

La protection de la jeunesse dans les fabriques

Autor(en): **Sulzer, Werner**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **33 (1941)**

Heft 10

PDF erstellt am: **10.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-384293>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

La protection de la jeunesse dans les fabriques.

Par M. le D^r *Werner Sulzer*,
inspecteur fédéral des fabriques, Zurich.

Aucun effort ne saurait être trop grand lorsqu'il s'agit d'assurer à la jeune génération qui entre dans la vie professionnelle des conditions d'existence lui permettant de se développer harmonieusement. Tout en veillant avec la plus grande attention à sa formation professionnelle et en prenant toutes les précautions nécessaires afin d'éviter les accidents professionnels, nous avons pour tâche d'inculquer à cette jeunesse l'amour du travail sans lequel la vie professionnelle est une malédiction.

En Suisse, l'instruction scolaire est organisée d'une manière exemplaire; nous veillons à ce que les enfants disposent de toutes les connaissances nécessaires. Malheureusement, cette prévoyance, ces soins, cessent plus ou moins brusquement avec la scolarité et cela bien que de nombreux jeunes gens, lors de leur entrée dans la vie professionnelle, soient encore physiquement et intellectuellement des enfants. La nouvelle loi sur l'âge minimum des travailleurs, si elle constitue un progrès satisfaisant, n'a rien changé d'essentiel à la situation. Une modification fondamentale n'est possible qu'à la condition que les jeunes gens, après leur sortie de l'école, fassent l'objet de mesures de prévoyance qui tiennent compte dans la mesure du possible des grosses difficultés auxquelles ils se heurtent à cet âge de la vie.

Il est vrai que certaines lois assurent la protection des jeunes gens occupés dans les entreprises, notamment la loi sur le travail dans les fabriques et la loi sur la formation professionnelle des apprentis. Ce n'est pas suffisant. En effet, cette jeunesse ne bénéficiera d'une protection suffisante et efficace qu'à la condition que les employeurs et les salariés aient un sentiment profond de leurs responsabilités. Nous avons le devoir d'attirer ici l'attention sur un état de choses qui reviendra à maintes reprises au cours de cet article: les mesures actuelles de protection font une différence entre les jeunes gens et les jeunes filles qui sont et ceux qui ne sont pas au bénéfice d'un contrat d'apprentissage. Si, dans l'exposé qui va suivre, j'insiste tout particulièrement sur la nécessité d'assurer la protection des jeunes gens qui entrent en fabrique dès la sortie de l'école — et sans contrat d'apprentissage — c'est parce que ces jeunes travailleurs, aujourd'hui encore, ne bénéficient pour ainsi dire d'aucune mesure de prévoyance. C'est précisément l'immense importance que revêt l'apprentissage pour la vie ultérieure et pour le comportement au sein du métier qui me fait ressentir encore plus vivement notre négligence à l'égard de la jeunesse qui n'a pas le privilège de faire un apprentissage. Dans

le domaine de la protection de la jeunesse, nous avons deux poids et deux mesures. Nous faisons une distinction là où il n'en faudrait pas faire.

La loi et les institutions d'apprentissage veillent sur le développement professionnel et physique de l'apprenti et les employeurs s'appliquent à suivre leurs prescriptions. Un patron raisonnable tiendra toujours compte des capacités intellectuelles, de l'état physique et psychique du jeune homme ou de la jeune fille qui lui est confié; il suivra avec un soin tout particulier le développement de son caractère. Hélas! nous ne pouvons pas en dire autant en ce qui concerne les jeunes gens qui entrent dans l'activité professionnelle à la sortie de l'école et sans contrat d'apprentissage. Dès le premier jour, ils sont salariés et doivent justifier leur rémunération. La plupart du temps, lorsqu'il n'a pas le bonheur de trouver un ami plus âgé qui le prenne sous sa protection, qui le protège aussi des ouvriers qui tentent d'en faire leur cendrillon, le jeune travailleur est abandonné à lui-même; personne ne se soucie de sa santé physique et morale, de ses conflits, de ses soucis et de ses peines. Très souvent on assigne au jeune ouvrier ou à la jeune ouvrière une occupation sans se soucier de ses désirs, de ses penchants, de sa formation professionnelle et de son avenir. La mise au courant, lorsqu'il s'agit d'une spécialisation mi-qualifiée, se limite le plus souvent au strict nécessaire; on ne se donne pas la peine d'expliquer au jeune ouvrier les relations de cause à effet entre son travail et celui de ses compagnons, de lui exposer son rôle dans le cadre de l'entreprise, sa place dans l'ensemble.

