

Les fédérations syndicales et leurs congrès

Autor(en): **[s.n.]**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **35 (1943)**

Heft 12

PDF erstellt am: **14.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-384369>

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.

Les fédérations syndicales et leurs congrès.

Nos lecteurs auront pu constater que nous accordons une attention toute particulière à cette rubrique. Mais les rapports annuels étant pour la plupart fort copieux et, de plus, n'étant pas à la disposition de tous les lecteurs de la *Revue*, il est donc de notre devoir d'en faire les extraits les plus propres à les renseigner tant sur les domaines d'activité particuliers à chacune de nos fédérations que sur leurs tâches communes au sein du mouvement syndical. Lorsque les congrès traitent des questions d'importance générale, la rédaction est prête à les commenter de manière plus complète encore, soit sur la base de la documentation qui sera mise à sa disposition, soit en assistant aux délibérations.

R.

Chez les ouvriers sur métaux et horlogers.

(Politique contractuelle; création de possibilités de travail; problème des prix et des salaires; compensation; fonds social; assurance-chômage; arbitrage; contrôle des salaires; carte professionnelle.)

Le rapport pour l'année 1942 de la Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers commente en ces termes la distinction dont son président, Conrad Ilg, nommé docteur h. c. par l'Université de Berne, a été l'objet :

« Il a toujours suivi la ligne droite qui n'est pas et de loin toujours la plus facile. Sans cesse soucieux de la situation de notre économie nationale, il a toujours cherché à concilier les intérêts de celle-ci avec ceux du mouvement syndical. La paix du travail, conclue bien avant la guerre déjà, en est une preuve et les événements de ces dernières années lui ont donné pleinement raison. En partie incompris au début, notre collègue Ilg a eu la satisfaction de voir, petit à petit, les autres fédérations syndicales adopter également la politique d'entente inaugurée par les métallurgistes et horlogers. L'avenir montrera mieux encore que le passé tout ce que contient de positif et de constructif l'idée de la paix du travail. Si les parties contractantes veulent bien y mettre l'esprit que contient la lettre, de grandes réalisations sont encore possibles dans les domaines spirituel et matériel. La convention a créé les bases qui permettront à l'ouvrier de s'élever dans l'économie et dans l'Etat et d'y jouer un rôle de participant. »

Nous tenons à ajouter que Conrad Ilg ne s'est pas contenté de suivre la ligne droite; par son attitude désintéressée, il a également fait en sorte que d'autres puissent, eux aussi, suivre leur ligne droite. Mais quelle que soit la ligne de Conrad Ilg et celle de sa fédération, ce rapport indique qu'elle a été suivie avec conséquence; si elle devait être abandonnée ou ne pas aboutir au résultat désiré — dans les circonstances actuelles, aucune solution ne peut être considérée comme *la* panacée — il ne faudra pas en chercher

la faute dans un manque de conséquence ou de logique, ou de loyauté, ou encore dans les conceptions morales du président de la F. O. M. H.

Nous ne saurions taire ici que les opinions divergent sur les voies qui peuvent être suivies pour arriver au but commun; nous le cacherons d'autant moins qu'une confrontation de ces conceptions diverses est propre à expliquer bien des malentendus et à les dissiper.

Dans cet ordre d'idées, les commentaires que le rapport consacre à la *création de possibilités de travail* et à l'*assurance-vieillesse* sont du plus haut intérêt. Comme on le sait, l'attitude de la F. O. M. H. a engagé le congrès syndical de 1941 à adopter à l'unanimité deux thèses dont l'une souligne l'extrême urgence de la réalisation de l'assurance-vieillesse et survivants et l'autre — explicitement confirmée par le collègue Ilg — insiste tout particulièrement sur l'actualité de la création de possibilités de travail. D'ailleurs, le rapport de la F. O. M. H. précise très nettement que la fédération n'est nullement opposée à l'assurance-vieillesse comme on l'affirme trop souvent: « Le problème de la transformation des caisses de compensation pour perte de salaire en caisses d'assurance-vieillesse et survivants, bien que n'étant pas encore mûr pour la votation populaire, a donné lieu à une lutte politique. Dès le début, notre fédération a pris le contre-pied; en effet, elle a considéré que si les caisses de compensation devaient être affectées ultérieurement à un but autre que l'aide aux mobilisés, leurs ressources devraient être réservées en premier lieu à la création de possibilités de travail, problème qui prime tous les autres. *Mais cela ne veut pas dire que notre fédération nie la nécessité de l'assurance-vieillesse.* Il est pourtant évident que le problème de la création de possibilités de travail figurera au premier plan des préoccupations de l'après-guerre; il exige donc, dès aujourd'hui, des mesures préventives. Le Conseil fédéral partage cette manière de voir. »

Abordant la question des *prix et des salaires*, le rapport donne à entendre que nous nous rapprochons toujours davantage du moment où le problème du rationnement, de la garantie d'une alimentation suffisante, dépassera en importance celui des salaires:

« Nous ne voudrions toutefois pas éveiller l'impression que la fédération considère comme secondaire la question des prix et des salaires. Tous nos efforts dans le domaine de l'augmentation des revenus et de la stabilisation des prix en font foi. Ce dernier problème n'est pas facile à résoudre; il ne le sera que par un rapport équitable entre l'agriculture et les travailleurs. Cette question nous occupera encore au delà de 1942, car il est évident que, par le seul moyen des allocations de renchérissement, les ouvriers sont toujours plus défavorisés au fur et à mesure que la guerre dure et que les prix augmentent. Là où ces allocations ne sont obtenues qu'avec difficulté, la stabilisation des prix s'impose. Le système des caisses de compensation des prix, qui constitue un remède, devrait être étendu à de nouveaux domaines. »

Dans cet ordre d'idées, il est intéressant de rappeler la lettre que la F. O. M. H. a adressée le 10 décembre 1942 à l'Association suisse des constructeurs de machines et des industriels en métallurgie. Ce document relève tout d'abord que, depuis un an environ, l'écart entre les salaires et le coût de la vie va grandissant. En conséquence, la F. O. M. H. avait espéré que les allocations de renchérissement seraient portées de 24 à 32 francs par quinzaine pour les ouvriers adultes. « Lors de la conférence du 2 novembre, nous vous avons fait part de la déception des ouvriers de ne voir l'allocation portée qu'à 28 francs seulement. »

Il était donc nécessaire de revenir sur la question. Les représentants de la F. O. M. H. firent observer que la situation matérielle des ouvriers s'était aggravée de façon générale depuis une année, et même très sensiblement pour beaucoup d'entre eux. Un relèvement de l'allocation à 30 francs au moins paraissait donc justifié, car il fallait tenir compte du fait que même une allocation de ce montant ne pouvait compenser que partiellement la hausse du coût de la vie. Le salaire moyen touché par les ouvriers adultes en 1939 aurait bénéficié d'une adaptation de 23 %, ce qui aurait assez exactement correspondu à une compensation de 50 % du coût de la vie enregistré alors.

