Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 8 (1916)
Heft: 1

Artikel: Le mouvement des employés de commerce
Autor: F.S.
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-383095

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

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

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

Download PDF: 12.07.2025

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

avant le commencement du travail. Le salaire minimum sera toujours garanti. — Art. 4. Des patrons faisant exécuter des travaux de reliure en dehors de leurs ateliers, sont tenu de les adjuger seulement à des maisons adhérant au présent contrat. — Art. 5. Les maisons non soumises à la loi sur les fabriques ont à assurer leur personnel contre les accidents, à leurs frais. L'ouvrier a le droit de demander de son patron une pièce d'appui concernant l'assurance.

La durée du travail. Art. 6. La durée du travail est de 53 heures par semaine, comptant 9 heures pour chaque journée de la semaine et 8 heures pour les veilles des dimanches et jours fériés. L'arrangement de la journée de travail est l'affaire *des deux parties.* N'est pas stipulé par contrat, mais inscrit au procès-varbal: « *Là où le congé du samedi après-midi existe déjà, celui-ci doit en tout cas être compris dans les 53 heures.* » — (Après une longue et pénible discussion): *Les ateliers de reliure n'occupant pas plus de deux ouvriers, sont tenus d'introduire la journée de neuf heures jusqu'à la fin de 1917. Là où la journée de 9 heures existe déjà, elle ne peut pas être prolongée.* La durée de travail pour les relieurs dans les imprimeries sera réglée avec les imprimeurs; toutefois, on nous a assuré que celle-ci sera la même que pour les typographes. — Art. 7. Le repos à midi est ordinairement de $1^1/_2$ heures et reste à fixer d'après les conditions locales.

Les salaires. Art. 8. (Cité plus haut.) Les salaires du personnel auxiliaire, surtout du personnel travaillant aux machines, seront encore fixés selon les conditions locales. — Art. 9. Un salaire inférieur peut être fixé pour ouvriers et ouvrières non qualifiés; *toutefois, le tribunal d'arbitrage local décidera en dernier lieu.* Les absences sont déduites et comptées par heure. — Art. 10. Le payement du salaire se fait toutes les semaines et avant la fin de la journée. — Art. 11. Le décompte est interdit. — Art. 12. En cas de décès dans la famille (parents, épouse, enfants, frères et sœurs), le premier jour d'absence n'est pas déduit. — Art. 13. Les heures supplémentaires sont majorées de 30 % pour les premières $2^1/_2$ heures; pour le travail supplémentaire en plus et celui des dimanches et jours fériés, la majoration est de 50 %. Après chaque $2^1/_2$ heures, un quart d'heure de repos payé est intercalé.

Jours fériés. Art. 14. Tous les jours fériés sont payés entièrement (à remplir d'après les conditions locales).

Congé. Art. 15. Le congé réciproque est de 15 jours et doit être donné par écrit le jour de paye ou le samedi. — Art. 16. Pour les coups de main, le congé ordinaire de 15 jours entre en vigueur après 3 semaines de travail.

Les apprentissages. Art. 17. *Les deux organisations élaboreront des dispositions concernant les apprentissages; le projet patronal servira de base.*

Tribunaux d'arbitrage locaux. Art. 18. *Les différends entre patrons et ouvriers seront tranchés par des tribunaux d'arbitrage locaux et, en dernière instance, par les deux comités centraux.*

Durée du contrat. Art. 19. Le contrat entre en vigueur le 1er janvies 1916 et dure jusqu'au 30 juin 1919. S'il n'est pas résilié six mois avant son échéance, il restera en vigueur pour une nouvelle année.

Conclusions

Il fallut donc six semaines de lutte pour obtenir la convention et le tarif que nous venons de citer. Puisque la fédération patronale décréta le lock-out, c'est qu'elle avait bien l'intention de s'opposer aux revendications ouvrières. Or, le résultat de la lutte indique que la fédération des relieurs est une force avec laquelle il faut compter.

