Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 17 (1925)
Heft: 1

Artikel: Le droit ouvrier uniforme
Autor: Nörpel, Clémens
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-383538

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: 02.07.2025

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

lifiés équivalent à 100, le résultat des autres groupes présente la proportion suivante:

	1918	1919	1920	1921	1922
Chefs d'atelier, patrons et contremaîtres	156	143	138	158	170
Ouvriers qualifiés et moins qualifiés	124	119	115	122	127
Ouvriers non qualifiés	100	100	100	100	100
Femmes âgées de 18 ans et plus	62	61	62	66	67
Jeunes gens (au-dessous de 18 ans)	63	61	60	59	53

Les salaires des chefs d'atelier et des patrons de 138 en 1920, à peine au-dessus de ceux des ouvriers non qualifiés, sont montés rapidement en 1921 à 158 et en 1922 à 170. Dans les autres industries, ce bond en avant est le plus fort dans l'industrie graphique avec 218 et dans l'industrie horlogère avec 217; ce bond est le plus faible dans les entreprises de commerce et d'entrepôt, dans le service de l'eau et du gaz, dans l'extraction des minéraux et le voiturage avec 129 à 142.

Les ouvriers qualifiés des arts graphiques avec 176 et de l'industrie horlogère avec 159 marquent également la plus grande différence par rapport aux ouvriers non qualifiés. Ceux-ci figurent dans le voiturage avec 102, dans l'extraction des minéraux avec 107 et dans l'industrie textile avec 108; ils sont ainsi situés presque au même niveau que les premiers.

Concernant

les autres petits événements

parmi les différentes industries, il faut signaler que les manœuvres et ouvriers auxiliaires occupés dans l'apprêtage sont parmi les mieux situés. Le salaire de ceux-ci a augmenté de 1921 à 1922 dans la proportion de 21 %. (Moyenne par jour en 1922: fr. 10.84.) Cela eut comme conséquence que la moyenne des groupes d'ouvriers non qualifiés occupés dans l'industrie textile fut portée à 4,3 %. Ce fait ne ressort pas du tableau, à cause que le salaire pour 1921 n'est pas indiqué et que la moyenne pour 1922, malgré cette augmentation, est encore plus basse que le maximum pour 1920.

Le gain journalier des ouvriers qualifiés et non qualifiés occupés dans l'industrie de la pierre et de la terre, est de nouveau monté de 70 centimes de 1921 à 1922; mais, quoiqu'il ait atteint fr. 11.70, il se trouve toujours en dessous de celui de 1920, qui était de fr. 11.86.

Dans l'industrie horlogère et de la chaussure, les *salaires des femmes* atteignent à peu près ceux des ouvriers non qualifiés; mais ils sont encore très éloignés du principe « à travail égal, salaire égal ». La publication de l'office de statistique ne relate malheureusement pas quel genre de travail les femmes exécutent dans les différentes industries. Il n'y a que dans l'industrie textile qu'on trouve un classement du travail effectué par les femmes. Nous en donnons quelques indications.

Salaires des femmes occupées dans l'industrie textile:

Branches d'industrie	Nombre des indications de salaire	Moyenne des salaires p. heure ct.	Moyenne des salaires p. jour fr.
1. Fabrication à la main des étoffes textiles, broderie, tricotage, couture	177	79,3	6.11
2. Traitement mécanique des étoffes textiles brutes, filature, fabrication de l'ouate, du feutre et du drap	664	79,1	6.91
3. Traitement mécanique du fil, filature, tressage, entreprises sans machines à battre et à étirer le coton et la laine et sans l'apprêtage	1045	82,2	7.05
4. Fabrication mécanique des étoffes textiles, tricotage, broderie, couture	592	64,3	5.91
5. Apprêtage	172	84,0	7.16

Les ouvrières du deuxième groupe ont un gain à l'heure presque équivalent à celui du premier groupe, mais un salaire journalier de 80 centimes plus élevé. Cela provient du fait que leur durée de travail est plus longue. Parmi le premier groupe, les salaires moyens à l'heure varient entre 46,7 centimes pour les brodeuses à la machine à main et 93,8 centimes pour les ourdisseuses. Dans le deuxième groupe, les salaires sont beaucoup plus uniformes; ils oscillent entre 67 centimes pour les peigneuses et 91,5 centimes pour les fileuses. Par contre, le troisième groupe accuse de nouveau de sensibles différences; les bobineuses occupées au tressage artistique de crin animal et végétal ne gagnent en moyenne que 54,2 centimes, tandis que celles occupées dans les manufactures de tissus de toile, de laine et de coton gagnent 60,9 centimes. Les passementières arrivent à gagner 114,8 centimes. Dans le quatrième groupe, ce sont les couturières qui ont le gain à l'heure le plus élevé avec 86,3 centimes; mais celui-ci descend dans la broderie à domicile à 50,4 centimes, pour les brodeuses à points plats à 49,9 centimes et pour les remplisseuses de navettes à 39 centimes.