Cette lettre aborde ensuite l'importante question du *fonds social*, problème de première importance pour tous les travailleurs dans toutes les branches :

« Notre fédération apprécie à leur juste valeur les efforts des employeurs en vue d'assurer le développement technique et, partant, la capacité de concurrence de l'industrie. Malgré la constitution de ces réserves, qui contribueront sans conteste à assurer du travail en suffisance après la guerre, une nouvelle hausse des allocations eût certainement été supportable, étant donné le degré d'occupation satisfaisant et la progression croissante du renchérissement. Nous apprécions, certes, le geste des nombreuses entreprises qui ont accordé des gratifications. Toutefois, comme nous n'avons pas manqué de le souligner lors d'entrevues précédentes, ces gratifications représentent soit des rétributions spéciales pour du travail fourni, soit des prestations accordées à titre extraordinaire par des maisons dont le rendement est bon. Si précieuses qu'elles puissent être pour l'ouvrier, elles ne sauraient être considérées comme partie du gain régulier. Les entreprises dont les bénéfices ne sont que modestes n'en accordent pas ou que fort rarement. Il faut donc obtenir pour tous les ouvriers, indépendamment de ces prestations spéciales, une compensation équitable du renchérissement. Un relèvement de l'allocation à 30 francs au minimum nous paraissant d'autant mieux supportable que vous avez repoussé, pour la durée de la guerre tout au moins, la *création d'un fonds social*. Nous ne croyons guère nous tromper en attribuant cette décision, que nous regrettons, à l'attitude de certaines maisons *qui désirent limiter à leur entreprise leur activité sociale*. La trop grande retenue observée par certaines maisons envers notre fédération a certainement contribué à ce refus. Nous constatons que divers employeurs ne s'accrochent que difficilement de la collaboration dans l'esprit de la convention. »

Fonds social.

La F. O. M. H. attache la plus grande importance à la question du fonds social, *en soulignant, tout autant que les raisons matérielles, l'aspect psychologique du problème.* La constitution d'un tel fonds serait apte à raffermir l'esprit de collaboration dans notre industrie. « Au début, nous croyions voir dans la consolidation de l'assurance-chômage la tâche principale de ce fonds social. Plus tard, lorsque le problème du financement des caisses de chômage fut résolu en recourant aux caisses de compensation pour perte de salaire et de gain, nous avons proposé, en corrélation avec l'institution de ce fonds, la création d'une *prévoyance-vieillesse* pour tous les ouvriers de l'industrie des machines et métaux.

Nous avons espéré que nos suggestions pourraient être réalisées tant que dure cette période favorable à notre industrie. Nous pensions que le relèvement de l'allocation à 32 francs *permettrait de percevoir des ouvriers un montant régulier et obligatoire en faveur de ce fonds.* A notre point de vue, une déduction de 1 centime par heure de travail ne représentait pas une charge insupportable. L'entreprise y aurait contribué par un montant égal prélevé sur l'allocation augmentée, de sorte que les ouvriers n'auraient touché que 30 francs comme nous l'avons mentionné plus haut.

A notre grand regret, votre association n'a pas cru devoir entrer dans nos vues. Lors de la conférence du 11 novembre, consacrée plus particulièrement à l'étude des questions se rapportant au fonds social et à l'introduction d'une *prévoyance-vieillesse*, vous avez invoqué, pour motiver votre refus, le rapport de votre expert, M. Rieben, selon lequel l'institution d'une assurance-vieillesse ou d'une *prévoyance* ne serait que difficilement réalisable dans l'industrie des machines et métaux, opinion que nous ne saurions partager. Vous avez également fait valoir qu'il n'est pas possible à l'industrie, dans les circonstances actuelles, d'assumer de nouvelles charges de caractère durable. Vous consentiez, en revanche, que chacune de nos associations mette en réserve une somme considérable destinée à la constitution ultérieure d'un fonds social et que ce point figurera au premier plan des pourparlers relatifs au renouvellement de la convention en 1944. »

A la suite des divers pourparlers auxquels cette question a donné lieu, la conférence des délégués de la F. O. M. H., réunie le 5 décembre 1942, se déclara d'accord que les parties signataires de la convention constituent chacune, dès le début de 1943, une réserve de 1 million de francs dans le but de créer ultérieurement une caisse de *prévoyance-vieillesse*. En ce qui concerne

l'assurance-chômage,

cette résolution rappelle

« qu'une partie des maisons affiliées à l'association patronale ont accordé jusqu'à maintenant des subsides considérables aux caisses paritaires. A

titre de compensation et dans l'esprit de la convention, un faible montant fut également versé en faveur des caisses syndicales, pour autant qu'il s'agissait de membres de ces caisses occupés dans des entreprises avec caisse paritaire. Cependant, c'est l'association patronale qui a géré ces prestations, dans l'intention de les affecter à un fonds social à créer ultérieurement. La nouvelle réglementation de l'assurance-chômage a mis toutes les caisses sur un pied d'égalité; en principe, la prime est la même pour toutes les caisses et peut être considérée comme acceptable. Dans ces circonstances, nous vous invitons à mettre toutes les caisses sur le même pied, en supprimant les versements aux caisses paritaires (et à la nôtre également), ou alors en étendant ces subsides, mais qui devraient être alors égaux pour tous, à l'ensemble des ouvriers et en réservant au fonds social le capital ainsi accumulé.»

En ce qui concerne la *politique contractuelle* en général, le rapport s'exprime comme il suit: « Dans tous les pourparlers avec les employeurs et leurs associations, notre politique d'entente s'est révélée très appropriée; preuve en soit les contrats collectifs conclus en 1942 dans les différentes branches des arts et métiers travaillant les métaux.

Si donc les ententes contractuelles et l'accord mutuel sont indiqués en période de guerre, pourquoi ne le seraient-ils pas en temps normaux également? Nous répondons affirmativement, *bien que nous nous rendions parfaitement compte des difficultés que comporte une loyale politique d'entente. Ici non plus, nous ne devons pas reculer devant les obstacles, mais persévérer dans la voie que nous avons reconnue bonne. Ce que d'autres pays ont réalisé par la contrainte dans le domaine de la politique sociale, une démocratie doit le réaliser librement et démontrer de cette manière sa supériorité sur les régimes de coercition. Dans cette question comme dans d'autres, notre maturité sera mise à l'épreuve.* »

Rien ne démontre mieux la volonté de réaliser ces principes que les conventions passées avec l'Association des fabricants de préparages et l'Union suisse des installateurs électriciens.

L'article premier de la Convention des préparages a la teneur suivante:

« Dans le but d'éviter des conflits sociaux préjudiciables aux intérêts des populations horlogères et du pays, les parties contractantes s'engagent à s'abstenir, pendant la durée de la présente convention, de tout acte propre à troubler les bonnes relations entre patrons et ouvriers. Les parties s'engagent notamment à ne pas recourir au lock-out ou à la grève, sous quelque forme que ce soit. Il ne pourra être pris aucune mesure, sous quelque forme que ce soit, contre un ouvrier, du fait qu'il appartient à un syndicat, qui désire s'y affilier ou refuse d'y adhérer. Les deux parties s'engagent à ne pas prendre ou faciliter des mesures ayant pour effet de nuire à la contre-partie ou de l'affaiblir. »

La seconde de ces conventions précise comme il suit les fins de la politique contractuelle:

« La présente convention a pour but, par la réglementation des conditions de travail, de *maintenir la paix sociale, de développer*

la collaboration entre employeurs et travailleurs et de sauvegarder les intérêts communs du métier d'installateur électricien. »

Les deux conventions prévoient la liquidation en « dernière instance » des conflits et contiennent d'intéressantes dispositions sur les salaires, les salaires minimums, les allocations de renchérissement et les allocations familiales, les vacances, la durée du travail, la paix du travail, etc.