Si l'on compare les salaires des ouvriers relieurs avec ceux gagnés dans d'autres métiers, force nous est d'admettre qu'ils ne sont pas les plus élevés, et que les épouses de ces camarades sont obligées de faire des prodiges pour éviter que le budget boucle par un déficit. Mais, d'autre part, le personnel relieur, grâce à son organisation, bénéficie de certains avantages inconnus dans d'autres fédérations où les conditions de travail ne sont pourtant pas des plus mauvaises.

Le résultat obtenu par la fédération des relieurs, surtout dans une période comme celle que nous traversons, n'a pas manqué de réjouir tous les syndiqués, et il était bon qu'on y consacre quelques lignes.

Le mouvement des employés de commerce

F. S. Jusqu'à ces derniers temps, il ne pouvait guère être question d'un mouvement syndical des employés de commerce en Suisse, bien que quelques sociétés de cette catégorie existassent depuis des années déjà. A côté de la Société suisse des commerçants, comme organisation principale des salariés commerciaux en Suisse, ces sociétés ne pouvaient prospérer. Malgré que la Société suisse des commerçants n'est pas une organisation ayant pour tâche essentielle le relèvement de la situation économique de ses membres, elle joue tout de même un rôle prépondérant. Nous parlerons encore des motifs y relatifs. Primitivement, elle ne s'occupa nullement de la situation économique de ses membres. Elle formait une société d'éducation et de di-

vertissement, ce qu'elle est restée principalement jusqu'à nos jours. Toutefois, le développement économique l'a forcée aussi de s'occuper davantage de l'existence de ses membres. *Pour autant qu'elle s'en occupe, elle le fait complètement dans l'esprit bourgeois.* La société veut être *une organisation de caste* cherchant à sauvegarder les intérêts des membres comme appartenant à la caste des commerçants et non pas comme salariés de la branche du commerce. C'est pourquoi la société ne s'émeut pas le moins du monde qu'une grande partie de ses membres se recrutent parmi les employeurs qui savent exercer une influence considérable sur sa politique. Vu que son point de vue de principe ne lui permet pas de constater un antagonisme constant entre les intérêts des employés et des patrons, elle s'en remet totalement à la bonté des patrons quand elle doit chercher une amélioration des conditions d'engagement. Ses moyens consistent en lettres et circulaires adressées aux patrons. La conscience très robuste de ces messieurs, surtout quand il s'agit de leur profit, rend ces moyens tout à fait inefficaces. *En réalité, la société n'exerce donc aucune influence sur les conditions d'engagement.*

Si malgré cela la société compte aujourd'hui environ 20,000 membres, cela n'est donc pas dû à la bonne représentation des intérêts économiques de ses membres. La Société suisse des commerçants recrute ses membres dans les écoles qu'elle a instituées. Sans nul doute, elle a de grands mérites dans le domaine de l'enseignement professionnel des employés commerciaux. Toutefois, il ne faudrait pas surévaluer ceux-ci, vu que ce travail d'éducation est appuyé financièrement par la Confédération, les cantons et les communes. Tout jeune homme, faisant un apprentissage commercial, est tenu de fréquenter les écoles de la société et, par conséquent, d'en être membre en même temps. *Ainsi, beaucoup d'employés sont retenus dans la société, bien que, depuis longtemps déjà, ils se soient aperçus qu'elle n'est pas à même de remplir sa mission sur le terrain économique.*

* * *

Cette fermentation parmi les employés de commerce est encore augmentée par le fait que la situation économique de ceux-ci devient toujours plus précaire, et cela pour diverses raisons. D'une part, on procède à une *division du travail* toujours plus accentuée. Le travail à accomplir s'effectue par des fonctions partielles toujours plus nombreuses qui ne doivent pas absolument être exécutées par des commerçants qualifiés. Ainsi, les taux des salaires subissent une influence néfaste. *A part quelques employés ayant un revenu leur permettant de vivre convenablement, la grande armée des commis, demoiselles de bureau, vendeuses et vendeurs, doivent se contenter de traitements dont ne se contenterait pas le premier venu des ouvriers de fabrique.* Ensuite de cette division du travail, *le travail des femmes* a pris une extension énorme. Ainsi, en 1905, le commerce proprement dit occupait 69,759 personnes de sexe masculin et 46,291 personnes de sexe féminin. Aujourd'hui, donc dix ans plus tard, cette proportion se déplacera sans doute encore plus en défaveur de l'élément masculin. La femme sachant mieux s'adapter et se contentant de moins, deviendra toujours davantage la concurrente de l'homme, vu que le patron donnera la préférence à la force de travail qui est la meilleur marché.

