Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 51 (1959)
Heft: 6

Artikel: L'émigration suisse et l'emploi outre-mer
Autor: Baumgartner, Walter
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-385102

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: 15.07.2025

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

où les problèmes ont un caractère d'urgence – et ces cas sont nombreux – les entreprises se livrent aux travaux indispensables pour rendre plus supportables (je dirai même plus humaines) les charges imposées aux travailleurs.

Rappelons simplement que l'Institut Max Planck est arrivé à la conclusion que 50% des ouvriers des fonderies allemandes ont une tâche qui porte atteinte à leur santé à un degré inacceptable et que des dizaines de milliers d'entre eux présentent des signes de vieillesse prématurée. (Plus de 200 000 ouvriers fondeurs ont un organisme prématurément usé de dix ans en moyenne.) En est-il autrement dans notre pays? Quand on songe à certains travaux du bâtiment (notamment aux conducteurs d'engins mécaniques) ou même de l'industrie horlogère (absorption inconsidérée de produits pharmaceutiques pour lutter contre la fatigue), au travail imposé à de nombreux ouvriers boulangers ou à celui de la plupart des chauffeurs de poids lourds, nous voyons qu'il y a matière à de nombreuses et urgentes améliorations. Les syndicats ne sauraient attendre patiemment que le progrès vienne petit à petit transformer tout cela. Les énormes conquêtes de la science doivent profiter, avant tout, à ceux qui sont le plus dignes d'attention.

Nous ne voudrions, en terminant, ne former qu'un seul vœu: celui que cette étude imparfaite suscite de nombreuses discussions.

L'émigration suisse et l'emploi outre-mer

Par *Walter Baumgartner*,
chef du Service suisse de placement pour le personnel commercial, Zurich

Mot d'ordre: *Honneur et fidélité.*

Considérations générales

On considère comme émigrants toutes personnes de nationalité suisse ou étrangère que les agences d'émigration patentées expédient dans un pays *hors d'Europe* et qui s'y rendent avec l'intention d'y séjourner un temps indéterminé (plus d'une année), s'y établissent, y gagnent leur vie, y occupent une place ou y entreprennent un commerce. Il s'agit donc de l'*émigration transocéanique.*

En Suisse, il y a la *loi fédérale concernant les opérations des agences d'émigration* du 24 décembre 1880, revisée le 22 mars 1888, qui règle entre autres aussi les obligations des agences suisses d'émigration patentées. Les émigrants à destination des pays d'outre-mer sont protégés par cette législation. Ces agences sont tenues de conclure un contrat d'émigration avec des émigrants qui bénéficient de droits très étendus.

D'une façon générale, l'émigration suisse est une nécessité. En temps normaux ou de crise, non pas de haute conjoncture, avec notre population très dense, l'émigration est une soupape de sûreté contre le chômage. Beaucoup d'émigrants qui, à l'étranger, feront honneur au travail national et qui seront donc aussi un apport utile pour nos colonies, arrivent à se créer une meilleure existence qu'au pays. Les Suisses bénéficient d'une excellente réputation acquise dans le passé par leurs qualifications professionnelles et leur probité. Nos Confédérés à l'étranger peuvent, dans une large mesure, favoriser aussi l'exportation de la production suisse. Au service de maisons suisses qu'ils représentent au loin, ou collaborateurs d'entreprises étrangères, nos compatriotes sont les meilleurs agents de notre exportation. On sait qu'en temps normal un tiers de notre population vit de l'exportation. C'est dire qu'il nous faudra à l'étranger de plus nombreux pionniers de notre industrie qui entretiennent et renouvellent le renom du travail suisse.

Pour qui a gardé le goût du risque, le stage à l'étranger est l'occasion de se révéler, de se faire une situation à la force du poignet. C'est à l'étranger que le Suisse se hausse au-dessus de la moyenne et qu'il donne toute sa mesure.

