

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Band: 33 (1941)
Heft: 10

Artikel: L'apprentissage et la formation de la jeunesse dans les professions de l'imprimerie
Autor: Leuenberger, E.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384295>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 16.10.2024

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

sibilité de devenir ouvriers qualifiés. Après un an d'emploi dans une entreprise, la fréquentation de l'enseignement professionnel est autorisée; après que l'intéressé a été employé dans la branche pendant une durée dépassant le double du temps d'apprentissage, il peut être admis à l'examen de fin d'apprentissage. Cette possibilité d'apprendre un métier qualifié constitue donc un progrès. Pour le moment, elle n'est guère utilisée. Les cantons ne se sont encore que peu souciés d'en permettre la réalisation.

On a parfois laissé entendre que la jeunesse actuelle était « élevée dans du coton ». C'est bien mal connaître la situation. Nous avons le devoir d'améliorer de telle sorte la formation professionnelle et les conditions de travail que la jeunesse soit en mesure de voler de ses propres ailes. Il ne s'agit pas seulement de former des ouvriers qualifiés: il faut encore former des hommes au véritable sens du terme, des hommes aimant leur métier, conscients de leurs responsabilités en face de la société et de la famille. Evidemment, ces tâches dépassent la simple politique des salaires; et pourtant, c'est de leur solution que dépend l'avenir du mouvement syndical. Sachons bien, cependant, qu'elles ne pourront être résolues qu'à la condition que nos organisations s'occupent systématiquement de la jeunesse.

L'apprentissage et la formation de la jeunesse dans les professions de l'imprimerie.

Par *E. Leuenberger*, Berne.

Ce numéro de la « Revue Syndicale » est avant tout consacré aux problèmes de la jeunesse. L'auteur a été invité à exposer la question de l'apprentissage dans les professions de l'imprimerie et la collaboration entre employeurs et salariés dans ce domaine. Je m'efforcerai de m'acquitter aussi bien que possible de cette tâche. Cependant, le sujet est si vaste que je suis dans l'obligation de me limiter aux points principaux.

Un vieil adage dit: « Qui a la jeunesse a l'avenir. » Il semble que l'on commence à se rendre compte de cette vérité; en effet, jamais on n'a déployé tant d'efforts pour gagner la jeunesse qu'au cours de ces dix dernières années. Dans certains pays, il est vrai, ces efforts ont abouti à empoisonner son âme et à lui inoculer une idéologie dont la conséquence dernière est la destruction des libertés démocratiques et des droits élémentaires de l'homme.

Les organisations syndicales, elles aussi, ne doivent pas négliger de gagner la jeunesse à leur cause. Les apprentis et les jeunes ouvriers doivent être organisés aussitôt que possible. Nos organisations ont un moyen approprié d'acquérir de l'influence sur la jeune génération: collaborer dans le domaine de l'apprentissage. Malheureusement, il y a encore des syndiqués qui estiment que

l'apprentissage est exclusivement l'affaire des patrons. Cette conception est absolument erronée. L'histoire de la Fédération suisse des typographes démontre de la manière la plus péremptoire qu'une organisation syndicale est en mesure de surveiller l'apprentissage et qu'elle a tout autant à dire dans ce domaine que les employeurs. D'ailleurs, cette collaboration est aujourd'hui assurée par l'article 56 de la loi fédérale sur la formation professionnelle des apprentis.

Les premiers règlements d'apprentissage dans l'imprimerie.