Le droit ouvrier uniforme

L'histoire des syndicats n'est pas encore très ancienne. Le développement du droit ouvrier l'est, par conséquent, encore moins. On peut prétendre que, en faisant abstraction de la phase de début, avant 1918, il n'existait pas de droit ouvrier. Avant cette époque, il y avait un code civil et un code pénal. Le premier réglait sur la base de la propriété privée, toutes les relations de droit des citoyens entre eux et notamment d'après le principe du droit commun. Le «contrat libre de travail» était également compris dans ce cadre. Patrons et ouvriers pouvaient librement s'entendre sur les conditions auxquelles le premier achetait la puissance de travail du second. Ils pouvaient donc conclure un contrat de service ou contrat de travail. Le code civil contenait dans sa récapitulation aussi un chapitre sur le contrat de service, dans lequel il était donné quelques sécurités légales de peu d'importance sur la conclusion des contrats de travail. Les lois en vigueur dans l'industrie, le commerce et les fabriques contenaient des dispositions plus détaillées pour certaines catégories d'ouvriers. Ces dispositions devaient être observées par les intéressés lors de la conclusion de contrats de travail. Toute cette législation, prise en bloc, constituait une bien minime protection de l'ouvrier.

Le « contrat libre de travail » devait, sous le régime libéral, fixer l'égalité en droits des patrons et ouvriers. En fait, cette égalité était illusoire, car le patron détenant la puissance économique, pouvait dicter à l'ouvrier économiquement plus faible les conditions du contrat de travail. Cela signifie que le patron pouvait fixer à son gré de mauvaises conditions de travail, auxquelles l'ouvrier isolé n'était pas en état de s'opposer. Dès que ce phénomène fut remarqué par les ouvriers, ils s'organisèrent en syndicats et tentèrent d'opposer la puissance collective des ouvriers à celle du patron, pour obtenir de cette façon l'égalité en droits et améliorer les conditions du contrat de travail. A côté du contrat individuel de travail, on chercha à obtenir le tarif conventionnel, lequel devait être déterminant pour le contenu des contrats de travail isolés et cela en vertu de la puissance découlant de l'association des ouvriers.

Les Etats, en leur qualité de législateurs, ne se soucièrent pas de ce développement jusqu'à 1918. Les conditions de travail n'étaient réglées *qu'individuellement*, c'est-à-dire pour autant qu'il existait une réglementa-

tion légale, celle-ci ne visait que les relations entre un patron isolé et chacun de ses ouvriers en particulier. Les velléités d'association des ouvriers n'étaient pas soutenues par la loi. C'était déjà un grand point que la liberté d'association et de grève soit reconnue tacitement. Jusqu'en 1918, la législation ne reconnut ni les associations elles-mêmes, ni les tarifs conventionnels conclus par celles-ci. Cela a extrêmement paralysé la lutte d'émancipation des ouvriers. Les travaux préparatoires faits depuis plusieurs décades par les syndicats nationaux et internationaux restèrent sans influence sur les lois.

Depuis la fin de 1918, il en est autrement. Dans presque tous les Etats cultivés, le rapport entre les ouvriers et l'Etat s'est modifié. Des constitutions et des lois plus ou moins étendues ont reconnu la liberté d'association, les syndicats, les tarifs conventionnels, la liberté de grève et le droit de collaboration. L'arbitrage, la durée du travail, les bureaux de placement, l'assistance-chômage, la juridiction du travail, l'inspection du travail, le droit des ouvriers agricoles, le droit des employés domestiques, la protection de la jeunesse et d'autres domaines ont été soumis à une réglementation. Le droit ouvrier est devenu *collectif*. L'Etat et la Constitution ont reconnu les syndicats. Les ouvriers purent s'entendre avec les patrons au sujet des conditions de travail, l'Etat fournit même ici son assistance et sanctionna légalement les ententes intervenues. Les syndicats eurent la possibilité de représenter les intérêts des ouvriers vis-à-vis de l'Etat.

Les grands sacrifices faits par les syndicats avaient porté leurs fruits. L'individualisme était en recul. Le principe de l'action collective était reconnue. On en était donc à un tournant du mouvement ouvrier.

La réglementation collective des conditions de travail avait pris la place du contrat de travail libre (individuel). L'ouvrier ne se trouvait plus seul en face du patron pour régler ses conditions de travail, mais c'était les syndicats qui fixaient le contenu du contrat de travail par des tarifs conventionnels. C'est par le moyen des syndicats que la force des ouvriers, en tant que classe, se trouvait opposée à celle des patrons. Cela constituait une compensation de ce qu'il y avait de si désavantageux dans le régime du libre contrat de travail pour chaque ouvrier en particulier. Les forces dispersées des ouvriers se trouvèrent par les syndicats réunies en une puissance capable de se mesurer avec celle des patrons, et cela dans la mesure où les ouvriers se rendent compte de ce fait en faisant partie des syndicats.