Celui qui rentre après quelques années d'activité à l'étranger a un avantage marqué sur ses collègues restés au pays. Nombreux sont chez nous les hommes aux responsabilités qui doivent leur situation à l'expérience acquise à l'étranger; d'autres ont fait les économies dont ils vivent aujourd'hui; d'autres encore sont rentrés avec un capital qui leur a permis de s'établir.

Ce sont les raisons pour lesquelles nos autorités sont en principe favorables à l'émigration de travailleurs qualifiés et accordent leur appui moral aux émigrants, en les faisant bénéficier de leur protection et de leurs conseils. Ces conseils sont utiles et il faut en tenir compte pour se faire une idée de la chance de réussite à l'étranger.

Nombre d'émigrants

Depuis quelque temps, le nombre d'émigrants suisses diminue d'une manière qui me semble préoccupante. Voici quelques chiffres à l'appui:

Emigration outre-mer de citoyens suisses:

1851	6 000	1915	1 693	1943	18
1852	6 900	1920	7 988	1944	1
1853	5 881	1924	3 454	1945	237
1855	4 759	1925	3 520	1946	960
1856	2 736	1928	4 057	1947	1 576
1857	4 989	1930	2 965	1948	1 959

1858	1 526	1932	915	1949	2 171
1859	1 752	1933	779	1950	2 199
1860	2 110	1935	965	1951	2 719
1883	12 758	1936	1 576	1952	2 806
1885	6 928	1937	2 370	1953	2 224
1890	6 693	1938	1 193	1954	2 081
1895	3 107	1939	1 060	1955	1 821
1900	2 650	1940	492	1956	1 993
1905	3 780	1941	500	1957	1 716
1910	4 084	1942	138	1958	1 301

Moyenne annuelle de 1881 à 1885: 10 000
Moyenne annuelle de 1920 à 1923: 5 000–8 000
Moyenne annuelle de 1924 à 1930: 3 000–4 000

Maximum en 1883: 12 758
Minimum en 1944: 1

Un très grand nombre de Suisses ont émigré de 1881 à 1892 à cause d'une crise profonde de l'agriculture (moyenne annuelle de 1881 à 1885: 10 000). De 1820 à 1850 et de 1894 à 1901, le mouvement d'émigration ne fut pas très intense. L'industrie suisse se remettait des crises des années précédentes. L'industrie textile jouit de 1830 à 1840 d'une grande prospérité. De 1894 à 1901, l'industrie et l'artisanat se développaient favorablement.

Avant la première guerre mondiale, la moyenne annuelle d'émigrants suisses fut de 3000 à 5000. A partir de 1900, les pays européens en train de s'industrialiser fermèrent leur marché aux produits suisses. L'industrie et le commerce suisses s'intéressèrent de plus en plus aux pays neufs d'outre-mer et y envoyèrent leurs représentants. D'autre part, l'Amérique engageait volontiers les travailleurs suisses réputés qualifiés.

L'émigration est plus intense quand la situation économique outre-mer est plus prospère qu'en Suisse et vice versa. Les possibilités de placement de main-d'œuvre augmentent en temps de haute conjoncture et diminuent en temps de crise. Il n'est plus possible d'échapper à une crise en quittant la Suisse, parce que de plus en plus la crise prend un caractère mondial. Il faudrait donc émigrer pendant une période de prospérité, mais hélas, les chiffres prouvent que la haute conjoncture nous a gâtés; elle me semble une des principales raison de ce recul d'émigration suisse.

Est-ce que le recul de 1958 est dû à la haute conjoncture dont notre pays continue à jouir? Cela me semble une des principales raisons. Il y en a d'autres. Aux *Etats-Unis d'Amérique*, c'est le risque du service militaire pour les étrangers qui n'ont pas atteint

l'âge de 26 ans révolu. Deux ans sous les armes pour un Suisse qui a déjà fait son service militaire en Suisse ne sont pas agréables. D'autres pays, comme le *Canada*, souffrent de chômage assez fort et les émigrants courent le risque de ne pas trouver du travail après leur arrivée, surtout pendant les mois d'hiver.

