c'est-à-dire qu'il a mal exécuté les ordres qui lui avaient été donnés, qu'il a mal disposé son atelier, etc., les reproches doivent lui être adressés en particulier, parce qu'il faut éviter avec soin de l'humilier en présence de ses subordonnés, si ce n'est lorsque cela est nécessaire pour lui faire prendre sur eux l'autorité dont il a besoin. Il faut que tous les subordonnés sachent que le maître place une grande confiance dans les chefs de service et qu'un homme ne manquera pas d'être renvoyé si son chef porte des plaintes graves sur son compte; mais il faut aussi faire bien sentir aux chefs, en particulier, qu'on n'est pas disposé à tolérer des injustices de leur part et à se laisser influencer par des passions haineuses qu'ils pourraient concevoir contre tel ou tel individu. En s'y prenant de cette manière avec les chefs de service, on peut être assuré qu'ils prendront une autorité suffisante, pourvu qu'on n'ait pas trop mal choisi et qu'il y ait en eux de l'étoffe pour commander aux autres. On peut être assuré qu'ils n'abuseront pas de l'autorité qui leur est confiée, si l'œil d'un maître ferme et clairvoyant veille constamment sur ce qui se passe et qu'il se glissera difficilement de la mésintelligence entre les chefs si on assigne à chacun une partie bien distincte de son service.

« C'est une très bonne méthode de *laisser aux chefs de service une grande liberté d'action;* il y a dans l'exécution des travaux une multitude de soins de détails qui ne peuvent être jugés convenablement que par celui qui dirige personnellement le travail sur le sillon même; si le maître voulait tout prévoir en donnant ses instructions, il donnerait souvent de fausses directions et il prendrait sur lui une grande partie de la responsabilité qui doit peser sur le chef de service. Ainsi, en donnant ses ordres le soir pour le travail du jour suivant, il doit laisser au chef une certaine latitude sur les moyens d'exécution. Le lendemain, lorsque le chef reviendra à l'ordre, le maître d'après le compte qu'il lui rendra, d'après ce qu'il aura vu lui-même, fera ses observations sur les fautes qu'il a pu commettre. Après lui avoir fait ces observations, on ne diminuera rien de la latitude qu'on lui accorde dans l'exécution des détails. Si, au bout de quelque temps, on s'aperçoit qu'il ne met pas plus de soin ou d'intelligence dans la manière de disposer les ateliers ou d'exécuter les travaux, c'est un homme qu'on avait mal jugé et qu'il faut changer. Mais si on a affaire à un homme doué de quelque intelligence et susceptible d'émulation, on en fera certainement par ce moyen un sujet utile sur lequel le maître pourra dans la suite se reposer avec confiance; tandis que par une autre méthode on n'aurait jamais formé qu'un valet comme il y en a tant, ne méritant aucune confiance, parce qu'il est avili à ses propres yeux, ne prenant aucun intérêt à ce qu'il fait et avec lequel il faudrait que le maître fût toujours présent partout pour pouvoir espérer une bonne exécution dans les travaux. »

A ces préceptes si sages nous ajouterons quelques autres observations sommaires sur la direction du personnel.

Dans un établissement organisé et dirigé avec soin, *tous les employés doivent être tenus dans un état constant d'activité;* c'est le moyen le plus raisonnable pour que le prix de leurs services revienne à meilleur compte, pour les empêcher d'acquérir des habitudes de paresse et de débauche et souvent les soustraire à toute idée de s'écarter des lois de la probité. Celui qui travaille, dit-on, ne pense pas à mal et n'a pas besoin de chercher comment il occupera son loisir.

Le plan des opérations agricoles, dressé comme nous l'avons dit dans la section précédente, servira, sous un point de vue général, à maintenir l'activité parmi les agens du personnel pendant les diverses saisons de l'année. Toutefois, ce plan laisse encore bien souvent des vides, et en outre il est des opérations qui ne peuvent être exécutées aux jours indiqués, parce que les circonstances atmosphériques ou autres ne sont pas favorables. Mais, pour peu qu'un établissement ait d'étendue, il est une multitude de petits travaux ou d'occupations dont on tient soigneusement note à mesure qu'ils se présentent et qu'on peut réserver pour ces instans où les agens ne peuvent être employés aux travaux de culture. C'est de l'adresse plus ou moins grande qu'on mettra à grouper ces travaux de détail que dépendra l'activité qui doit régner constamment parmi les employés.

On ne doit jamais souffrir qu'un serviteur, par entêtement, ou mauvaise volonté, ou autrement, *fasse échouer une expérience* ou un essai, discrédite un nouvel instrument ou un procédé nouveau dans la pratique du pays; c'est une des choses les plus préjudiciables aux progrès agricoles d'un établissement.

Il y aurait avantage pour les serviteurs aussi bien que pour le maître à ce que celui-ci les astreignît à déposer de temps en temps des sommes, tant légères fussent-elles, dans les *caisses d'épargnes.* Ce dépôt pourrait être fait librement par les employés eux-mêmes ou par le maître, au moyen d'une retenue sur les salaires fixée d'un commun accord.

Les *salaires des employés doivent être acquittés avec la plus rigoureuse exactitude* aux époques stipulées et suivant les conventions qui ont été faites. Rien ne dégoûte plus les valets et ne les dispose plus à la négligence ou aux murmures que des retards ou de petites difficultés toutes les fois qu'il s'agit de régler cette matière.

Aucun objet ne donne communément lieu à plus de plaintes et de mécontentement de la part des serviteurs que la *nourriture;* il est donc très essentiel, quand ceux-ci entrent au service de l'établissement, de leur faire connaître à l'avance la nature de celle sur laquelle ils doivent en tout temps compter. Cette précaution prise, il n'y a plus de motif fondé de plainte, dès qu'on observe en toute rigueur les conditions arrêtées à cet égard, et toute réclamation injuste doit être repoussée avec vigueur.

Enfin, dans tout établissement agricole, les *soins de l'administrateur,* dans la direction de ses employés doivent tendre sans cesse à développer en eux l'activité et l'amour du travail, le zèle pour les intérêts du maître, l'habitude de l'ordre dans toutes les parties du service dont ils sont chargés, l'humanité envers les bêtes de travail, une certaine dignité dans toute leur conduite, ainsi que l'émulation ou le désir d'exceller dans les travaux qui leur sont confiés.

F. M.

CHAP. II. — Du choix d'un système d'exploitation agricole.

Lorsqu'on entreprend d'organiser et de diriger un établissement rural, il n'est pas de sujet plus grave et qui doive plus longuement, et avec plus de maturité, occuper les méditations de l'administrateur, que le choix du système d'exploitation qu'il doit appliquer à son fonds dans les circonstances locales où il se trouve placé, avec les connaissances qu'il