Comme dans le domaine des conditions de travail, les typographes ont joué un rôle de pionniers dans celui de l'apprentissage. Dans cette branche, on a de tout temps attaché une importance particulière à la formation professionnelle des jeunes gens, qui a toujours fait l'objet de prescriptions sévères. On en trouve déjà de semblables dans les premiers statuts fédératifs de 1859. A cette époque déjà, la fédération s'opposait à l'engagement d'un effectif illimité d'apprentis, alors exploités par des patrons sans scrupule. On considérait comme une tromperie le fait de former — souvent insuffisamment — des ouvriers qui n'avaient ni la possibilité ou ni la capacité de gagner leur vie dans la profession. La restriction du nombre des apprentis et l'organisation d'examens d'admission, d'examens intermédiaires et finaux ont été demandées pour la première fois par les ouvriers typographes de Berne en 1843. Ils avaient très justement reconnu que les abus constatés dans le domaine de l'apprentissage étaient la cause du marasme alors constaté dans la profession. Certaines entreprises qui n'occupaient qu'un ouvrier avaient alors jusqu'à 3 ou 4 apprentis.

Jusqu'en 1865, c'est-à-dire jusqu'à la date où les patrons quittèrent la Fédération des typographes et où cette dernière ne fut plus formée que d'ouvriers, les sections s'efforcèrent de régler localement les conditions d'apprentissage. En 1865, la fédération intégra à ses statuts centraux un règlement d'apprentissage pour l'ensemble du territoire de la Confédération; elle croyait avoir la force d'en imposer l'application. Malheureusement elle avait surestimé ses possibilités; après 18 ans d'efforts elle dut se rendre compte que le but poursuivi ne pouvait être atteint qu'avec la collaboration de l'association patronale. Après des pourparlers ayant duré trois ans, les deux organisations mirent sur pied, en 1887, un règlement d'apprentissage applicable à l'ensemble de la Suisse alémanique. Sur les 275 entreprises entrant en considération, 191 se déclarèrent prêtes à reconnaître le règlement. C'était un premier et considérable succès dans la lutte menée pendant des années contre l'exploitation des apprentis.

L'échec de la grande grève de 1889 déclenchée en vue de la conclusion de la première convention nationale compromit pour longtemps non seulement les rapports entre employeurs et salariés, mais encore l'application du règlement d'apprentissage. Des abus

apparurent qui obligèrent la fédération à demander une revision. Les pourparlers durèrent de 1892 à 1903; ils aboutirent à la conclusion d'un nouveau règlement d'apprentissage, applicable cette fois à la Suisse romande également. Ses dispositions furent presque partout reconnues; le nouveau règlement pouvait être considéré comme un modèle de solution paritaire du problème de l'apprentissage. Dans les cantons de Berne et de Zurich, la nouvelle réglementation obtint même force de loi. Cela nous mènerait trop loin que d'entrer dans les détails de ces dispositions, prises dans l'intérêt le mieux compris des apprentis, des ouvriers et des patrons, en un mot de la profession tout entière. La limitation du nombre des apprentis et les examens de fin d'apprentissage constituaient les deux points les plus importants de cette réglementation. En ce qui concerne l'engagement des apprentis l'échelle ci-dessous était obligatoire pour les imprimeries:

Compositeurs:

1 apprenti	pour	1— 5 compositeurs	(moyenne annuelle)
2 apprentis	»	6--10	»
3	»	11—18	»
4	»	19—26	»
5	»	27	» et davantage

Dans les entreprises ayant constamment plus d'une machine à composer en activité, le chiffre des apprentis fixé par l'échelle ci-dessus devait être réduit d'un par machine en plus.

Conducteurs:

1 apprenti	pour	1—2 conducteurs
2 apprentis	»	4 conducteurs et davantage

Les patrons travaillant seuls ne pouvaient former qu'un apprenti, soit compositeur, soit conducteur. Pour les deux professions l'apprentissage avait été fixé à 4 ans. A l'issue des examens, l'organe paritaire d'apprentissage remettait aux apprentis un diplôme sans lequel aucun ouvrier ne pouvait devenir membre de la Fédération des typographes ou être engagé dans une entreprise appliquant les tarifs. Après deux ans, les apprentis subissaient un examen intermédiaire. En ce qui concerne la durée du travail des apprentis, elle ne devait en aucun cas dépasser d'une demi-heure celle des ouvriers. Les heures supplémentaires n'étaient autorisées qu'à titre exceptionnel; le travail de nuit et du dimanche était rigoureusement interdit pour les jeunes gens au-dessous de 18 ans. Le domaine d'application du règlement était divisé en 30 arrondissements dont chacun devait désigner une commission d'examen composée de patrons et d'ouvriers.