L'article 4, relatif au *contrôle* de l'application de la convention, mérite d'être signalé: « Un contrôle aussi complet et efficace que possible de la convention sera établi. Un règlement spécial en fixera le détail. Ce contrôle doit permettre aux parties d'être rapidement et complètement informées de la manière dont leurs ententes ou les sentences du Tribunal arbitral sont appliquées. Les deux parties ont qualité pour contrôler, soit en commun, soit indépendamment l'une de l'autre, la bonne application de leurs ententes ou des sentences arbitrales, sans discrimination entre employeurs ou travailleurs organisés ou non, ces ententes ou sentences arbitrales devant, dans la pensée des parties contractantes, s'appliquer d'une manière identique à tous les employeurs et à tous les ouvriers de l'industrie du préparage de la pierre par le moyen d'un contrat collectif de travail obtenant force obligatoire générale, suivant l'arrêté fédéral du 1^{er} octobre 1941. Le règlement d'application à élaborer sera considéré comme étant une partie intégrante de la convention. »

Les modalités de ce contrôle, telles qu'elles sont fixées dans l'annexe de cette convention, donnent une idée de ce que pourraient être les attributions d'un *office des salaires*:

« Dès l'entrée en vigueur de la convention, une liste des nouveaux salaires payés pendant les deux premières quinzaines sera établie en deux exemplaires au moins, dont l'une sera communiquée par l'association patronale à la F. O. M. H.

Pour l'établissement de ces listes, les employeurs se conformeront aux prescriptions indiquées ci-dessous et concernant le contrôle des salaires.

Le contrôle de l'application de la convention, en ce qui concerne les salaires, allocations, etc., se fera conformément aux prescriptions énumérées ci-après. Il est entendu, au surplus, que les parties ont qualité pour contrôler, soit en commun, soit indépendamment l'une de l'autre, l'application de leurs ententes.

A la requête de l'une ou de l'autre des parties, l'employeur établira la liste complète des salaires payés pendant les deux quinzaines précédant la demande. Cette liste devra contenir les indications suivantes, indispensables au contrôle complet des salaires conventionnels:

En regard du nom et du prénom de l'ouvrier ou de l'ouvrière, l'employeur mentionnera:

- a) la partie sur laquelle il est occupé;
- b) les heures de travail faites dans chacune des deux quinzaines;
- c) le gain réalisé dans chacune des deux quinzaines;

- d) le montant à l'heure de l'allocation de vie chère;
- e) l'allocation familiale éventuelle;
- f) l'âge (plus ou moins de 17 ans);
- g) la durée de l'emploi dans la partie quand le travailleur en cause est en formation;
- h) si le salaire est payé aux pièces ou à l'heure, ou, éventuellement, au mois;
- i) le motif éventuel de l'exclusion du calcul de la moyenne de sa partie (invalides, personnes âgées, parents, chefs de partie, etc.).

Si la demande de contrôle émane de l'association ouvrière, l'association patronale veillera à ce que l'enquête soit faite immédiatement.

Au cas où l'employeur tarderait à fournir ces renseignements, l'association demanderesse aura le droit de faire procéder à l'enquête par « Fidhor » ou toute autre fiduciaire de son choix, aux frais de l'employeur. La fiduciaire communiquera aux deux parties intéressées les résultats détaillés de son enquête, ce résultat devant servir de base à l'action éventuelle en préparation.

Les associations n'utiliseront les renseignements recueillis au sujet des salaires que dans la mesure où cela sera nécessaire pour en contrôler l'exactitude ou pour obtenir les changements conformes à la convention. En aucun cas ces renseignements ne pourront être communiqués à un concurrent. »

En plus des conventions passées pour les diverses branches, et dont celles signées avec les fabricants de préparages et les installateurs électriciens ne sont que des exemples, la F. O. M. H. a passé des conventions s'étendant à une industrie tout entière; elles servent de base à celles passées dans les diverses branches. En ce qui concerne l'*horlogerie*, 11 associations patronales dénoncèrent la convention pour le 30 novembre 1942. Les associations patronales justifiaient leur décision par la nécessité d'assouplir les modalités du

contrôle des salaires.

Des pourparlers menés pendant trois mois n'aboutirent à aucun résultat. La F. O. M. H. fit valoir *qu'une convention ne donnant pas à la partie ouvrière la garantie d'un contrôle efficace des salaires était sans valeur*. En conséquence, la F. O. M. H. maintint ses revendications. Les expériences faites au cours de nombreuses années dans l'industrie horlogère démontrent de la manière la plus nette que, *sans contrôle des salaires, la partie ouvrière n'a aucune garantie de l'application des dispositions relatives aux salaires stipulées par la convention*.

Plusieurs associations patronales n'ayant pas dénoncé la convention tandis que d'autres étaient libérées de leurs obligations, il en résulta une situation malsaine, qui allait chaque jour en s'aggravant et menaçait d'aboutir à une crise ouverte. La tension s'accrût encore lorsque les associations patronales repoussèrent sans la discuter la demande de relèvement des allocations de renchérisse-

ment présentée par la F. O. M. H. Une entente intervint cependant au dernier moment, les patrons ayant accepté de verser des allocations plus élevées correspondant à peu de chose près aux taux proposés par la F. O. M. H.

Simultanément, la question du contrôle des salaires fit l'objet d'une solution permettant la signature d'un nouvel accord. Les revendications de la F. O. M. H. ayant été acceptées dans leurs grandes lignes, celle-ci fit quelques concessions quant aux modalités du contrôle. La nouvelle convention, à laquelle participaient non seulement tous les anciens signataires, mais encore les associations patronales de Vaud et de Genève, est entrée en vigueur le 1^{er} novembre. Quant aux conditions dans les régions de langue allemande, elles feront encore l'objet de pourparlers spéciaux; quoi qu'il en soit, il semble que l'association patronale intéressée soit prête à ratifier les stipulations essentielles de la convention en vigueur en Suisse romande.

Entre autres choses, la nouvelle convention garantit aux travailleurs le droit d'élire librement leurs organes syndicaux et leur assure six jours de vacances au moins. De plus, toutes les dispositions antérieures relatives aux salaires, de même que toutes les sentences arbitrales restent en vigueur. Par l'article 3, les parties contractantes s'engagent, sous le patronage de la Chambre suisse de l'horlogerie, à examiner en commun toutes les questions intéressant directement ou indirectement l'industrie dans son ensemble, même lorsqu'elles ne concernent qu'une branche ou une partie d'une branche.

Les modalités relatives au contrôle de l'application de la convention comportent une innovation: *La F. O. M. H. est autorisée à exiger l'application intégrale, pour tous les travailleurs, de la convention dans toutes les entreprises affiliées aux associations ou groupes signataires.* Au cas où l'organisation syndicale douterait de l'application correcte de la convention, elle est autorisée à exiger un contrôle. Le secrétaire de l'association patronale doit alors faire une enquête dont les résultats doivent être communiqués à la F. O. M. H. Si cette dernière reste dans le doute, les deux secrétariats doivent rechercher en commun une solution. Si une entente n'est pas possible, l'une des parties peut demander le contrôle d'une personnalité neutre en laquelle les deux parties aient pleine confiance. Cet expert procède à une nouvelle enquête dont il soumet les résultats aux parties. Les frais, lorsqu'une violation de la convention est constatée, sont mis entièrement à la charge de l'association patronale. Toutefois, s'il apparaît que les modalités de la convention ont été respectées, un tiers des frais est supporté par la F. O. M. H. et le reste par l'association patronale.

Etant donné les difficultés auxquelles l'industrie horlogère a actuellement à faire face ensuite du blocage de ses avoirs aux

Etats-Unis, on peut dire que la convention a été conclue à temps, en mettant très opportunément fin aux tensions qui avaient régné pendant de nombreux mois dans cette importante industrie.

*

Dans l'introduction au chapitre consacré aux *arts et métiers*, nous lisons: « La tâche de l'organisation syndicale est de s'efforcer d'établir des conditions normales dans les arts et métiers. Ces conditions, pour être réalisées, doivent avoir un solide fondement sur lequel les professions artisanales puissent exercer leur activité. Mais les tâches de l'artisanat sont loin d'être estimées à leur juste valeur, ainsi qu'en témoignent les critiques contradictoires qui s'élèvent de temps à autre. Nous condamnons en particulier l'avis de ceux qui estiment que certaines branches de l'artisanat doivent être classées dans la catégorie des activités dépassées par les événements et devraient tout au plus être considérées comme un mal nécessaire. Au contraire, nous honorons l'habileté et le savoir-faire des artisans et nous appuyons les efforts en vue de favoriser les aptitudes professionnelles dans les arts et métiers. De tout temps, les métiers suisses ont produit des œuvres de valeur qui font la fierté du peuple suisse. L'Hôtel de Ville de Berne prouve que les qualités de l'artisanat n'appartiennent pas au passé.