Avant tout, personne ne s'occupe de l'attitude du jeune homme ou de la jeune fille devant la vie, de son comportement en face du métier, de ses exigences, des nécessités de la discipline; on ne se soucie guère de la manière dont il assimile ou n'assimile pas ses impressions. Et l'on s'étonne que ces jeunes gens, si abandonnés à eux-mêmes, ne deviennent pas, plus tard, de bons ouvriers, qu'ils ne se sentent jamais chez eux dans l'entreprise, qu'ils n'aient jamais des rapports satisfaisants avec leurs collègues de travail et qu'ils n'apportent aucun intérêt à la tâche qui leur est confiée. Bien que l'entreprise ne soit pas un établissement d'éducation, elle n'en exerce pas moins une profonde influence sur l'évolution psychique du jeune homme; l'ambiance de la fabrique, l'attitude de l'employeur et des compagnons de travail seraient, dans bien des cas, en mesure de remédier aux négligences de l'éducation familiale. C'est dire l'importance de ces facteurs. C'est ici le lieu de remarquer que, malheureusement, l'influence de la maison paternelle n'est pas toujours assez forte pour se faire sentir jusque dans la fabrique; dans de nombreux cas, elle est déjà en décroissance avant que le jeune homme n'entre dans la vie professionnelle. N'oublions pas que, tout spécialement chez les jeunes gens sans contrat d'apprentissage, l'appui de la famille, parfois accablée elle-même de soucis, est souvent insuffisant.

Nous n'avons pas le droit d'abandonner ces jeunes gens à eux-mêmes. Nous devons, tout au moins pendant les premiers mois, les confier à un travailleur plus âgé, paternel et compréhensif, ou encore constituer des groupes dont chacun est placé sous la surveillance d'un ouvrier qui sache faire preuve d'intérêt à leur égard. Nous ne nous cachons pas qu'il ne sera pas toujours facile de trouver une solution satisfaisante; nous sommes cependant convaincus que ces efforts seront récompensés parce que chaque entreprise a un intérêt évident à la formation de bons ouvriers, de travailleurs physiquement et moralement sains.

Les connaissances professionnelles jouent un rôle de première importance pour la vie ultérieure. Si la loi a su prévoir pour les apprentis, il n'en est pas de même des jeunes gens sans apprentissage, qui choisissent souvent une profession semi-qualifiée dont l'importance, pour l'économie nationale, ne le cède en rien à celle des professions dont l'apprentissage fait l'objet de mesures de protection. Lorsqu'il s'agit de choisir une profession semi-qualifiée, personne ne conseille le jeune homme; il serait souhaitable que l'orientation professionnelle se consacre également à cette tâche qu'elle a négligée jusqu'à aujourd'hui d'une manière assez incompréhensible. Bien que « l'apprentissage » d'une profession semi-qualifiée ne dépasse pas quelques semaines ou, dans le cas le plus favorable, quelques mois, elle est d'une importance décisive pour l'activité ultérieure et les prestations, le « rendement » du jeune homme ou de la jeune fille. Admettons qu'ensuite d'une mise au courant défectueuse les prestations demeurent durablement inférieures de 10 % à celles qu'un « apprentissage » consciencieux aurait permis d'atteindre: on se représente sans peine ce que ce déficit signifie pour l'intéressé et le foyer qu'il est appelé à fonder. Au lieu de mettre les jeunes gens en garde contre ces professions semi-qualifiées (tout de même indispensables à l'économie nationale; réd.), il serait beaucoup plus opportun de les renseigner sur les possibilités qu'elles offrent et sur les exigences qu'elles posent. Mais il faudrait aussi prendre soin de vérifier si les jeunes gens sont mis au courant comme il convient de leur activité future.