A la fin de 1903, ce règlement était reconnu par 343 entreprises. Au début, son application se heurta à certaines difficultés en Suisse romande, quelques cantons ayant promulgué leurs propres lois d'apprentissage. Quoi qu'il en soit, moyennant quelques modifications de forme, il fut possible de donner force de loi à ce règle-

ment dans les cantons de Neuchâtel, Vaud et Fribourg. Afin d'amener à composition les entreprises dissidentes (dont le nombre dépassait la centaine), les parties, par une requête commune, intervinrent auprès du Conseil fédéral afin que la Confédération, lors de la soumission d'imprimés, ne tienne compte que des entreprises ayant accepté les conditions du règlement d'apprentissage. En 1917, 25 petites imprimeries seulement refusaient encore de les appliquer.

Par la suite, les dispositions du règlement, avec quelques modifications, constituèrent une partie intégrante de la *convention professionnelle* en vigueur de 1918 à 1922 et furent reprises par le contrat collectif de travail pour l'imprimerie en Suisse mis sur pied en 1923.

Le nouveau règlement d'apprentissage et d'examen.

Après l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur la formation professionnelle des apprentis les dispositions relatives à l'apprentissage cessèrent d'être intégrées au contrat collectif. Complétées, elles constituèrent le « Règlement concernant la formation professionnelle et les examens d'apprentis », approuvé par les autorités. Cependant, si la loi fédérale a constitué un progrès marqué dans d'autres professions, il n'en a pas été de même dans l'imprimerie; au contraire, cette loi entraîna un certain recul, notamment en ce qui concerne la limitation du nombre des apprentis.

Afin d'éviter que l'entrée de nouveaux ouvriers ne détermine une recrudescence du chômage, les deux parties décidèrent l'introduction d'une année de carence. Cette mesure aurait permis de réduire de 250 environ le nombre des apprentis pour une période de quatre ans. Elle ne put malheureusement pas être appliquée, le Département fédéral de l'économie publique ayant refusé son autorisation.

En regard de l'ancien règlement, le nouveau code d'apprentissage comporte une innovation importante: des examens d'admission pour les jeunes gens désireux d'apprendre le métier de compositeur, conducteur, stéréotypeur ou de galvanoplaste. Ne sont admis à ces examens que les jeunes gens ayant suivi une école secondaire ou disposant d'un degré d'instruction correspondant. Les frais d'examens sont à la charge des intéressés. On veut éviter de cette manière l'entrée d'éléments non qualifiés dans la profession. Les jeunes gens ayant passé avec succès l'examen d'admission et que le médecin a reconnus aptes à exercer la profession reçoivent une liste des places d'apprentis à repourvoir. La durée du travail des apprentis, à l'heure actuelle, ne dépasse plus celle des ouvriers. Selon les zones de résidence, la rémunération des apprentis est fixée comme suit:

première	année	d'apprentissage	de fr.	8.— à 12.—	par semaine
seconde	»	»	» »	10.— à 16.—	» »
troisième	»	»	» »	12.— à 20.—	» »
quatrième	»	»	» »	16.— à 24.—	» »

En ce qui concerne les vacances, un petit nombre d'entreprises seulement accordent davantage que les 6 jours légaux.

L'application des dispositions relatives à l'apprentissage est confiée à la Commission centrale d'apprentissage pour l'imprimerie en Suisse. Elle est composée de trois membres de la Société suisse des maîtres imprimeurs, d'un membre de la Fédération suisse des protes, de trois membres de la Fédération suisse des typographes et d'un membre de l'organisation chrétienne sociale. Les travaux de la commission sont effectués par l'Office syndical, à Berne.