Dans les arts et métiers, les conditions économiques varient d'une profession à l'autre. Une chose, par contre, leur est commune: elles ne peuvent exister que si elles sont ordonnées et organisées. L'intérêt à l'organisation de l'artisanat et à l'existence de relations convenables dans la profession est aussi grand pour l'employeur que pour l'ouvrier. Depuis longtemps, les plus clairvoyants d'entre eux ont reconnu que ce but ne peut être atteint que par leurs efforts communs. De même que l'ouvrier doit pouvoir attendre de son patron qu'il comprenne sa situation, ce dernier doit pouvoir en exiger autant du salarié. Il est évident qu'à la longue, l'ouvrier ne saurait compter sur des conditions de travail convenables si le patron ne peut obtenir un prix raisonnable pour son travail.

La réalisation de ce but, certes, est liée à de nombreuses conditions, mais la réussite dépend entièrement de nous-mêmes. *Le devoir des organisations patronales et ouvrières sera toujours de ne pas remettre à l'Etat, par simple désir de commodité, ce qu'elles peuvent faire par elles-mêmes.* Par contre, là où leurs forces ne suffisent pas, ou lorsque les mesures nécessaires sont de la compétence de l'autorité, elles doivent être assurées de l'aide de l'Etat. Il est naturel cependant que l'aide sollicitée au bénéfice d'un ou de plusieurs groupes ne soit accordée que dans la mesure où elle ne met pas en danger les intérêts supérieurs de notre économie nationale. »

Ce chapitre donne également d'intéressants renseignements sur la *communauté professionnelle* et la *carte professionnelle*. « Dans la plupart des contrats cantonaux ou locaux conclus ou renouvelés

en 1941 et 1942, nous avons introduit ce que l'on appelle le régime de la communauté professionnelle. Il implique, outre la constitution d'une commission paritaire et de son bureau, avec des attributions très étendues permettant aux délégués de discuter toutes les questions d'intérêt général du métier, l'introduction de la carte professionnelle. Par cette carte, la liberté d'association est respectée, mais les ouvriers et les patrons qui ne veulent pas adhérer à l'une des organisations signataires du contrat collectif doivent payer cette carte professionnelle d'un montant égal à la cotisation que versent les affiliés à leur association respective. Voici les dispositions généralement inscrites dans ces contrats collectifs sous le titre de « Réciprocité professionnelle » ou de « Défense professionnelle » :

« Les patrons ferblantiers et appareilleurs soumis au contrat s'engagent à n'occuper que des ouvriers membres de l'organisation ou des organisations ouvrières signataires du dit contrat ou qui sont porteurs de la carte professionnelle ouvrière.

Réciproquement, les ouvriers ferblantiers et appareilleurs membres de l'organisation ou des organisations ouvrières signataires ou porteurs de la carte professionnelle s'engagent à ne travailler que dans des entreprises assujetties au présent contrat par la signature de l'association patronale dont elles sont membres ou titulaires de la carte professionnelle.

La commission paritaire ne délivre la carte professionnelle aux patrons et aux ouvriers non affiliés à une organisation signataire qu'après signature individuelle du contrat collectif et paiement d'une contribution fixée par elle. »

Le produit de ces cartes professionnelles sert à couvrir les dépenses de la commission paritaire et, éventuellement, à organiser des cours de perfectionnement à l'intention des personnes occupées dans le métier.

Lorsque, avec le temps, la classification professionnelle des ouvriers aura été nettement déterminée, cette classification sera portée sur la carte professionnelle, renouvelée au début de chaque année. De cette manière, on évitera des contestations de salaire lors de l'embauche d'un ouvrier. Tout le monde reçoit cette carte, mais elle est gratuite pour les affiliés à une organisation signataire, tandis qu'elle est payante pour ceux qui n'en font pas partie.

Cette carte a pour but de soumettre aux règles professionnelles tous les éléments patronaux et ouvriers entrant en considération pour le métier. Si l'on y parvient, *l'appui de l'Etat permettant de donner force obligatoire aux décisions prises par la profession ne sera plus que d'une valeur très secondaire.*

Les expériences faites depuis deux ans sous ce nouveau régime nous engagent à persévérer dans cette voie. »

Rapport et congrès des ouvriers de fabriques et du textile.

(La situation dans les différentes branches; les salaires des ouvriers de fabriques et du textile; l'initiative pour la réforme économique et les droits du travail; la « Suisse nouvelle »; l'interdiction des partis; l'effectif des membres.)

Sous la présidence du collègue Ernest Marti, la Fédération suisse des ouvriers de fabriques et du textile a tenu un congrès extraordinaires les 25 et 26 septembre 1943. Un congrès de cette fédération est toujours intéressant, non seulement parce qu'il réunit des délégués d'un secteur important de notre économie, mais encore d'industries qui enregistrent à la manière d'un sismographe très sensible les moindres fluctuations économiques.

Alors que, d'une manière générale, le chômage était encore en recul (en juillet 1943, le nombre des personnes en quête d'emploi n'était plus que de 3004), diverses entreprises de textile diminuaient déjà leur production et procédaient à une réduction de la durée du travail. Une résolution du congrès constate que « le chômage des longues années de crise est réapparu et s'attaque de nouveau à nos possibilités de gain ».

Toutefois, la situation varie très fortement de l'une à l'autre des branches dont les ouvriers sont organisés dans la Fédération des ouvriers de fabriques et du textile (S. T. A. V.).

En 1941, *les industries de la soie et de la rayonne* ont été pleinement occupées dans le cadre des possibilités encore offertes par le manque de matières premières. Cet état de choses s'est maintenu jusqu'au début du second semestre de 1942. Le commerce indigène a absorbé de grosses quantités de produits textiles. Toutefois, les consommateurs n'ont pas acheté dans une même proportion, si bien que, vers la fin de 1941, les grossistes et les détaillants disposaient de stocks dont l'écoulement était extrêmement lent; en conséquence, ils ont réduit les commandes passées aux fabriques.

Quant aux *exportations*, qui jouaient autrefois un rôle prépondérant, elles ne totalisaient plus, en 1941, qu'une faible partie des chiffres d'avant-guerre, tout en étant cependant supérieures à celles de 1940. Tandis que les achats des pays d'outre-mer diminuaient progressivement, ceux des clients européens, et notamment de l'Allemagne, augmentaient. Ensuite du renchérissement excessif du produit brut, les tissus de soie naturelle ne sont plus accessibles qu'à une infime minorité de consommateurs.

Dans *l'industrie des rubans de soie*, la situation s'est légèrement améliorée en 1941 par rapport à l'année précédente, encore que l'accroissement de la consommation intérieure n'ait pas permis de compenser la baisse des ventes à l'étranger provoquée par la guerre. En 1942, les relations ont pu être reprises avec quelques pays; de plus, l'industrie a pu prendre pied dans des marchés qui, autre-

fois, n'achetaient pas en Suisse, ce qui a nécessité quelques adaptations. Les entreprises ont dû passer de la fabrication des articles de luxe à celle des articles de consommation courante, dont la demande, d'ailleurs, a continué d'être forte en 1942. Elle assurerait du travail en suffisance si l'industrie était à même d'accepter toutes les commandes. Mais les exportations sont limitées, tant par les autorisations d'importer accordées au compte-gouttes par les pays qui passent ces commandes que par les permis d'exporter des autorités suisses. Quoi qu'il en soit, les fabriques ont exécuté d'importantes commandes en 1942.