La *Nouvelle-Zélande* a presque fermé ses portes aux émigrants à cause d'une crise économique assez accentuée.

Par contre, l'*Australie* favorise les Suisses désirant s'y installer; mais puisque ce pays est plus loin que les Etats-Unis et le Canada, nos compatriotes réfléchissent plus profondément avant de partir au petit bonheur.

Départ sans contrat

En tout cas, les Etats-Unis, le Canada, la Nouvelle-Zélande et l'Australie sont des pays où il faut se rendre au petit bonheur et chercher du travail sur place. C'est une exception de trouver une place avant de partir; les engagements à distance deviennent de plus en plus rares, sauf pour quelques spécialistes que l'on ne peut pas trouver dans le pays d'immigration. La *quote annuelle* attribuée à la Suisse par les Etats-Unis d'Amérique n'est que de 1698. Un fait curieux s'est vérifié: actuellement, 52,5% des émigrants suisses aux Etats-Unis sont des femmes.

Départ avec contrat

Par contre, il y a encore des possibilités de se procurer un engagement *par contrat* pour d'autres pays: en *Afrique tropicale*, en *Asie* et en *Amérique du Sud*, mais il faut un plus grand effort pour réussir que pour un emploi en Suisse. Souvent, il faut faire une douzaine d'offres de services, ce qui n'exclut point que la première offre d'un candidat favorisé par la fortune ait du succès et que le candidat puisse signer un contrat d'engagement à des conditions favorables.

Généralement, pour l'*Afrique occidentale*, l'*Afrique équatoriale*, le *Congo belge*, le *Libéria*, l'*Inde*, le *Pakistan*, la *Malaisie*, le *Siam*, les *Philippines*, *Hong-Kong*, le *Japon*, etc., on n'obtient pas de visa d'entrée et de permis de travail si l'on ne peut montrer au consulat un contrat de travail.

En *Amérique latine*, il y a quelques pays qui accordent le visa d'entrée sans exiger un contrat, mais d'autres l'exigent également.

Il convient de se renseigner de cas en cas auprès des consulats, de l'Office fédéral de l'industrie des arts et métiers et du travail (Ofiamt) à Berne, du Service suisse de placement pour le personnel commercial à Zurich ou des agents d'émigrations suisses, etc.

Il y a encore des *possibilités de travail* outre-mer. Il faut en profiter et ne pas se décourager si la première offre n'aboutit pas. Au

contraire, il convient d'augmenter les efforts et de persévérer en vue de réussir.

« Only perseverance and hard work will lead to success.» (Seuls la persévérance et le travail acharné conduisent au succès.)

De 1945 à 1958, le Service suisse de placement pour le personnel commercial a fait 3022 placements outre-mer.

Ce bureau de placement paritaire, fondé en 1876, est géré en commun par

l'Union suisse du commerce et de l'industrie,
l'Union centrale des associations patronales suisses et
la Société suisse des employés de commerce.

Il a procuré des places à 164 000 personnes jusqu'en 1958 en Suisse et à l'étranger, y compris les pays d'outre-mer. Il limite cependant son activité en faveur des employés de bureau, des voyageurs de commerce, des vendeuses et des apprentis et apprenties de bureau. Exceptionnellement, il place dans d'autres professions: mécaniciens, techniciens, ingénieurs, etc. Il est toujours disposé de renseigner les candidats et de vérifier leur contrat d'engagement.

D'importantes compagnies ont fixé dans un *contrat type* les conditions d'engagement et de rémunération des centaines d'Européens qu'elles occupent. Il est des maisons moins universellement connues et d'autres qui ne le sont guère. Il convient de prendre de sérieuses informations avant de s'engager pour plusieurs années envers une de ces entreprises-là. Le Service suisse de placement pour le personnel commercial et l'*Ofiamt* donnent volontiers tous renseignements. Plaçant régulièrement du personnel outre-mer, ce service de placement est bien informé des conditions d'engagement aux colonies.