Les examens d'aptitudes (d'admission), les examens intermédiaires et les examens de fin d'apprentissage sont organisés par les commissions cantonales compétentes, nommées sur une base paritaire pour une durée de 4 ans. Afin que les modalités d'examen soient partout les mêmes, la Commission centrale a promulgué des directives. En outre, les examinateurs sont formés à leur tâche par des cours spéciaux.

Lorsque après deux ans d'apprentissage un apprenti échoue aux examens intermédiaires, l'autorité cantonale compétente, après avoir entendu la commission d'examen, prend les dispositions nécessaires. Lorsque les résultats des examens finals sont insuffisants, l'apprenti peut être obligé de faire une période d'apprentissage supplémentaire de six mois dans une autre imprimerie. Lorsqu'il apparaît que le patron porte une part de responsabilité de l'échec, il doit payer à l'apprenti le salaire d'ouvrier pendant cette période supplémentaire d'apprentissage.

En résumé, l'on peut dire que la réglementation stricte des conditions d'apprentissage a permis de réaliser dans l'imprimerie, et dans l'intérêt le mieux compris des deux parties, un niveau de qualification professionnelle qui fait honneur au pays. Du point de vue de la politique des salaires, chaque organisation syndicale a un intérêt évident à limiter l'offre de main-d'œuvre. En outre, lorsque les membres se recrutent parmi les ouvriers capables, il est plus facile de faire accepter les revendications de l'organisation. Le Typographenbund avait reconnu très tôt cette vérité; c'est pourquoi il a toujours attaché la plus grande importance à la formation et au perfectionnement professionnels de ses membres. Dans aucune organisation ces questions n'occupent autant de place que dans la nôtre. Le perfectionnement professionnel est assuré par les groupes professionnels des compositeurs, conducteurs et opérateurs. La Fédération suisse des typographes, ses sections et les groupes professionnels dépensent chaque année 200,000 francs en chiffre rond pour le perfectionnement professionnel des membres. Il va sans dire que la profession tout entière en bénéficie.

Les groupes de jeunesse.

Depuis 1925, la Fédération suisse des typographes a organisé des groupes de travail éducatif pour les apprentis, auxquels peuvent adhérer tous les apprentis au service des entreprises qui recon-

naissent le contrat collectif. Pour une cotisation modique de 30 centimes par semaine, les apprentis sont assurés, en cas de maladie, pour une indemnité journalière de 2 francs. Ces groupes ont pour but de perfectionner l'instruction professionnelle et générale des apprentis, d'en faire de bons ouvriers et de bons citoyens, des membres fidèles de l'organisation syndicale, de développer l'esprit d'entr'aide et d'amitié.

Les travaux des groupes locaux sont assurés par deux chefs de groupe assistés d'une commission de trois apprentis. De temps à autre ces chefs de groupes sont convoqués à des cours spéciaux afin de demeurer à la hauteur de leur tâche. Les dépenses des groupes sont couvertes par les sections. La fédération met gratuitement à la disposition des apprentis la « Revue suisse de l'Imprimerie ». Ils reçoivent également l'organe professionnel. Des conférences techniques, des exposés des apprentis eux-mêmes, des discussions, des concours, des visites d'entreprises permettent de compléter les lacunes de l'apprentissage et des cours professionnels officiels. Il va sans dire, en revanche, que les apprentis doivent sacrifier une partie de leurs loisirs. Ils le font avec plaisir parce que la vie de ces groupes les intéresse et les attire, leur ouvre des horizons nouveaux, développe leur esprit d'initiative, renforce les liens avec leurs compagnons de travail et avec la profession.

Tous les deux ou trois ans, la fédération organise des rencontres régionales ou nationales de jeunesse, rencontres au cours desquelles on ne se contente pas seulement de cultiver les liens de l'amitié et l'esprit syndical mais où l'on organise aussi des manifestations sportives.