La Société suisse des commerçants croit pouvoir supprimer ces effets, sans en combattre les *causes.* Elle combat le travail des femmes comme tel. *C'est une utopie de croire qu'il est possible de supprimer le travail des femmes dans l'industrie et le commerce.* Un assainissement de ces conditions ne peut être obtenu en persécutant et ignorant les employées, mais seulement en exigeant pour le même travail un salaire égal, qu'il s'agisse d'employées ou d'employés. Mais pour y arriver, il est nécessaire que l'organisation puisse faire valoir son influence quant aux conditions d'engagement, autrement le résultat sera plutôt une réduction des salaires des employés. Mais afin d'empêcher cela, un revirement de la Société suisse des commerçants serait absolument nécessaire; mais ce revirement, elle ne peut l'opérer. *Pour ces raisons, les employés doivent adhérer à une organisation à base syndicale.* Autrement le minimum nécessaire à l'existence des catégories inférieures sera abaissé toujours davantage et ne pourra plus suffire, finalement, aux besoins les plus élémentaires. Ce problème deviendra encore plus pressant après la guerre, du fait qu'une diminution sensible du coût de la vie n'est pas à prévoir.

* * *

Les actes des patrons depuis la déclaration de guerre, dictés uniquement par leur avidité au profit, ont puissamment contribué à secouer de leur léthargie de nombreux employés. Plus d'un qui, jusqu'ici, croyait être le confident du patron, ne voulait voir aucun antagonisme de principe entre patron et employés, est arrivé à une autre conception par suite du traitement dont il a été l'objet. Aussitôt qu'il ne fut plus possible de réaliser le profit désiré, l'employé fut congédié ou, du moins, son salaire adapté aux « circonstances ». Par cela, la propagande parmi les employés de commerce fut grandement favorisée. Depuis le commencement de la guerre, la *Fédération des ouvriers du commerce, des transports et de l'alimentation* a réussi à créer, dans

huit localités, des sections d'*employés de bureau et de commerce* et aussi à renforcer considérablement des sections qui existaient déjà. A Bâle, le nombre de membres monta de 25 à 200. A Berne, une section comptant environ 100 membres a pu être créée. Des sections ont encore été créées à Genève, Lausanne, Yverdon, Vevey, La Chaux-de-Fonds, Neuchâtel et Winterthour. Le nombre des membres de la section de Zurich s'accrut également de 100 membres environ. 800 employés, pour la plupart de sexe féminin, ont pu être gagnés à l'organisation. La plupart de ces membres nouvellement recrutés, sont occupés dans les grands magasins. Nous reviendrons encore sur leurs conditions de salaire et de travail.

A St-Gall, une Fédération des employés de commerce de la Suisse orientale a été constituée. Elle est le produit du mécontentement se manifestant à l'égard de la politique de la Société suisse des commerçants et se place sur le terrain syndical. Malheureusement, jusqu'à ce jour, elle n'a pas encore pu se décider à opérer sa jonction aux autres sections des employés de bureau et de commerce. Ainsi, il y a lieu d'enregistrer le fait que les employés se plaçant sur le terrain de la lutte de classe sont divisés en deux groupes. On comprendra aisément que cela constitue un élément de faiblesse. Partant, il est indispensable de chercher les voies et moyens pour amener l'union dans l'organisation. *Vraiment, le moment est mal choisi pour se permettre le luxe d'une dissémination pareille des forces.*

* * *

Nous avons déjà fait remarquer que lors de la déclaration de guerre les commerçants avaient agi avec le plus grand sans-gêne vis-à-vis de leur personnel. Après la mobilisation, les dispositions légales n'avaient plus de valeur aux yeux de nombreux patrons. La circulaire suivante, adressée par une grande maison à la plupart de ses employés, aussitôt après la déclaration de guerre, nous permet de juger de la mentalité d'un grand nombre de commerçants. Elle était ainsi conçue:

« Par suite de la mobilisation générale et de l'état de guerre, nous nous voyons dans l'obligation de vous congédier aujourd'hui déjà, le 6 août. Nous vous payons le salaire jusqu'au jour de votre sortie, et vous reconnaissons expressément le droit d'exiger de nous le payement de la différence de salaire vous revenant encore, après la conclusion de la paix, conformément aux dispositions légales ou usages locaux en vigueur en ce moment-là. »

Non seulement des grands magasins ont agi de cette manière. Nous serions à même de citer une quantité de cas où d'autres maisons ont procédé d'une façon analogue. Ceux des employés qui ne furent pas jetés sur le pavé sans autre forme de procès, durent accepter une réduction de leur salaire qui, souvent, atteignit jusqu'au 50 %. D'après nos enquêtes, presque partout on opéra une réduction de salaire de 20 à 25 %. Nous avouons qu'il y avait aussi des patrons qui ont agi autrement. Mais, en jugeant de la situation générale, ils ne viennent guère en considération. Des centaines de mille francs ont ainsi été soustraits aux employés. Des enquêtes faites parmi les employés des grands magasins ont révélé que des employés qui n'étaient pas trop bien payés *devaient accepter sur leur revenu une baisse allant jusqu'à 800 francs dans l'intervalle d'une année.* La même enquête a démontré que le salaire moyen de cette catégorie d'employés ne dépassait guère 100 francs par mois. Les salaires varient entre 50 francs et 400 francs, mais quelques personnes seulement dans le commerce ont le bonheur de toucher plus de 150 francs par mois. *Le plus grand nombre des employés doivent se contenter de salaires allant jusqu'à 120 francs par mois, en temps normal.* On peut donc se faire une idée de la situation économique de ces employés, quand on songe que ces salaires minimes ont encore été diminués d'un cinquième jusqu'à la moitié. Lorsque, récemment, nous avons fait observer à un patron qu'une personnes isolée ne pouvait guère subvenir à son entretien avec les salaires payés par lui, il l'avoua franchement en y joignant la remarque que désormais il n'engagera que des employés vivant dans leur famille.

* * *

La Société des commerçants n'a pas encore pris de mesures énergiques pour combattre ces inconvénients, les protestations faites dans la presse bourgeoise ou celle de la société ne pouvant être envisagées comme telles. Les sections des employés de bureau et de commerce, par contre, les ont combattus résolument, et cela par des moyens qui ne sont pas inconnus dans la lutte de classe. Et ce ne fut pas en vain. Dans de nombreux cas, une entente directe avec l'organisation est intervenue. A cela s'ajoute une quantité d'interventions chez des patrons afin de défendre les droits de divers employés. C'était une chose tout à fait nouvelle pour messieurs les commerçants. Ils ne pouvaient comprendre qu'on osa se mêler de leurs « affaires ». Une quantité de ces messieurs cherchèrent à faire valoir le point de vue du « maître chez soi ». Mais nous leur avons fait comprendre que d'autres temps sont arrivés. Et la plupart finirent par entendre raison. Quelques mouvements importants ont eu lieu dans les grands magasins, qui tous furent couronnés de succès. Deux ont

trouvé leur solution par la conclusion de contrats collectifs de travail. Ci-après un aperçu des mouvements ayant abouti à un succès, aperçu qui, toutefois, ne peut pas prétendre à la perfection.