Le contrat d'engagement outre-mer

Conclu en Europe avec le siège principal de l'employeur, le contrat comporte des engagements de deux à cinq ans. La période d'engagement est d'autant plus courte que le pays est moins salubre pour l'Européen: deux ans à deux ans et demi pour l'Afrique occidentale et équatoriale; trois à quatre ans pour l'Amérique du Sud, l'Inde, le Pakistan, les Philippines, le Siam, le Japon, etc. Au terme de chaque contrat, l'employé bénéficie de quatre à six mois de vacances, y compris le temps du voyage; il touche pendant le congé une partie ou la totalité des appointements. Les frais de voyage, aller et retour, sont à la charge de l'employeur. Des raisons de santé exigent un congé périodique en Europe.

Plusieurs compagnies procurent à leur personnel le logement, ou la nourriture et le logement, en complément des appointements. Les rémunérations varient beaucoup; elles dépendent de l'âge, des qualifications de l'employé, du coût de la vie dans le pays. Il est

des maisons qui, à la signature du premier engagement, versent une indemnité pour les frais d'équipement colonial ainsi qu'à chaque voyage une allocation pour les menues dépenses pendant la traversée.

A qui peut-on encore s'adresser pour trouver un emploi outre-mer?

1. A des entreprises suisses et étrangères qui ont des succursales à l'étranger.
2. A des fabriques suisses qui envoient des *monteurs* à l'étranger (B. B. C., Sulzer, S. L. M., Rieter, S. I. G., + G. F. +, M. F. O., Escher-Wyss, von Roll, Bell, Sécheron, Charmilles, A.C.M. Vevey, M. F. Rüti, Saurer, Schindler, Ascenseurs Schlieren, W. M. F. Bührle, Bühler Uzwil, Sapal, Wifag Berne), pour ne citer que quelques-unes de nos usines importantes qui exportent leurs produits dans tous les pays du monde. Bien entendu, avant de faire assumer la responsabilité d'un montage important outre-mer, il faut travailler à l'usine en Suisse.
3. S. T. S. – Service technique suisse de placement, Lutherstrasse 14, Zurich, pour des techniciens, des ingénieurs, des architectes, des contremaîtres, etc.
4. Union suisse des arts et métiers, Berne.
5. A votre association professionnelle.
6. Aux consulats de Suisse à l'étranger.
7. Il faut suivre et lire les offres d'emploi dans les quotidiens et dans les revues professionnelles.
8. Les femmes peuvent aussi s'adresser à:
   a) l'Union suisse des amies de la jeune fille, Lausanne et Zurich;
   b) l'Association suisse des œuvres catholiques de protection de la jeune fille, Lausanne, Zurich, Bâle et Lucerne;
   c) l'Agence des institutrices suisses, Bâle.
   (Ces trois associations placent des employées de famille, des institutrices, etc., à l'étranger et outre-mer.)
9. Les employés d'hôtels s'adresseront à:
   a) la Société suisse des hôteliers, service de placement, Bâle;
   b) l'Union Helvetia, Lucerne.

Tous les chemins mènent à Rome. Il y a beaucoup de possibilités, beaucoup de moyens pour les travailleurs qualifiés sérieux, jeunes, débrouillards, de caractère ferme, honnêtes, patients et tenaces.

Qui peut émigrer?

Age

Les employeurs engagent généralement des célibataires de 20 à 30 ans, Souvent, la limite d'âge pour le premier engagement vers

les tropiques est de 24 ans. Les employeurs recourent occasionnellement aux gens mariés, à défaut de spécialistes célibataires, ingénieurs, techniciens, médecins, etc. L'âge vient relativement tôt où la femme et l'homme ont de la peine à s'acclimater, à s'adapter à une existence nouvelle. Les risques de maladie se font plus grands. L'employeur s'expose au risque du rapatriement avant le terme du contrat. L'adolescent devrait s'interdire les tropiques avant l'âge de 20 ans. Qui a dépassé l'âge de 40 ans ne devrait plus émigrer, surtout s'il est marié, à moins qu'il ait obtenu un bon contrat. La grande majorité des émigrants s'expatrient à l'âge de 20 à 30 ans.