En 1941, l'*industrie du coton* n'a pu couvrir que le 10% de ses besoins aux Etats-Unis. Le coton égyptien, dont les arrivages ont cessé, a été remplacé en partie par des livraisons de la Russie, de la Turquie et de la Syrie. La marchandise fournie par ces deux derniers pays, bien que de qualité très inférieure, nous a été vendue à des prix surfaits. Comme l'ont fait en partie les industries des rubans de soie et de la laine, celle du coton a remplacé le produit naturel par la fibranne, dont la production, comme on le sait, a dû être improvisée dans les conditions les plus difficiles. De plus, cette fabrication dépend, elle aussi, des matières premières et auxiliaires d'origine étrangère; en conséquence, le maintien de la production à un niveau satisfaisant se heurte aux plus graves obstacles. Au cours des deux dernières années sur lesquelles porte le rapport, les filatures ont dû réduire de 50 à 60% leur exploitation. Les entreprises de tissage étaient dans une position nettement plus favorable; en plus des filés de fibranne et de rayonne, elles ont pu travailler de grosses quantités de filés portugais, de même que des filés d'autres matières textiles, de chanvre notamment.

La *broderie* également doit faire face à de sérieuses difficultés. Néanmoins, pendant les deux années considérées, il a été possible d'occuper la moitié des machines. Pendant les neuf premiers mois de 1942, la valeur des exportations a été supérieure de plus de 40% à celle de la période correspondante de 1941. Cette augmentation traduit tout à la fois la majoration des prix et la tendance à fabriquer avant tout des produits de haute qualité. Par un heureux concours de circonstances, la mode a favorisé la vente des broderies et des dentelles; il semble que cette faveur soit appelée à durer. L'approvisionnement en tissus et filés ne laisse pas de causer des soucis. Les importations de coton brut ayant cessé depuis longtemps, la broderie dépend entièrement des réserves qui se trouvent encore dans le pays; c'est cet état de choses avant tout qui pousse l'industrie à développer la production des articles exigeant beaucoup de manutention. (Nous observons dans d'autres industries encore, dans le chocolat et la chaussure par exemple, ce phénomène particulier à l'économie de pénurie.)

Les conséquences du manque de matières premières ont été particulièrement sensibles dans l'*industrie de la laine*. En 1941, les arrivages ont été nuls; en 1942, les quantités importées n'ont

atteint qu'une bien faible partie de la consommation annuelle normale. En 1941, l'industrie de la laine peignée a réduit son activité de 30 % environ; la situation était légèrement meilleure pour les filatures de laine cardée et les fabriques de drap, ces industries travaillant en partie des matières premières indigènes. D'une manière générale, le degré d'occupation a été satisfaisant dans la fabrication des couvertures; il a été nettement moins favorable dans l'industrie du feutre, en raison de l'insuffisance de l'approvisionnement.

Dans l'*industrie chimique*, qui exporte la plus grande partie de sa production, les difficultés sont provoquées avant tout par la désorganisation des échanges internationaux.

Dans l'*industrie du papier*, le degré d'occupation a été bon en 1941 et 1942. La consommation a considérablement augmenté. Tandis que la production de papier pour l'impression des journaux diminuait, celle du papier à écrire, du carton et du papier d'emballage augmentait particulièrement en ce qui concerne le papier fort (utilisé par l'industrie des conserves pour remplacer le fer-blanc et l'aluminium dans la fabrication des boîtes et par l'industrie des emballages pour remédier à la pénurie de chanvre, de jute et de lin). La guerre a multiplié les emplois du papier et du carton, qui servent aujourd'hui à fabriquer des ficelles, des cordes, de la ouate de cellulose, des serviettes, des essuie-mains, des torchons, qui remplacent le cuir, etc.

Le marasme règne dans l'industrie du *tressage de la paille*. Ensuite du blocus et du contre-blocus, les exportations vers les pays d'outre-mer (et vers la France) ne sont plus que l'ombre d'elles-mêmes; elles ont entièrement cessé vers la Turquie, la Roumanie, la Grèce, la Bulgarie et la Croatie. A la fin de 1942, cette industrie n'occupait plus que 1055 ouvriers contre 1757 une année auparavant.

Dans l'*industrie du lin*, la disette de matières premières a fortement réduit la production; le travail par équipe a été diminué; la durée du travail a été ramenée de quarante heures par semaine à trente-six heures et des ouvriers ont été licenciés.

Quant aux *salaires*, encore que la situation soit bonne dans plusieurs branches, *ils sont uniformément et traditionnellement mauvais*. On enregistre encore des salaires-horaires de 46 centimes (pour les jeunes gens et les femmes); nulle part ils ne dépassent fr. 1.78. En octobre 1941, ils oscillaient entre 52 et 169 centimes dans le textile, entre 61 et 112 centimes dans le tressage de la paille (novembre), entre 61 et 141 centimes dans le papier (novembre), entre 62 et 172 centimes dans le cartonnage (novembre) et entre 64 et 178 centimes dans la chimie bâloise (novembre). Au regard de 1939, la compensation du renchérissement était de 18,3 % en moyenne dans le textile en octobre 1941, de 18 % dans le tressage de la paille (novembre), de 19 % dans l'industrie du papier (novembre), de 15,8 % dans le cartonnage (novembre) et de 9,9 %

seulement dans la chimie bâloise (novembre); la hausse du coût de la vie s'inscrivait alors à 34%.

Il faut encore tenir compte du fait qu'au début de la guerre les ouvriers des fabriques et du textile subissaient une baisse de salaire de 15 à 25% — datant de la crise — et qui n'avait jamais été compensée. Dans ces conditions, la rémunération de 1939 ne saurait servir de base au calcul des allocations de renchérissement. « Mais, lisons-nous dans le rapport, ni les employeurs ni les autorités n'ont admis cette manière de voir. »

Les salaires des ouvriers de fabriques et du textile montrent de la manière la plus nette combien la méthode consistant à fixer les salaires en tenant compte uniquement de l'indice officiel du coût de la vie, ou même des recommandations de la Commission fédérale consultative des salaires peut être parfois injuste (d'autant plus que les « taux normaux » autorisent une adaptation inférieure pour les salariés qui n'ont pas deux enfants). Rien ne souligne mieux l'insuffisance notoire des salaires de certaines catégories que les chiffres qui figurent dans le rapport de la S. T. A. V.:

Salaires moyens (et allocations de renchérissement) des personnes dont le rendement est normal, occupées dans les industries du coton, de la laine et de la bonneterie. (Chiffres publiés par l'association patronale. Hausse du coût de la vie en décembre 1941: 34,2%.)

	1939	Déc. 1941	Adaptation en %
<i>Industrie du coton:</i>			
Ouvriers qualifiés	1.16	1.33	14,7
semi-qualifiés	—,88	1.02	15,9
Ouvrières	—,80	—,92	15,0
<i>Industrie de la laine:</i>			
Ouvriers qualifiés	1.38	1.57	13,0
semi-qualifiés	1.07	1.23	14,9
Ouvrières	—,80	—,92	15,0
<i>Bonneterie:</i>			
Ouvriers qualifiés	1.54	1.73	12,3
semi-qualifiés	1.05	1.18	12,4
Ouvrières	—,72	—,82	13,7

Etant donné que les industries du coton et de la laine n'emploient pas ou que très peu d'ouvriers qualifiés, les salaires mentionnés sous cette rubrique ne peuvent concerner que les artisans (serruriers, mécaniciens, menuisiers, etc.). Seuls les salaires des ouvriers semi-qualifiés et des femmes sont caractéristiques des conditions de rémunération de la branche. Ajoutons qu'il s'agit de salariés occupés à temps plein!