La protection ouvrière a le devoir absolu de se préoccuper de ces problèmes. Il n'est pas indifférent pour la santé et la capacité de travail (que nous avons l'obligation absolue de ménager) de savoir si le jeune homme ou la jeune fille a trouvé le travail qui lui convenait et s'il est en mesure de remplir le poste qui lui a été confié. Malheureusement, lorsque ce n'est pas le cas, les dommages qui en résultent n'apparaissent généralement que bien plus tard. C'est pourquoi, une fois encore, il vaut mieux prévenir que guérir.

En portant de 14 à 15 ans l'âge de l'entrée dans la vie professionnelle, la loi fédérale sur l'âge minimum des travailleurs a réalisé un véritable progrès. A cet âge, une différence d'une année a une extrême importance; non seulement ce délai d'un an donne

au jeune homme ou à la jeune fille la possibilité de continuer de se développer physiquement et intellectuellement, mais encore celle de mieux choisir sa profession. Quoi qu'il en soit, le passage de l'école — où l'on a été si bien entouré — à la vie n'en demeure pas moins un pas dur à franchir, d'autant plus dur lorsque le nouveau travail n'a pas été choisi, mais imposé par la nécessité de gagner.

Tout d'abord, il importerait de soumettre à une visite médicale tous les jeunes gens qui entrent dans la vie professionnelle. Les résultats satisfaisants obtenus jusqu'à aujourd'hui par les entreprises qui procèdent à un examen médical nous autorisent à demander la généralisation de cette mesure; ainsi serait résolue l'une des questions les plus importantes de la protection de la jeunesse. D'ailleurs, une visite médicale est également dans l'intérêt de l'entreprise qui peut, de cette manière, éviter dès le début de placer des jeunes gens à des postes qu'ils ne sont pas en mesure de remplir; on éviterait ainsi les pertes de temps précieux que l'on constate, bien plus tard, lorsque le jeune ouvrier semi-qualifié se révèle inapte.

Les patrons qui occupent des jeunes gens et des jeunes filles doivent tenir compte du fait qu'ils se trouvent en pleine période de croissance physique et de développement intellectuel, et que l'on peut qualifier assez souvent de période de crise (puberté). Il va donc sans dire que ces jeunes gens sont plus sensibles à la fatigue, à l'impureté de l'atmosphère, au bruit que les adultes; il faut en tenir compte lors de leur affectation à un emploi. En effet, les déficiences physiques qui apparaissent au cours de cette période de croissance peuvent avoir des conséquences durables. Cet état de choses justifie donc pleinement les mesures de protection promulguées par la loi sur le travail dans les fabriques en faveur des jeunes gens. Malheureusement, ces dispositions se limitent aux dangers les plus pressants et sont rédigés en termes très généraux. La loi laisse donc en partie aux employeurs, en partie aux inspecteurs des fabriques le soin de décider si certains travaux peuvent être effectués ou non par les jeunes gens. Cependant, comme l'inspecteur, en règle générale, ne visite qu'une fois la fabrique au cours de l'année, ce sera l'effet du hasard s'il surprend un jeune ouvrier occupé à un travail défendu. Nous devons donc pouvoir compter sur le sentiment de responsabilité du patron et attendre de lui qu'il n'affecte pas les jeunes gens à des travaux pouvant être nuisibles à leur santé. Il va sans dire que le développement individuel des jeunes gens joue aussi un rôle; il varie selon les individus. Alors que certains travaux peuvent être confiés aux uns, ils ne peuvent pas l'être aux autres. Parfois, lorsqu'un jeune ouvrier est chargé d'un travail qui dépasse ses forces, ce n'est pas le patron qui est responsable mais un compagnon de travail plus âgé.

Il se peut aussi que le patron, comme l'inspecteur des fabriques, aient des doutes sur le caractère dangereux de tel ou tel

travail; c'est pourquoi il est souhaitable que les médecins de fabrique préconisés par l'Inspectorat fédéral puissent bientôt entrer en fonctions. Ces médecins se consacreront tout spécialement à la protection des jeunes gens, c'est-à-dire à l'un des postulats les plus urgents de la politique sociale d'aujourd'hui. Bon nombre des questions relatives à la protection ouvrière ne peuvent être résolues qu'avec le concours d'un médecin. L'institution d'un service médical du travail contribuera de la manière la plus efficace à la protection des jeunes gens occupés dans les fabriques.