Santé, visite médicale

Le travail aux colonies exige une forte constitution, une parfaite santé physique et mentale. Un examen par un spécialiste apte à apprécier la force de résistance au climat tropical est absolument nécessaire. Les employeurs ordonnent souvent des examens par leur propre médecin-conseil en Europe. La préférence va aux candidats qui ont fait leur école de recrues. La vaccination contre la petite vérole, contre le typhus, contre le choléra ou contre la fièvre jaune intervient avant l'embarquement. La dentition doit être contrôlée et remise en parfait état avant l'embarquement.

A Bâle, on peut consulter l'Institut tropical suisse, à Zurich et à Genève l'Institut d'hygiène de l'Université et à Berne le docteur M. Lauterburg-Bonjour. Il est important de faire inscrire les inoculations subies dans le livret *International Certificate of Inoculation and Vaccination,* édité par l'Organisation mondiale de la santé. Ce livret est reconnu comme certificat international.

Le climat

On exagère manifestement les dangers des tropiques. Le jeune homme reconnu apte par un spécialiste supporte facilement le climat tropical s'il a l'énergie d'éviter les excès et de se conformer à de sages règles d'alimentation et d'hygiène. Les maladies tropicales présentent un danger sérieusement amoindri grâce aux progrès de la médecine et de l'hygiène. Les principaux dangers sous les tropiques sont l'insolation, les moustiques et les fièvres, l'eau potable avec ses impuretés, ainsi que les boissons alcooliques. – Il y a danger à s'exposer tête nue aux rayons du soleil. Les moustiques sont les agents de bien des maladies, dont la malaria (fièvre paludéenne) et la fièvre jaune sont les plus dangereuses. Il faut dormir sous une moustiquaire et, dans certaines régions, prendre la dose quotidienne de quinine prescrite par le médecin. – Fréquemment souillée, l'eau potable est un agent de transmission du typhus et d'autres maladies

graves; l'eau doit donc être bouillie et filtrée préalablement à la consommation. – L'usage de boissons alcooliques constitue un sérieux danger; l'alcool s'attaque au cœur, aux reins, au cerveau, au système nerveux, dont il diminue la résistance. – Les jeux de hasard ont causé la ruine de nombreux Européens.

Les grandes colonies suisses d'outre-mer se trouvent dans les zones de climat tempéré (Etats-Unis, Canada, Argentine, etc.) et non pas dans les zones tropicales de l'Asie et de l'Afrique.

Loisirs

Une sage utilisation des loisirs constitue l'une des meilleures garanties de santé physique et morale. Il est recommandé de prendre chaque jour un bain ou une douche et de faire du sport avec modération. Les Européens entretiennent d'étroites relations de société; le jeune homme trouve sans peine le contact avec ses semblables.

Qualifications professionnelles

La Suisse ne connaît point l'émigration de masses d'ouvriers non qualifiés, sans aucune profession. Au contraire, depuis de longues années, pour notre pays, c'est l'*émigration de « qualité »:* des travailleurs de l'industrie mécanique, des horlogers qui ont fait un apprentissage de trois à quatre ans, des employés de bureau également avec un diplôme fédéral de fin d'apprentissage, des techniciens, des ingénieurs, etc. Qui ne connaît pas son métier à fond ne doit pas émigrer.

Le candidat à un emploi outre-mer doit avoir des qualifications aussi sérieuses que celles exigées d'une bonne maison de Suisse. Il lui faut une intelligence alerte, le don d'observation, l'esprit d'entreprise, les qualités d'indépendance et d'initiative. La préférence va à l'employé qui, après ses classes primaires et secondaires, a fait un apprentissage régulier ou fréquenté l'école de commerce. Il y a grande utilité à suivre des cours de perfectionnement A ceux qui ont eu le privilège de passer par le gymnase, nous rappelons la *nécessité d'un stage pratique,* indispensable préparation à la carrière commerciale. A elles seules, les études ne suffisent pas; il faut y ajouter la pratique des affaires, l'initiation professionnelle méthodique.