A la fin de 1940, l'Association des fabricants de soieries a établi le règlement des salaires suivant, valable pour les entreprises affiliées:

	Cat. A	Cat. B
	en centimes, par heure	
Tissage, lisse et crêpé	62	72
métiers Lancier	64	75
métiers Jacquard	69	80
Opérations diverses (bobinage, etc.)	de 64 à 75	

Selon l'association patronale, il s'agit de « gains moyens minima ». Dès le 1^{er} novembre 1941, l'association patronale a « recommandé » une adaptation de 12 ct. par heure. A la fin de 1939, selon une enquête faite par l'association patronale, les salaires moyens s'établissaient à 77 ct. pour un tisserand, à 63 ct. pour un attacheur et un entrayeur-passeur, à 76 ct. pour un ourdisseur, à 67 ct. pour un dévideur et à 63 ct. pour un bobineur. Dans la grande majorité des cas, ces opérations sont confiées à des femmes.

Dans l'industrie de la *rayonne*, les « salaires horaires moyens normaux » étaient les suivants en septembre 1939 :

Ouvriers	qualifiés et semi-qualifiés	1.31
	manœuvres (auxiliaires)	1.07
	de moins de 18 ans	— .67
Ouvrières	de plus de 18 ans	— .78
	de moins de 18 ans	— .56

A la fin de 1941 — selon les renseignements fournis par les employeurs — l'adaptation était de 18% au regard d'un renchérissement de 34,3%.

L'association des industries transformatrices du textile donne les renseignements suivants sur l'évolution des salaires moyens de septembre 1939 à octobre 1941 (renchérissement de 32,4%) :

Ouvriers		Oct. 1939	Oct. 1941	Adaptation en %
qualifiés et semi-qualifiés				
	de 18 à 20 ans	1.19	1.32	10,9
	au-dessus de 20 ans	1.47	1.69	15,0
	manœuvres (auxiliaires)			
	de 18 à 20 ans	— .83	1.05	26,5
	au-dessus de 20 ans	1.26	1.48	17,5
	de moins de 18 ans (de 14 à 16)	— .46	— .54	17,4
	(de 16 à 18)	— .54	— .74	37,0
Ouvrières	de 18 à 20 ans	— .64	— .72	12,5
	au-dessus de 20 ans	— .77	— .88	14,3
	jeunes filles de 14 à 16 ans	— .46	— .52	13,0
	» » » 16 » 18 »	— .51	— .61	19,6

Dans le *tressage de la paille*, les salaires ont évolué comme il suit (renchérissement en novembre 1941 34%) :

		Sept. 1939	Nov. 1941	Adaptation en %
Ouvriers	qualifiés et semi-qualifiés	— .97	1.12	15,5
	manœuvres (auxiliaires)	— .72	— .90	25,0
	de moins de 18 ans	— .55	— .64	16,4
Ouvrières	de plus de 18 ans	— .71	— .84	18,3
	de moins de 18 ans	— .53	— .61	15,1

Pour les travailleurs à domicile de cette branche, les salaires horaires moyens ont passé de 40 ct. en septembre 1939 à 52 ct. en novembre 1941.

Dans le *papier*, l'association patronale indique les adaptations suivantes :

		Sept. 1939	Nov. 1941	Adaptation en %
Ouvriers	spécialisés	1.47	1.74	18,4
	semi-qualif. travaillant par équipe	1.32	1.61	22,0
	manœuvres (auxiliaires)	1.24	1.48	19,4
	de moins de 18 ans	— .59	— .72	22,0
Ouvrières	de plus de 18 ans	— .32	— .98	19,5
	de moins de 18 ans	— .54	— .61	13,0

Cartonnage (selon les renseignements patronaux):

	Sept. 1939	Nov. 1941	Adaptation en %
Ouvriers qualifiés et semi-qualifiés			
coupeurs	1.53	1.72	12,4
aides-coupeurs	1.10	1.25	13,6
manœuvres (auxiliaires)	—,87	1.04	19,5
de moins de 18 ans	—,55	—,65	18,2
Ouvrières de plus de 18 ans			
travaillant aux machines	—,66	—,77	16,7
travaillant sur table	—,68	—,79	16,2
auxiliaires	—,52	—,62	19,2

Dans la *chimie bâloise*, selon les indications de l'Association bâloise des industriels en chimie, les salaires moyens ont été relevés comme il suit:

	Sept. 1939	Nov. 1941	Adaptation en %
Ouvriers qualifiés et semi-qualifiés	1.60	1.78	11,3
manœuvres (auxiliaires)	1.41	1.59	12,8
de moins de 18 ans	—,91	—,98	7,7
Ouvrières de plus de 18 ans	—,90	1.03	14,4
de moins de 18 ans	—,59	—,64	8,5

L'adaptation a été la suivante pour les salaires mensuels:

Ouvriers qualifiés	410.—	441.—	7,6
Ouvrières adultes	301.—	322.—	7,0

Etant donné que la baisse de 15 à 25% subie par ces travailleurs pendant la crise n'a pas été compensée, le congrès demande énergiquement un relèvement sensible des salaires de base, d'autant plus insuffisants que les exigences posées aux ouvriers (adaptation de la production, etc.) ont considérablement augmenté. D'autre part, la S. T. A. V. revendique une majoration des allocations de renchérissement et une compensation intégrale de la hausse du coût de la vie pour tous les salaires inférieurs à fr. 1.— en septembre 1939.

Le congrès a demandé la réglementation contractuelle des conditions de travail et de salaires en protestant contre les employeurs qui appliquent encore le principe du « patronat de droit divin » et qui empêchent les travailleurs de s'organiser librement. Cette attitude, condamnée de la manière la plus nette par l'Office de guerre pour le travail et l'industrie dans ses « directives », est encore fort répandue dans le textile et l'industrie chimique. « Nulle part plus que chez les ouvriers de fabriques, la pression exercée par un certain nombre d'employeurs n'est plus paralysante. Le droit d'association garanti par la Constitution fédérale n'est que trop souvent théorique. »

Deux résolutions spéciales du congrès accueillent chaleureusement *l'initiative pour la réforme économique et les droits du travail*. Les délégués saluent également les buts affirmés par la « Suisse nouvelle ».

Enfin, le congrès rappelle que « les organisations ouvrières restent fermement sur le terrain de la démocratie et de la défense

nationale; aucun traître n'a été recruté dans leurs rangs. Dans ces conditions, le congrès considère que la suppression de l'interdiction des partis serait un acte non seulement de justice, mais encore de sagesse politique. »

A l'issue du congrès, le président de la fédération, Ernest Marti, s'est démis de ses fonctions après vingt-cinq ans de féconde activité. Ernest Moser, conseiller national, lui succédera dès le 1^{er} janvier 1944.

Le collègue Marti prend sa retraite à un moment où la fédération est en plein développement. Elle compte actuellement plus de 10,000 membres. Parmi les 17 fédérations affiliées à l'Union syndicale suisse, la S. T. A. V. a passé du huitième au sixième rang; c'est elle qui a enregistré la plus forte augmentation (24,6%; viennent ensuite les relieurs avec 12,4% et les métallurgistes et horlogers avec 8,7%).

Rapport et congrès de la Fédération suisse des ouvriers relieurs.

(Profession de foi nationale; tribunal arbitral et commission de conciliation; salaires, allocations de renchérissement; contrats collectifs et applicabilité générale; assurance-vieillesse; travail éducatif.)