Il y eut sept mouvements dans quatre localités. 500 employés, au total, y étaient intéressés. De ceux-là, 360 faisaient partie de la fédération. Dans deux cas, on a obtenu la conclusion d'un contrat-tarif. 130 employés participent à ces conventions. Dans les autres cas, les conditions d'engagement furent modifiées selon nos vœux, soit par des compléments aux règlement intérieurs ou par des déclarations pardevant les autorités cantonales ou communales. Dans quatre cas, on a obtenu une réduction de la durée du travail à laquelle participent 360 employés. La réduction moyenne par personne est de quatre heures par semaine. Un salaire minimum de 70 francs par mois pour tous les employés au-dessus de 18 ans ou ayant plus d'une année de pratique a également été convenu dans quatre maisons occupant aujourd'hui 360 employés, au total. Dans les sept cas, une augmentation du salaire de guerre de 18 % environ a été obtenue. Dans la plupart des cas, les salaires payés avant la guerre ont été rétablis; un supplément pour renchérissement de la vie a été accordé dans un cas. En plus, le payement du salaire intégral en cas de maladie pendant un mois a été stipulé dans quatre cas. Les vacances ont également subi une réglementation selon le principe qui donne droit à un employé à une semaine de vacances payées au minimum, après une année de service dans la maison. A cela s'ajoutent encore quelques dispositions d'ordre secondaire. Les augmentations de salaire pour tous les intéressés atteignent la somme de 8000 francs par mois. Dans deux cas, on a réussi à faire rembourser aux employés les retenues illégales faites par les maisons en cause. *Dans l'un de ces cas, la maison se vit obligée de débourser la bagatelle de 12,000 francs.* Bien que, selon notre avis, il reste encore beaucoup à accomplir, les succès obtenus sont tout de même dignes d'attention.

* * *

Aujourd'hui déjà, nous nous demandons par quels moyens nous pourrions réussir à retenir les employés dans l'organisation. Vu que l'élément féminin prédomine dans les catégories d'employés se montrant favorables à l'organisation, il est nécessaire de les y intéresser par autre chose encore, à part notre activité pour le relèvement de leur situation économique. La propagande est rendue plus difficile encore par la grande fluctuation survenant dans ces catégories.

Beaucoup d'employées embrassent la carrière commerciale dans l'attente d'un bon mariage seulement. Toutes ne parviennent pas à réaliser cette intention, ou si elles y réussissent, elles continuent leur profession, comme femme mariée, aussi longtemps que possible. En plus, les patrons seront à l'avenir sans doute un peu plus prudents dans leur mode d'exploitation. D'autre part, il y a encore un grand travail à accomplir. *Il est absolument indispensable de supprimer les grandes différences entre les salaires de la même catégorie d'employés.* Par cela on éliminera également un facteur psychologique préjudiciable à l'organisation. Mais l'enseignement professionnel nous impose également de grandes tâches. Depuis longtemps, nous estimons que l'enseignement professionnel de la jeune génération incombe à la société. Dans le commerce, la solution de ces problèmes est abandonnée à l'initiative privée.

La Société des commerçants ne s'inquiète nullement d'une grande partie des employés, sous ce rapport. Comblons donc la lacune. Nous accomplissons en même temps du travail d'avenir, en veillant qu'un personnel capable soit formé dans le commerce. Mais, aussi au point de vue de l'activité syndicale, il ne peut nous être indifférent que nos membres soient qualifiés ou non pour leur profession. Souvent, les patrons nous accablent de reproches et prétendent que le personnel n'est pas à la hauteur de sa tâche, qu'il n'est pas assez instruit pour fournir un bon travail. Bien qu'on puisse répondre aux patrons par des vérités qui ne leur conviennent guère, il nous faut tout de même vouer à cette question toute notre attention. Par conséquent, nous devons étudier dans notre organisation la question de savoir s'il n'est pas opportun de prendre en mains l'enseignement professionnel de nos membres, peut-être en instituant des écoles professionnelles permanentes pour le personnel de la branche commerciale. Il est vrai que cette tâche ne peut être accomplie uniquement par l'organisation; mais qu'elle a besoin pour cela de l'appui de l'Etat et des communes. Nos camarades dans les autorités sont très souvent intervenus énergiquement en faveur des subventions à la Société des commerçants.

Partant, il est à espérer qu'ils en feront autant lorsqu'il s'agira d'organisations ayant nos tendances. En principe, nous n'avons rien à craindre. Nous devons user de tous nos moyens, afin d'obtenir une amélioration de la situation des employés. Mais nous ne le pouvons que si l'organisation progresse. Si, ensuite, l'Etat cherche à suffire à ses obligations sur le terrain de l'enseignement professionnel, nous ne pourrons que

nous en féliciter. La Société des commerçants n'aura plus de privilèges vis-à-vis d'autres organisations. Lorsqu'une fois il s'agira de trancher la question de savoir qui sauvegarde le mieux les intérêts économiques des membres, nos organisations n'auront nullement à craindre le jugement des employés. Partant, si nous examinons sérieusement la question soulevée en dernier lieu concernant l'enseignement professionnel, nous pourrons répondre par l'affirmative, dans l'intérêt des employés et de leur mouvement.