Le travail est souvent moins spécialisé outre-mer qu'il ne le serait au pays. Le même employé peut être chargé de la correspondance, de la comptabilité, de l'achat et de la vente; la diversité du travail suppose une formation très complète. Les établissements importants connaissent aussi la spécialisation; ceux-là utilisent les spécialistes de certaines branches ou de certains travaux. Les aptitudes linguistiques sont un facteur de grande importance.

Tout candidat à un emploi outre-mer devrait étudier l'anglais,

langue la plus répandue dans le commerce international. En tout cas, l'émigrant devrait connaître la *langue du pays* où il se rend.

L'instruction acquise en Suisse dans les écoles primaires et secondaires et dans les cours professionnels constitue une base excellente qu'il importe de compléter par l'étude de la langue, de la production et de la géographie du pays dans lequel on va s'établir. Ces connaissances élémentaires acquises, le succès dépend des qualités personnelles de l'individu. On attache à un diplôme moins d'importance qu'aux aptitudes manifestées dans le travail.

Une excellente préparation pour les futurs émigrants sont les *cours organisés depuis 1947 par la Société suisse des employés de commerce.* L'Ofiamt et le Service suisse de placement pour le personnel commercial y collaborent également.

Je recommande également la *notice pour les candidats à un emploi outre-mer,* avec carte géographique en six couleurs, dont la quatrième édition de 16 000 exemplaires sortira prochainement de presse.

Qualifications morales

Les qualités morales, la probité, la loyauté importent davantage dans les pays d'outre-mer; les responsabilités sont plus grandes qu'elles ne le seraient au pays. Membre d'une minorité privilégiée, au bénéfice d'une situation en vue, le blanc est sans cesse exposé à la critique d'indigènes prompts à saisir la moindre défaillance. Si grandes que soient les distances, la mentalité est celle d'un cercle étroit. Dès son arrivée à la colonie, l'employé est plus qu'un subalterne, il est aussi un chef. Cela implique certaines qualités, dont la constante maîtrise de soi, la discipline personnelle, le respect pour les collaborateurs, la politesse, la probité, la faculté d'adaptation. Il faut aussi l'esprit d'initiative, l'indépendance dans le travail de l'employé, qui, très tôt, peut être chargé de grandes responsabilités.

Une carrière outre-mer n'est plus une aventure. On ne va pas s'amuser, on y va travailler, faire carrière. Plus le milieu est restreint, plus il faut au blanc de la *discipline personnelle* pour maintenir son prestige. Il est tout aussi périlleux de se laisser aller que d'affecter une supériorité de façade.

Le *respect pour les collaborateurs* implique le respect de tout travail, même des moindres besognes quand elles sont convenablement exécutées. Un mot d'éloge opère parfois des merveilles. L'employé suisse doit égards, considération, traitement équitable et correct à chacun de ses collègues et à ses subalternes, ainsi qu'aux indigènes. Les bons traitements finissent par gagner les plus irréductibles; l'injustice, la brutalité, les mauvais traitements appellent toujours la vengeance.

Le Blanc doit mettre en œuvre toutes ses *facultés d'adaptation* pour se faire aux coutumes et aux usages que son premier mouve-

ment serait de critiquer. Il appliquera *toute son énergie à se créer une situation dans le milieu qui lui est offert et dans les conditions propres à ce milieu.* Il est également nécessaire de s'adapter exactement aux relations de société et de respecter les usages dans les relations avec les autorités.

Les difficultés du début ne doivent pas rebuter. L'expatriation ne va pas sans de dures séparations; il faut quitter parents, amis, patrie, renoncer à bien des habitudes. La préparation personnelle, intellectuelle et morale, les formalités, les préparatifs du voyage, l'établissement dans les colonies, le changement de climat, l'adaptation au milieu, tout est sujet à difficultés nombreuses. C'est là que l'homme donne sa mesure. L'énergie, la persévérance, la confiance en soi forcent les obstacles en apparence les plus insurmontables.