Le rapport 1941-42 de la Fédération des ouvriers relieurs, présenté en trois langues, témoigne d'une belle et intense activité. Bien qu'il ne soit question que de pourparlers et de conventions, de requêtes, d'institutions d'entraide, il est difficile de concevoir un document démontrant de manière aussi évidente les bienfaits de l'organisation. Les cailles ne tombent pas toutes rôties dans la bouche de l'ouvrier. Chaque amélioration, chaque réglementation nouvelle exige de longs travaux que seule l'organisation syndicale peut mener à chef. On souhaiterait que les gens qui froncent les sourcils au seul nom de « syndicat » lisent ce document. Ils verraient que la solidarité syndicale est quelque chose de beau et de grand. De plus, ce rapport étant celui de l'une des plus petites parmi les fédérations affiliées à l'Union syndicale suisse, il permet, le domaine étant plus restreint, d'avoir une vue plus directe des diverses activités syndicales.

L'introduction consacre à l'idée de la Confédération quelques commentaires de nature à être médités dans d'autres milieux: « L'idée de la Confédération est demeurée si vivante et si féconde malgré tous les contrastes qui opposent encore les classes, que toutes les doctrines pour lesquelles les hommes ont répandu tant de sang, sacrifié tant de bonheur et gaspillé tant de richesses ne peuvent exercer qu'une influence des plus minimes sur la conception fondamentale de notre communauté nationale. Cette conception, c'est la liberté du citoyen dans le bonheur général. La Con-

fédération a pour mission d'assurer la protection et la sécurité du peuple suisse, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur. Nous constituons une communauté de peuples libres d'origines diverses, animés de la volonté de collaborer loyalement. Nous défendons nos institutions dans la mesure où elles assurent la protection et le bien-être de tous les membres de la communauté. Mais, dès que l'Etat déroge à cette mission, nous faisons usage de notre droit de critique; plus encore, nous résistons.» Et voici clairement définis les rapports entre le syndicalisme et l'Etat, en des termes dont l'esprit patriotique est certainement plus sincère que celui que proclament maints discours.

L'introduction ne laisse pas de rappeler que bien des attitudes et bien des actes sont encore étrangers à l'esprit confédéral. « Nous savons où conduit la politique totalitaire et sans scrupule. La majeure partie des employeurs en ont également conscience. Plus que pendant la dernière guerre mondiale, on cherche à tenir compte des besoins de la classe ouvrière. Malheureusement, tous les patrons ne l'ont pas encore compris. Il se trouve toujours parmi eux des gens qui traitent leurs ouvriers en esclaves et qui leur refusent la modeste compensation de salaire à laquelle ils ont droit... Ce sont des gens qui, en fait de liberté, ne comprennent que celle du plus fort. Si les luttes sociales se sont atténuées et si nous avons pu préserver l'économie des tensions qui ont failli nous conduire autrefois à la guerre civile, ce n'est certes pas à ces gens que nous en sommes redevables. Les organisations syndicales se réservent d'user à leur égard de tous les moyens de nature à modifier leurs conceptions. Que ce soit possible, le rapport n'en doute pas.

« Notre puissance morale, renforcée par un nombre croissant de syndiqués convaincus, nous vaut des succès plus marqués et plus sûrs que les méthodes de force d'autrefois. La collaboration des syndicats à la solution des problèmes professionnels constitue un immense progrès. Il se peut que, par le moyen de ces solutions paritaires, on ait cherché ici et là à prévenir d'autres bouleversements, plus profonds; mais cela ne joue aucun rôle. Quoi qu'il en soit, la classe ouvrière ne saurait mieux faire que de continuer dans cette voie, en sauvegardant sa dignité et son indépendance, certes, mais en respectant aussi l'indépendance et la dignité du partenaire. Le bonheur durable ne s'acquiert pas en écrasant l'adversaire, mais en en faisant un ami et un partenaire.»

Commentant l'activité de la fédération, le rapport constate que les relations avec la Fédération suisse des maîtres relieurs (F. S. M. R.) ont été bonnes et que les problèmes en suspens ont pu être réglés dans le cadre de la convention de 1938 et dans un esprit de collaboration. En 1941, sur l'initiative de l'organisation syndicale, l'association patronale a accepté de constituer un *Tribunal arbitral* et une *Commission de conciliation*, ce qui constitue un grand progrès dans les relations contractuelles. L'affiliation du groupement des grandes entreprises zurichoises de reliure à la

F. S. M. R., en consolidant fortement la réglementation contractuelle des conditions de travail, a déjà porté ses fruits. En outre, la Fédération des ouvriers relieurs a pu conclure un contrat collectif avec la Fédération romande des maîtres relieurs; de plus, les possibilités de conclure un contrat collectif avec la Société suisse des maîtres imprimeurs se sont nettement améliorées.

En ce qui concerne les allocations de renchérissement, nous lisons dans le rapport:

« Nous reconnaissons loyalement la bonne volonté avec laquelle les parties contractantes se sont efforcées de respecter les directives. Certes, au cours des différentes étapes, de malencontreux retards se sont parfois produits. Mais, dans l'ensemble, on constate le désir de ne pas faire attendre les ouvriers trop longtemps. Partout où nous n'avions pas encore de contrat collectif, l'adaptation des salaires a presque toujours été insuffisante et exagérément retardée. »

La fédération a continué d'attacher la plus grande importance à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

A la fin de 1942, le nombre des membres, à peu près également réparti entre les hommes et les femmes, avait passé à 2036 contre 1811 une année auparavant.

L'assemblée générale de la fédération, qui a eu lieu les 25 et 26 septembre 1943 à Saint-Gall, a confirmé les excellentes relations qui règnent entre les membres et les organes directeurs. Vingt-trois sections de toutes les régions du pays étaient représentées. Le rapport du secrétariat, complété oralement par le collègue Woerler, a été ratifié à l'unanimité. Le point le plus important figurant à l'ordre du jour a été sans contredit la révision des statuts; le comité central avait présenté des propositions détaillées. Il s'agissait avant tout d'adapter les statuts de la caisse de chômage à la nouvelle réglementation fédérale et de modifier les statuts de la caisse de maladie. Les autres décisions concernaient la modification du nom de l'association en Fédération suisse des ouvriers relieurs et cartonniers et l'institution d'un secrétariat local à Zurich. En outre, l'assemblée a voté trois résolutions, dont la première définit la politique des salaires:

1^o Tous les contrats collectifs conclus dans la profession de relieur doivent être groupés en un contrat national, pour lequel la déclaration de force obligatoire générale pour l'ensemble de la profession sera demandée au Département fédéral de l'économie publique.

2^o Dans l'industrie du cartonnage, la réglementation et l'amélioration des salaires et des conditions de travail doivent être réalisées par une étroite collaboration entre les associations d'employeurs et de salariés et par l'établissement de contrats collectifs.

3^o Un contrat collectif doit être signé dans la gainerie.

Enfin, la résolution relève que le développement systématique de la formation professionnelle constitue l'un des principaux moyens d'atteindre le but visé. Les efforts déployés à cet effet, tant

par les membres que par la fédération, doivent être appuyés par toutes les forces vives de la profession.

La seconde de ces résolutions déplore *l'adaptation insuffisante des salaires* et la baisse du pouvoir d'achat, qui impose sans cesse de nouveaux sacrifices aux travailleurs. L'assemblée des délégués invite les autorités fédératives à intervenir auprès des employeurs afin qu'ils procèdent à une modification des méthodes de calcul des prix permettant de rétablir pour le moins le salaire réel d'avant-guerre.

La troisième résolution salue avec satisfaction les efforts en vue de réaliser, dès la fin de la guerre, l'assurance-vieillesse et survivants obligatoire. Le comité central est chargé d'appuyer énergiquement tous les efforts visant à la transformation des caisses de compensation en caisses d'assurance-vieillesse.

A l'occasion de l'assemblée des délégués, la fédération a exposé des travaux d'apprentis.