La loi sur le travail dans les fabriques interdit de confier aux jeunes gens des travaux comportant des risques d'intoxication, risques qui ont considérablement augmenté au cours de ces dernières années ensuite du développement des procédés modernes de fabrication. A l'heure actuelle, rares sont les entreprises qui n'utilisent pas, sous une forme ou sous une autre, des produits nocifs. Le danger d'empoisonnement aigu est infiniment moins fréquent que celui d'intoxication progressive et chronique ensuite de l'inhalation journalière de vapeurs toxiques, dont des quantités homéopathiques suffisent à rendre dangereuse l'atmosphère. Dans ces conditions, il est naturel que l'Inspectorat fédéral des fabriques et la Caisse nationale suisse d'assurance-accidents de Lucerne s'appliquent à dépister très sévèrement ces possibilités d'intoxication et interdisent l'emploi des jeunes gens lorsque l'entreprise n'est pas munie d'installation d'aspiration permettant d'éliminer radicalement les vapeurs nocives. Le danger d'intoxication est particulièrement grave à l'heure actuelle; en effet, ensuite de la pénurie des dissolvants de faible toxicité, l'industrie recourt aujourd'hui à des produits de caractère plus nocif. Il va sans dire que les adultes n'échappent pas au danger d'intoxication; ils offrent pourtant une plus grande capacité de résistance aux toxiques industriels que les jeunes gens.

Il est évident que, lors de la répartition du travail, il est difficile de toujours tenir compte des jeunes gens de constitution faible, de leur fatigue rapide et, partant, de l'accroissement du danger d'accident; il n'est pas toujours possible de savoir exactement si le jeune homme ou la jeune fille est capable de remplir la tâche qui lui est confiée. L'habitude joue un rôle; en outre, certaines mesures peuvent alléger considérablement un travail difficile, des dispositifs efficaces de protection permettent de confier à un jeune homme des travaux dangereux. Pour l'employeur, il s'agit simplement d'examiner consciencieusement ces questions et, dans la hâte du travail, de ne pas oublier les responsabilités humaines comme aussi d'ordre civil et pénal qui lui incombent.

Le choix et l'organisation de la place de travail jouent également un rôle de première importance pour la santé des jeunes gens; nous n'y attachons pas encore, en Suisse, autant d'importance que dans les autres pays. Le squelette des jeunes gens, qui n'a pas encore achevé son développement, exige une tenue cor-

recte sous peine d'affaissements de la colonne vertébrale. En outre, un travail effectué en permanence debout peut comporter des suites nuisibles, notamment pour les jeunes filles. Lorsqu'un travail peut aussi bien être effectué en position assise, on devrait veiller à ce qu'il ne le soit pas debout. Il faut mettre à la disposition des jeunes gens des chaises modernes de travail avec dossier, ajustables à la stature de l'ouvrier. Il faut également tenir compte de la hauteur du corps lors des travaux debouts. L'établi doit être adapté de manière à permettre une position normale. Il faut éviter les travaux de couture effectués sur les genoux parce qu'ils déterminent une attitude défectueuse pouvant entraîner non seulement des dérangements de l'estomac, mais encore des affections des voies respiratoires, l'ampleur de la respiration étant insuffisante. La manière de travailler la plus rationnelle doit comporter successivement des positions assises et debout, de même que les déplacements pour aller chercher les objets nécessaires. Certaines entreprises, après avoir consulté des médecins, ont introduit des heures de gymnastique qui procurent une détente génératrice de force.

La limitation de la durée du travail et son interruption par des pauses ont une plus grande importance pour les jeunes gens que pour les adultes; en effet, chez les jeunes gens, le corps et l'esprit sont plus vite fatigués; le rythme du travail baisse rapidement, l'inattention s'accroît et, avec elle, les dangers d'accident et de maladie. Les signes de surmenage qui apparaissent lorsque le corps n'est pas en mesure de se libérer des toxines dues à la fatigue musculaire ont des conséquences particulièrement défavorables pour les jeunes gens chez lesquels la dépense d'énergie nécessaire à la croissance s'ajoute à la fatigue du travail. Il est donc parfaitement compréhensible qu'un certain nombre d'États aient limité à huit heures la durée du travail des jeunes gens. Nous ne devons pas négliger ce facteur, bien qu'un régime comportant des heures de présence différentes pour les diverses catégories, plus courtes pour les jeunes gens et pour les femmes, ne laisse pas de compliquer extraordinairement l'organisation du travail.