La *tenue*, les usages, la *correction des manières* et de la mise ont aux colonies une importance aussi grande qu'en Europe.

Nous recommandons à nos Confédérés de se garder de toute immixtion dans la politique d'un pays qui n'est pas le leur.

On ne fait rien avec son esprit,
Peu avec son intelligence,
Tout avec son caractère.

Economies

La rémunération de l'employé en service outre-mer doit lui permettre de sérieuses économies, qu'il a avantage à placer en Suisse. Il est recommandé de passer une assurance sur la vie et contre les accidents avant l'embarquement et de rester membre de la Caisse suisse d'assurance-vieillesse et survivants. Il y a des centaines de Suisses d'outre-mer qui me rendent visite pendant leur congé au pays et c'est avec plaisir que je peux constater qu'ils gagnent et économisent bien.

Voyage et formalités

L'Ofiamt, les consulats et les agences suisses d'émigration patentées donnent tous renseignements sur les formalités préalables au voyage. C'est l'employeur qui, le plus souvent, procure le billet de passage et retient la place à bord. Le prix du passage comprend l'entretien, sauf les boissons et les pourboires. Il faut s'annoncer à la compagnie maritime dès l'arrivée au port d'embarquement. Les agences d'émigration donnent l'adresse d'hôtels recommandables. Il faut se garder des inconnus qui, dans les gares et dans les ports, offrent leurs services aux voyageurs. Les employeurs donnent généralement toutes instructions utiles aux gens qu'ils engagent et assurent l'accueil à destination.

Equipement tropical

Il est préférable d'acheter l'équipement colonial dans le pays où l'on se rend. Le détail de l'équipement nécessaire est généralement donné dans les instructions de l'employeur. Il convient d'emporter, pour le voyage, un ou deux complets de toile, des culottes et des chemises de tennis, du linge de corps, des pyjamas, un costume de bain, des souliers de toile, etc. Il est inutile d'emporter une arme à feu; le porteur d'une arme doit la déclarer aux autorités dès l'arrivée à destination. Il est plus important d'emporter des dictionnaires, des livres d'enseignement professionnels, des tableaux de conversion, des outils pour sa profession, etc.

Qui n'est pas apte au climat tropical ne doit pas persister à émigrer dans des pays insalubres. Il y a d'autres régions dans la zone tempérée où il peut aller travailler et élargir son horizon.

Je veux citer entre autres possibilités les *accords de stagiaires entre la Suisse* et onze pays européens: Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas et Suède.

Les candidats ne doivent pas avoir plus de 30 ans. On leur donne le permis de travail comme stagiaire pour la durée d'une année. Toutes les professions sont admises. Votre association professionnelle vous fournira sur demande des renseignements plus détaillés quant au fonctionnement des accords en question.

Conclusion

Cet article incomplet a pour but d'orienter, de conseiller et d'aider ceux de nos Confédérés qui se préparent à faire carrière dans les pays d'outre-mer. Il est le résultat d'expériences personnelles faites outre-mer et pendant vingt-trois ans comme chef d'un bureau de placement paritaire qui a des rapports quotidiens avec l'étranger.

Les voyages forment la jeunesse. Allez voir le monde. N'hésitez pas si on vous offre une bonne place à l'étranger. Partez dans votre jeunesse, alors que vous êtes encore célibataire. Une fois marié, ce sera peut-être trop tard. Il y a peu de Suisses qui regrettent d'être partis pour quelques années. Le monde n'est pas aux hésitants. Vous apprécierez davantage la Suisse quand vous y reviendrez. Ne faites pas trop de calcul. « Point d'argent, point de Suisse! », disait-on naguère. Il faut commencer et prouver ce qu'on sait. La récompense ne manquera pas. Vous contribuerez aussi à assurer à votre pays l'estime de l'étranger.

Plus tu es loin de la patrie,
plus tu l'aimes.