C'est pour atteindre ce but que les syndicats ont lutté depuis leur fondation dans tous les pays. Sur le terrain international, les syndicats ont fait des travaux préparatoires analogues. A cet effet, les syndicats collaborèrent internationalement par l'intermédiaire de la Fédération syndicale internationale. Les syndicats ont aussi participé à la fondation du Bureau international du travail à Bâle, qui existait depuis 1900. Les efforts des syndicats furent continués aussi pendant la guerre mondiale. Les syndicats des pays de l'Entente établirent un programme en 1916 à Leeds, ceux des puissances centrales et des Etats neutres en 1917, à Berne. Ce programme devait servir au moment de la conclusion de la paix à la protection internationale du travail. En principe, les idées directrices de ces programmes ont été reconnues dans les traités de paix. L'Organisation internationale du travail avec le Bureau international du travail à Genève fut créée dans le but de protéger la capacité de travail des hommes au moyen du développement des droits des travailleurs, afin de contribuer par là à la pacification du monde. Les ouvriers de tous les pays de l'univers doivent avoir à cœur de soutenir ces efforts de toute leur énergie. En effet, ce qui est tenté là aura une très grande importance pour empêcher de nouvelles guerres. Cela réussira d'autant mieux que l'Organisation internationale du travail sera plus développée.

Les travailleurs de tous les pays doivent viser à obtenir un *droit uniforme du travail*. Partout doit être créé un *code du travail* comprenant toutes les lois relatives au travail. Dans ce code, le chapitre se rapportant à la juridiction du travail aura une très grande importance. Actuellement, dans presque tous les pays, la *juridiction du travail* est très défectueuse, insuffisante et manque de clarté. Dans de nombreux cas, les litiges ouvriers sont tranchés par les tribunaux ordinaires, lesquels sont peu compétents pour juger en connaissance de cause les différends ouvriers. De cette manière, les sentences prononcées manquent d'esprit social, la procédure est longue et coûteuse. Les ouvriers qui sont contraints d'employer le produit de leur travail pour subvenir à leur existence immédiate, ont besoin de tribunaux travaillant vite, bon marché et s'inspirant d'un esprit social. C'est pourquoi s'impose la création d'un office juridique du travail, office qui soit indépendant, qui ait une procédure complète pour tous les conflits du travail.

En outre, on doit chercher à créer des *autorités du travail*. Les autorités gouvernementales ne sont pas propres à administrer les intérêts ouvriers. Cela ne peut être fait rationnellement que par les patrons et les ouvriers en commun dans un organe où ils aient les mêmes droits (commission paritaire). On peut comprendre sous cette désignation les tribunaux du travail, les commissions arbitrales, les offices de tarifs, les inspectorats de l'industrie, du commerce et des fabriques, la protection de la jeunesse, les bureaux de placement, l'assistance-chômage, l'assurance sociale dans son ensemble. Toutes ces institutions devraient avoir une composition paritaire. Elles sont, en somme, *la maison du travail* où l'on s'occupe des intérêts et des droits du travail.

Tout ce développement s'édifiera sur le *principe collectif*. L'individu isolé passe de plus en plus à l'arrière-plan, sa place est prise par les *partis collectifs autonomes du droit ouvrier*. Cela signifie que l'Etat confère aux associations patronales et ouvrières une indépendance complète et accorde à leurs conventions la protection légale. La tâche immédiate de l'Etat consiste uniquement à créer les sécurités nécessaires à empêcher qu'une partie ne puisse tirer un trop grand profit de sa prépondérance. Le salaire minimum, la durée maximum de travail et autres dispositions similaires, constituent des prescriptions protectrices dans le sens susmentionné, de même les vacances légales, etc.

Les partis, notamment du côté ouvrier les syndicats, forment la base du principe collectif. La condition primordiale pour que ce principe obtienne une force d'action appréciable et que les ouvriers créent de puissants syndicats.

Le but poursuivi ici par les ouvriers est grand et noble. Il peut être atteint si l'on dispose de puissants syndicats. *Ouvriers, créez donc de pareils syndicats!* Il en résultera le bien-être commun et la réalisation de l'idéal socialiste. *Clémens Nörpel.*

Economie publique

Exécution de la loi sur les fabriques. Le Département fédéral de l'économie publique publie dans la *Feuille officielle* l'avis suivant, daté du 18 décembre:

L'art. 68, paragraphe 3, de la loi fédérale sur les fabriques dispose qu'au bout d'un délai de cinq ans, à dater