La loi fédérale sur le travail dans les fabriques ne limite pas la durée quotidienne du travail mais uniquement la durée hebdomadaire. Elle stipule cependant une exception, à savoir que les jeunes gens au-dessous de seize ans ne peuvent pas être astreints à des heures supplémentaires ou aux travaux dits accessoires au delà de la semaine de quarante-huit heures. Il semble, cependant, que cette interdiction devrait s'étendre, tout particulièrement pour les jeunes filles, jusqu'à l'âge de dix-sept ans. La durée du travail de huit heures trois quarts en vigueur dans la plupart des entreprises pendant les cinq premiers jours de la semaine est certainement supportable pour les jeunes travailleurs lorsque les conditions de travail ne sont pas particulièrement difficiles. Malheureusement, les entreprises ont toujours intercalé, notamment de-

puis le 1^{er} septembre 1939, de nombreuses heures supplémentaires dont l'ampleur a certainement eu pour effet un surmenage des jeunes gens de dix-sept et dix-huit ans, avant tout parce que ces heures supplémentaires ont été maintenues pendant des semaines. Lorsqu'elles apparaissent indispensables, elles ne devraient pas dépasser une heure par jour pour les jeunes gens et ne pas être consenties pendant plus de vingt jours consécutifs. Pour les travaux chronométrés, ou sans interruption, par exemple le travail à la chaîne — et qui ne permettent aucune pause en cas de fatigue — les heures supplémentaires devraient être interdites pour les jeunes gens.

La répartition de la semaine de quarante-huit heures sur cinq jours, comme nous l'avons toujours connue dans certaines entreprises mais comme elle a été généralisée au cours de l'hiver dernier, est absolument déplorable du point de vue de la protection des jeunes gens. Evidemment, le samedi libre est appréciable; mais nous sommes autorisés à nous demander s'il n'est pas payé trop cher, particulièrement en ce qui concerne les jeunes gens, par l'usure excessive du système musculaire et nerveux pendant les cinq autres jours. Une durée du travail de neuf heures trente-six minutes (et de dix heures vingt-quatre minutes sous le régime de la semaine de cinquante-deux heures) est trop long pour les jeunes gens. Le nombre des entreprises où le travail est assez facile pour admettre une aussi longue durée du travail est par trop restreint. Comme l'introduction parallèle d'heures de travail différenciées pour les hommes, les femmes et les jeunes gens n'est guère praticable et que, d'autre part, une durée du travail de neuf heures trente-six minutes est excessive pour les femmes, la journée de cinq jours ne saurait être recommandée du point de vue de l'hygiène du travail. Les conséquences physiologiques et psychiques d'une durée du travail trop longue n'apparaissent que plus tard; le fait que nous n'en ayons pas encore enregistré jusqu'à aujourd'hui ne signifie rien.

Du point de vue de l'hygiène du travail, l'intercalation de pauses joue un très grand rôle. Malheureusement, ce problème est encore très insuffisamment réglé par la loi fédérale sur le travail dans les fabriques; de même, dans la pratique, nous ne lui avons pas encore accordé l'importance qu'il doit revêtir. Une répartition rationnelle des pauses est propre à remédier à la fatigue rapide de l'organisme chez les jeunes gens, notamment lorsque la durée du travail est longue. C'est particulièrement le cas pour les jeunes gens sans contrat d'apprentissage qui sont entièrement intégrés dans le processus du travail et qui n'ont pas la possibilité, comme les apprentis, de faire de courtes pauses. N'oublions pas que les jeunes gens et jeunes filles sortant de l'école sont habitués à de longues récréations. Il est donc naturel qu'ils ressentent comme exagérée une durée du travail de cinq heures et même davantage sans interruption. En outre, ils sont habitués à faire les « dix

