*152-153. L'Alcoolisme et l'individu.	Dr Louis-Philippe ROY
154. L'Eucharistie et les classes dirigeantes.	Antonio PERRAULT
155. L'Effort économique de notre race.	Rodolphe LAPLANTE
156-157. La Forêt canadienne.	R. P. Pierre FONTANEL, S. J.
158. Le Caractère de l'adolescent.	R. P. Paul-Emile FARLEY, C. S. V.
159-160. Les Allocations familiales.	R. P. Léon LEBEL, S. J.
161. L'Association professionnelle.	Abbé Maxime FORTIN
162. Fédération des Œuvres d'hygiène infantile.	XXX
163. La Réforme du calendrier.	J.-H. RICHARDSON
164. Les Petites industries féminines à la campagne.	Georges BOUCHARD
165. L'Union ouvrière.	Abbé L.-A. LAFORTUNE
166. Les Anciennes Corporations.	Gérard TREMBLAY
167. Le Communisme international au Canada.	R. P. STANISLAS, P. S. V.
168. Parents et Maîtres — Leur collaboration.	E. S. P.
169. L'Enseignement agricole d'hiver.	Abbé Arthur MAHEUX
	Albert RIOUX

C 000 092 669

B N C

PUBLICATIONS DE L'É. S. P.

(Suite)

170. Le Cinéma	Oscar HAMEL
171. La Crise protestante	R. P. Adéard DUGRÉ, S.J.
172-173. La Formation technique	R. P. Pierre FONTANEL, S.J.
174. La Gaspésie intérieure	PÉNINSULAIRE
175. Chefs ouvriers catholiques	L.-G. HOGUE
176. La Mission sociale de l'hygiène	Dr J.-A. BAUDOUIN
177. Les Associations ouvrières au Canada	E. S. P.
178. Rotary et Maçonnerie	E. S. P.
179. L'Indissolubilité du mariage	R. P. E. JOMBART, S.J.
180. Le Tourisme — Source de richesse	Eugène L'HEUREUX
181. La Vaccination antituberculeuse	Dr J.-C. BOURGOIN
182. L'Utilisation des sous-produits de la pêche	Joseph RISI
183-184. La Paroisse au Canada français	R. P. Adéard DUGRÉ, S.J.
185. L'Eglise, nos maux sociaux et l'ouvrier ca- tholique	Abbé J.-Ad. SABOURIN
186. L'Industrie chimique et le Canada	R. P. SCHELPE, S.J.
187. Le Travail des jeunes filles	R. P. Pierre FONTANEL, S.J.
188. Les Communautés religieuses et la Cité	Mme W. RAYMOND
189. Les Œuvres dans la Cité	Juge C.-E. DORION
190. Le Syndicalisme catholique canadien	R. P. BONHOMME, O. M. I.
191. La Semaine sociale de Chicoutimi	E. S. P.
192. L'Eglise et la question syndicale	Wilfrid GUÉRIN
193. Nos Orphelins	PP. ARENDT et MULLER, S.J.
194-195. Encyclique sur l'éducation de la jeunesse	Sœur ALLAIRE, etc.
196. L'Enseignement religieux	S. S. PIE XI
197. La Semaine du dimanche	S. G. Mgr ROSS
198. Pour nos Enfants	XXX
199. La Préférence aux Syndicats catholiques	Sœur MARIE-HADELIN, etc.
200. Pour le bon journal	XXX
201. Le Sens catholique	Abbé A. ROBERT et O. HÉROUX
202-203. L'Apostolat laïque	E. MERCIER et G. LADOUCEUR
204-205. Instruction ou Education	R. P. ARCHAMBAULT, S.J.
206. En Russie soviétique	Esdras MINVILLE
207-208. Manuel antibolchévique	E. S. P.
209. La Participation des laïques à l'apostolat	E. S. P.
210-211. L'Encyclique « Quadragesimo anno »	Antonio PERRAULT
212. Le Mariage chrétien	S. S. PIE XI
213. L'Etat et la morale publique	R. P. Adéard DUGRÉ, S.J.
214-215. L'Etat et le mariage	Léo PELLAND
216. L'Activité sociale des prêtres de Belgique	Juge C.-E. DORION
217-218. Cahier anticommuniste	R. P. Albert MULLER, S.J.
219. Pour la Colonisation	E. S. P.
220. Le Rêve communiste	E. S. P.
221. Pour la Paix	R. P. Thomas-M. LAMARCHE, O.P.
222. La Famille	E. S. P.
223-224. Le Plan quinquennal	R. P. C. RUTCHÉ, C. S. SP.
225. La Profession agricole	ENTENTE INTERNATIONALE
226. Les Opérations de Bourse et leur moralité	Abbé Georges-M. BILODEAU
227. Le Retour de la mère au foyer	R. P. BOURNIVAL, S.J.
228. La place des enfants n'est pas au cinéma	Rde Sr GÉRIN-LAJOIE
229. Les Révolutions bolchévistes modernes	E. S. P.
230. L'Action catholique et l'Épargne populaire	Henri GLASS
231. Le Commerce avec les Soviets	E. POIRIER et W. GUÉRIN
232-233. Pour la Restauration sociale au Canada	E. S. P.
234. La Culture intellectuelle religieuse	Abbé Anselme LONGPRÉ
235. La Ligue Catholique Féminine	UN AUMONIER
236. Directives sociales catholiques	R. P. ARCHAMBAULT, S.J.
237. L'Agriculture, base économique d'une nation	Abbé Edouard BEAUDOIN
238. L'Œuvre de la Colonisation	Esdras MINVILLE
239-240. Le Programme de Restauration sociale	A. RIOUX, A. CHARPENTIER
241. L'Encyclique « Quadragesimo anno »	Dr P. HAMEL, W. GUÉRIN
242. La Doctrine sociale de l'Eglise et la C. C. F.	Abbé Philippe PER
243-244-245. Le Mouillage du capital	Mgr Georges GAUT
246. Les Enfants abandonnés	Adrien GRATTON
247-248-249. Essais d'organisation corporative	Le « CILACC »
	R. P. Albert MULL

Les numéros précédés d'un astérisque sont épuisés.

(Abonnement: \$1.50 par an)

L'École Sociale Populaire laisse à chacun de ses collaborateurs
responsabilité de ses écrits