Dans l'Union internationale des ouvriers sur bois

Le numéro 4 du *Bulletin* de 1915 de l'Union internationale des ouvriers sur bois publiait une invitation du secrétaire relative aux relations internationales. Plusieurs réponses favorables au maintien de ces relations sont parvenues au secrétariat international et ont été publiées dans le *Bulletin*.

Il faut ajouter celles des comités des fédérations suivantes:

Secrétariat danois des ouvriers sur bois.

Association centrale des sculpteurs d'Allemagne.

Fédération allemande des charpentiers en navires.

Fédération norvégienne des ouvriers de l'industrie du meuble.

Fédération des tourneurs d'Autriche.

Les fédérations de métier formant le secrétariat danois des ouvriers sur bois ont donné à l'unanimité leur assentiment au maintien du secrétariat de l'U. I. et ont exprimé leur entière confiance au secrétaire Leipart. Les déclarations des sculpteurs et des charpentiers en navires d'Allemagne et des tourneurs d'Autriche sont semblables. Le comité de la Fédération norvégienne des ouvriers de l'industrie du meuble écrit que si l'activité de l'U. I. est entravée à cause de la guerre, ce serait un non-sens de vouloir détruire les liens qui relient les ouvriers sur bois par l'U. I. Il faut qu'en tout cas l'U. I. maintienne son activité comme par le passé.

Pour la France, Picart, secrétaire de la Fédération française des travailleurs de l'industrie du bâtiment écrit, à titre purement personnel, que pour les camarades de France, l'attitude d'une grande partie des socialistes et des syndiqués allemands est incompréhensible, mais « qu'ils ont conservé toute leur foi en l'Internationale ouvrière, qu'il faudra reconstituer au lendemain de la guerre, parce qu'elle sera plus indispensable que jamais. Il faudra même l'établir sur des bases plus solides qu'auparavant. »

Chez les métallurgistes et horlogers

En son temps la *Revue syndicale* s'est occupée de la fusion qui s'est opérée entre ces deux fédérations. Or, cette importante fusion ne manque pas d'en entraîner d'autres, moins importantes c'est vrai, mais qui méritent d'être signalées.

La fédération des métallurgistes possédait un service de secours en cas de maladie et décès. Ce service n'existait pas chez les horlogers. Par contre, dans cette fédération plusieurs métiers ou sections ont des caisses mutuelles en cas de maladie qui ne sont pas obligatoires pour les syndiqués. De ces caisses, trois viennent de voter leur entrée collective dans le service de la Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers. Ce sont: la « Société mutuelle des graveurs et guillocheurs de Bienne et environs », la « Philanthropique des monteurs de boîtes et faiseurs de pendants de La Chaux-de-Fonds » et la « Caisse d'indemnité en cas de maladie du syndicat des ouvriers horlogers de La Chaux-de-Fonds ».

D'autre part, avant qu'il soit long, plusieurs caisses de ce genre en auront fait autant. Ces fusions ne sont pas sans renforcer l'organisation syndicale, puisqu'elles s'attachent toujours plus ses membres, en leur procurant de réels avantages.

Divers.

Les petits profits

Si la guerre est une mauvaise affaire pour les miséreux, il n'en est pas de même pour les actionnaires et les administrateurs de banques. C'est ainsi que *l'Institut de crédit suisse* a versé en 1914 six millions à ses actionnaires. *L'Union des Banques suisses*, 4,925,000 francs. *Ch. Leu & Cie*, 2,160,000 francs. *La Banque fédérale*, 2,520,000 francs. La *Société des Banques suisses*, 2,160,000 francs. La *Banque commerciale de Bâle*, 2,100,000 francs. Les actionnaires ont touché, au total, 20 millions de francs. Quant aux administrateurs, probablement en raison du renchérissement du coût de la vie, ils se sont partagés 944,000 francs.

Que voilà au moins un métier qui fait vivre son homme.