heures » à l'école; il serait donc opportun d'intercaler dans la matinée — comme l'ont déjà fait certaines entreprises — une petite pause leur permettant de manger ouvertement et les mains propres (et non pas en cachette comme ils le font) leur morceau de pain. Nous connaissons le cas d'une entreprise du textile qui remet aux jeunes gens un verre de lait lors de la pause du matin et de l'après-midi. La vente de bouteilles de lait de 3 décilitres organisée dans un grand nombre de fabriques par la Coopérative laitière de Zurich a donné de bons résultats. Des employeurs versent une subvention afin de faciliter aux jeunes gens l'achat de cette ration de lait.

Lors de travail chronométré ou de travail à la chaîne, l'intercalation d'une pause unique est insuffisante; deux courtes interruptions du travail — comme c'est le cas dans diverses entreprises — est préférable; l'une des pauses doit être consacrée à une collation et l'autre au repos. Pour les femmes et les enfants, il serait également nécessaire de prévoir des pauses pour les travaux qui fatiguent certains membres plutôt que d'autres ou exigent une grande concentration d'esprit. Cette remarque s'applique plus encore à la semaine de cinq jours, qui pose des exigences accrues. La tendance des ouvriers eux-mêmes à réduire les pauses afin d'avoir terminé vite la journée de travail, si elle est compréhensible doit être cependant combattue dans l'intérêt des ouvriers eux-mêmes et notamment des jeunes gens. Réduire les pauses ou les supprimer, c'est accélérer l'usure.

De même, le travail par équipes comporte de lourdes conséquences pour les jeunes gens; il devrait être évité dans la mesure du possible au-dessous de l'âge de 17 ans. Une répartition du travail qui oblige les jeunes gens à se lever à 4 heures pendant une semaine et se coucher à 23 heures la semaine suivante n'est certainement pas rationnelle pour des organismes qui ont besoin d'un repos et d'un sommeil réguliers. Spécialement à l'heure actuelle, cette répartition des heures de travail (le travail par équipes est devenu une institution régulière dans de nombreuses entreprises) doit comporter des conséquences négatives. En outre, l'alimentation irrégulière qui en résulte, déjà ressentie par les adultes, doit être nettement repoussée pour les jeunes gens qui ont besoin d'une nourriture abondante et prise à des heures régulières. En effet, chez les jeunes gens, la nourriture n'a pas seulement pour objet de réparer les forces, mais encore d'assurer la croissance. Malheureusement, peu d'entreprises mettent des repas intermédiaires à la disposition de leur personnel, et quelques-unes seulement gratuitement. Quant aux collations que les ouvriers apportent de la maison, elles sont souvent plus qu'insuffisantes.

Le repas de midi est également très important pour les jeunes gens. Il faut souhaiter que le plus grand nombre possible aient la possibilité de prendre un repas chaud, dont la valeur est encore accrue par l'ambiance familiale. Lorsqu'on a eu l'occasion de constater de quelle manière les jeunes ouvriers qui ne peuvent pas prendre

le repas de midi à la maison mangent et passent leur temps pendant cette pause, on ne manquera pas de considérer comme très désirable la réalisation de ce vœu. Du point de vue de la protection de la jeunesse, nous ne pouvons nous rallier à une réduction de la pause de midi en vue de réaliser une économie de combustibles, c'est-à-dire à une mesure qui oblige la plus grande partie des jeunes gens occupés dans les entreprises à prendre leur repas au dehors. Toutes les expériences que nous avons faites nous engagent à recommander de faire en sorte que, partout, les jeunes gens puissent avoir un repas chaud et abondant à midi. Pourtant, le faible salaire ne leur permettant pas de commander à la cantine de l'usine ou au restaurant un repas à fr. 1.20 ou fr. 1.60, les jeunes gens doivent se contenter d'un casse-croûte qui n'est pas toujours rationnellement composé du point de vue de l'hygiène alimentaire; en outre, les jeunes gens, au lieu de consacrer cet argent à leur nourriture, le gaspillent souvent à des achats inutiles. Les entreprises devraient donc prendre les mesures nécessaires afin de mettre à la disposition des jeunes gens et jeunes filles occupés un repas chaud soit dans la cantine de la fabrique, soit dans un restaurant des environs, soit dans une famille ouvrière. Un certain nombre d'entreprises ont mis des repas à prix réduit à la disposition des apprentis, mais sans se soucier de leurs compagnons d'âge qui n'étaient pas au bénéfice d'un contrat d'apprentissage, sans penser qu'ils avaient peut-être plus besoin que les apprentis d'une subvention. Par ailleurs, les dépenses occasionnées aux entreprises par le subventionnement de ces repas chauds aux jeunes gens sont plus que couvertes par l'accroissement des prestations au cours de l'après-midi, par la diminution du nombre des jours de maladie et par le développement d'une saine et forte génération ouvrière.