On ne saurait commencer assez tôt le perfectionnement professionnel en dehors des heures de travail. Il y faut naturellement de l'énergie et de la volonté, parce que les occasions de passer peut-être plus facilement et plus agréablement son temps abondent. Cependant, dans leur intérêt même, les jeunes gens doivent se garder de négliger leur perfectionnement professionnel. Combien connaissons-nous d'ouvriers qui, bien qu'ayant eu une bonne formation professionnelle, ont perdu pendant leur jeunesse les liens intérieurs qui doivent unir chaque travailleur à sa profession, et cela parce qu'ils n'ont pas su mettre leurs loisirs à profit. Des rapports spirituels avec la profession (qui constitue le fondement de toute la vie ultérieure) sont indispensables. Lorsque l'amour du métier, la joie au travail manquent, il n'est pas possible de faire bien son travail. C'est la vie tout entière qui s'en ressent. Nous parlons ici d'expérience.

Jusqu'à aujourd'hui la fédération a fait les meilleures expériences avec ces groupes de jeunesse. Dans la règle, les jeunes gens qui participent à la vie de ces groupes sont gagnés au mouvement syndical.

Les jeunes gens occupés aujourd'hui dans l'imprimerie ont à leur disposition un certain nombre d'écoles professionnelles à

l'activité desquelles la fédération participe financièrement. Ah! combien de collègues plus âgés envient les jeunes gens qui disposent de telles possibilités de perfectionnement professionnel. Autrefois, ces possibilités étaient limitées. Pour se perfectionner, le typographe n'avait d'autre ressource que de changer d'entreprise ou de faire son tour de compagnon. Il élargissait ainsi son horizon, accroissait ses connaissances et ses expériences, augmentait ses chances d'avancement. Les associations professionnelles facilitaient par l'octroi de subventions, de viatiques, ces déplacements dans le pays ou à l'étranger. La Fédération des typographes a maintenu cette institution en faveur de ses jeunes membres. Lorsqu'un ouvrier sortant d'apprentissage ne trouve pas immédiatement un emploi il se rend, avant de partir à vélo ou à pied, chez le caissier de la section qui lui remet une légitimation. Jusqu'à ce qu'il ait visité les 36 bureaux de paiement disséminés dans tout le pays, un certain temps s'écoule. Chaque office lui remet une somme de 5 francs à laquelle peut s'ajouter une subvention de la section locale. L'intéressé n'est pas autorisé à visiter plus d'un de ces bureaux par jour. Il va sans dire que depuis la mobilisation le nombre des jeunes ouvriers en tournée de compagnonnage a fortement diminué. L'an dernier, la fédération a payé 925 francs seulement en viatiques contre 2816 francs en 1938.

*

Ces quelques commentaires suffisent pour convaincre le lecteur que l'apprentissage et le perfectionnement professionnels font l'objet d'une organisation modèle dans l'imprimerie. Quelles que soient les circonstances, la Fédération suisse des typographes est décidée à encourager activement la formation professionnelle des apprentis et à en faire de bons syndiqués afin de leur faciliter la lutte pour la vie et de renforcer la position de notre organisation.

Faisons le point.

Quelle est l'attitude de la jeunesse en face des problèmes actuels? Quelle est sa conception du monde? Ces questions préoccupent avec raison les milieux les plus divers. L'an dernier, le collègue Franz Schmidt, de St-Gall, a procédé parmi la jeunesse à une enquête dont les résultats ont paru dans le numéro de décembre 1940 de la « Rote Revue », l'organe mensuel du Parti socialiste suisse. L'auteur s'est efforcé d'étendre ses investigations aux milieux les plus divers; une faible minorité seulement des personnes auxquelles il s'est adressé étaient membres du parti. L'auteur estime pourtant que l'enquête, en dépit de ces précautions, n'est peut-être pas assez complète pour permettre au jugement de revêtir une valeur générale.