L'emploi des loisirs revêt également une certaine importance. Les loisirs doivent assurer aussi bien la détente nécessaire que le développement de la personnalité. En aucun cas on ne doit en abuser dans des activités épuisantes (exagération des efforts sportifs; réd.). Les chefs d'entreprises ont grand intérêt à encourager une organisation raisonnable des loisirs de leurs jeunes travailleurs.

Mais les loisirs doivent être complétés par des vacances. Le minimum d'une semaine prescrit par la loi sur la formation professionnelle des apprentis constitue un véritable progrès. Malheureusement, cette mesure ne concerne que les jeunes gens au bénéfice d'un contrat d'apprentissage; quant aux autres, dans beaucoup d'entreprises encore, ils n'ont pas de vacances. Leur droit aux vacances est réglé par le règlement y relatif qui ne prévoit des vacances qu'à partir de la troisième, de la quatrième ou même de la cinquième année de service. En d'autres termes, les jeunes gens en sont privés. Ne serait-il pas équitable que les jeunes gens et les jeunes filles sans contrat d'apprentissage bénéficient eux aussi de vacances leur permettant non seulement de se remettre des fatigues de la vie professionnelle, mais encore de jouir du bonheur

d'une semaine de liberté? Les jeunes gens de quinze et seize ans devraient avoir douze jours et ceux de dix-sept ans neuf jours. Et si, lorsqu'ils atteignent l'âge de dix-huit ans, leur droit aux vacances était réduit conformément au règlement de fabrique, ils auraient tout au moins bénéficié de vacances plus longues pendant leurs années de croissance. Et puis, les vacances des jeunes gens ne coûtent pas cher aux entreprises et ces dépenses sont certainement « rentables ». Cependant, comme il ne suffit pas d'accorder des vacances, mais qu'il faut encore faire en sorte qu'elles contribuent vraiment au repos, il est réconfortant de constater que la Fondation Pro Juventute dispose, pour tout jeune homme ou jeune fille, d'une place, soit dans une maison de vacances, soit dans un camp, soit dans un groupe de touristes, et cela même lorsque les possibilités financières de l'intéressé sont restreintes ou même qu'elles manquent tout à fait. Les villes ont des colonies de vacances à l'intention de la jeunesse scolaire. Pourquoi, la période des vacances scolaires terminée, ne pas en faire profiter les jeunes gens et jeunes filles occupés dans les fabriques?

Le programme de protection de la jeunesse travailleuse dont nous venons d'esquisser les grandes lignes ne se limite pas à la protection dans le cadre de l'entreprise uniquement; il s'inspire d'une conception plus large de l'hygiène du travail. Nous sommes conscients du fait que sa réalisation entraînera pour les entreprises non seulement des difficultés mais encore des dépenses. Cependant, nous sommes convaincus que ces dépenses et ces efforts seront largement compensés par les résultats: une jeunesse ouvrière saine, forte, aimant son travail, une jeune génération qui, à son tour, contribuera à la prospérité des entreprises.

Développer la protection des jeunes gens et jeunes filles occupés dans les fabriques, c'est rendre à notre économie nationale et à notre pays un inappréciable service.

Postulats relatifs à la formation professionnelle et à la protection des apprentis et des jeunes ouvriers.

1. Protection de la jeunesse.

a) *Soins médicaux et protection sociale:*

Visite médicale de chaque adolescent avant son entrée dans la vie active.

Surveillance de son état de santé par des visites médicales périodiques.

Récréations et collations (entre les heures de travail).