40 années d'organisation syndicale du personnel des compagnies privées de chemins de fer, tramways et bateaux à vapeur.

(Rationalisation et chemins de fer privés; durée du travail et progrès culturel; salaires; problèmes d'après-guerre.)

Le personnel des chemins de fer privés et des compagnies de navigation joue un rôle particulier au sein de la Fédération suisse des cheminots, où il représente un secteur important de l'économie privée. Les chemins de fer privés (sans tenir compte des tramways municipaux) occupent près de 8000 personnes et 600 « marins » naviguant à bord des flottes de nos lacs. La Fédération suisse du personnel des chemins de fer privés et des compagnies de navigation à vapeur (V. P. D.) est la seconde en importance des onze sous-fédérations de la S. E. V. Etant donné la nature particulière de ses tâches syndicales, elle jouit d'une large autonomie dans toutes les questions internes. On comprend que le collègue R. Bratschi, secrétaire général de la S. E. V., ait tenu à rédiger la brochure commémorative publiée récemment par la V. P. D. à l'occasion de son quarantième anniversaire. Disons-le d'emblée, cette publication n'est ni une monographie de la V. P. D. ni un simple rapport d'activité. Elle dresse un bilan qui situe clairement ce secteur de l'économie dans l'ensemble; cette étude est accompagnée d'intéressantes considérations sur l'avenir, d'autant plus nécessaires que cet anniversaire marque en quelque sorte la fin d'une époque et le commencement d'une nouvelle.

Alors que la rationalisation progresse à pas de géants, tant dans l'économie que dans les transports, nous avons encore en Suisse

plus de deux cents compagnies privées de chemins de fer et de bateaux à vapeur vivant tant bien que mal, souvent même plus mal que bien. Certes, cette diversité est quelque peu atténuée par des communautés d'exploitation; plusieurs d'entre elles ont le même directeur. Il n'en reste pas moins, comme le remarque très justement le collègue Bratschi, que le nombre des directions, des conseils d'administration et l'ampleur de l'appareil administratif sont indiscutablement disproportionnés à l'importance des tâches à remplir. Il y a plus de vingt ans déjà, la S. E. V. a fait observer qu'à l'exception des tramways municipaux, il serait possible de concentrer les entreprises de transport privées suisses en dix groupes d'exploitation environ. La situation n'a guère changé depuis et il ne semble pas que l'on se soit décidé à la modifier. Il va de soi que cette pléthore de petites entreprises ne facilite guère le travail syndical, d'autant plus que, du côté patronal, on déplore l'absence d'une organisation à même d'examiner directement avec la S. E. V. toutes les questions fondamentales. Il existe bien une « Union d'entreprises suisses de transport », mais à laquelle les compagnies affiliées ont toujours hésité à confier les attributions nécessaires. « De vieux préjugés à l'égard des syndicats ont empêché jusqu'à maintenant une évolution qui serait pour le moins aussi utile aux chemins de fer qu'à leur personnel. Dans ce domaine, les C. F. F. et les chemins de fer privés pourraient prendre des leçons auprès de leurs concurrents de la route. »

L'étude du collègue Bratschi fourmille de remarques très actuelles. Commentant la période qui a suivi la guerre mondiale, et après avoir stigmatisé comme il convient la politique de déflation de Musy, l'auteur conclut très justement :

« Si la seconde guerre mondiale a trouvé un peuple uni dans la volonté de résister, ce n'est certainement pas à ces milieux réactionnaires qu'en revient le mérite. »

Les considérations de Bratschi sur la *durée du travail* dessinent la politique à suivre par les organisations syndicales :

« La lutte pour la diminution de la durée du travail n'est pas terminée. L'après-guerre lui donnera une impulsion nouvelle. L'état de la technique permet de réduire encore les heures de travail; peut-être même l'exigera-t-il. Quant à l'organisation des loisirs ouvriers, elle a cessé d'être un problème fondamental. Les réactionnaires qui prédisaient que la diminution de la durée du travail pousserait les travailleurs vers l'alcool ont eu tort. La réduction de la durée du travail a rendu l'ouvrier à son foyer, à son jardin; elle lui a permis de s'adonner aux sports, à l'amour de la nature, à s'élever moralement au contact de la montagne. Elle a rendu notre peuple physiquement plus sain, plus mûr intellectuellement et plus conscient de soi. La journée de huit heures a enfin assuré aux travailleurs une existence digne. »

Les efforts de l'organisation syndicale en matière de *salaires* sont encore loin d'avoir abouti. Bratschi reconnaît cependant que des progrès très nets ont été réalisés depuis 1914, d'autant plus

qu'il ne faut pas oublier que « le tiers des années qui se sont écoulées depuis a été couvert par le bruit de deux guerres mondiales ». De plus, il a fallu parer aux effets de ces deux guerres et des crises économiques. Mais, en dépit de ces difficultés, nous avons maintenu certaines conquêtes. Personne n'a donc le droit de contester l'importance du travail syndical, facteur de progrès social et de civilisation. » Pour le moment, le syndicalisme s'efforce avant tout de prévenir de nouveaux avilissements. Cette lutte doit être considérée à longue échéance :

« Nous devons conserver nos positions pour pouvoir repartir de l'avant une fois la guerre finie. C'est alors seulement que la grande bataille se livrera. La lutte du salarié pour une rémunération équitable, c'est la lutte pour une juste part du produit de son travail. Après cette deuxième guerre mondiale, cette part devra être plus grande qu'auparavant. C'est la condition préalable d'une paix réelle et durable. On ne pourra pas en rester aux bonnes intentions, comme après la précédente guerre. Il faudra une véritable percée vers plus de justice sociale. »

Le collègue Bratschi passe ensuite en revue les institutions d'entraide de la S. E. V. ; il exprime la reconnaissance des cheminots à ceux qui les ont fondées et développées. Mais l'œuvre d'aujourd'hui doit être poursuivie :

« Les tâches à accomplir ne nous manqueront pas. La guerre soulève des problèmes d'ordre social de la plus grande importance. Une partie d'entre eux sont même si considérables qu'ils exigent une solution sur le plan mondial. D'autres rentrent dans le cadre des devoirs du peuple suisse. Une autre partie de ces problèmes enfin — et non la moindre — continuera à être du ressort des syndicats, auxquels il appartiendra de trouver la solution. Après la guerre, la V. P. D. et la S. E. V. auront un large champ d'activité. Elles interviendront avec une vigueur renouvelée pour la défense des droits de leurs membres et des droits du peuple travailleur tout entier. »

Bratschi ne parle pas seulement au nom de la S. E. V. et de ses sous-fédérations, mais de tous les travailleurs organisés : *Les syndiqués rempliront leurs devoirs de citoyens en période de paix aussi bien qu'ils le font aujourd'hui. Si, d'une part, il s'agit de sauvegarder la liberté et l'indépendance du pays pendant la guerre, la paix qui suivra nous imposera, d'autre part, la grande et noble tâche de promouvoir et d'accroître la justice sociale dans notre petite patrie.*

Le 14 novembre 1943, 550 délégués de la V. P. D. réunis à Berne, après avoir entendu un exposé du collègue Bratschi, ont voté à l'unanimité une résolution attirant expressément l'attention des autorités et des entreprises de transport sur la situation de plus en plus précaire — ensuite de l'adaptation insuffisante des salaires — du personnel des catégories moyennes et inférieures. L'assemblée a demandé une modification de la politique économique actuelle, préjudiciable aux citoyens qui n'ont que leur salaire pour vivre. L'interdiction d'adapter tant soit peu les tarifs des chemins de fer à l'augmentation des dépenses d'exploitation a

aggravé la situation. Dans de nombreuses entreprises, c'est le personnel qui subit le premier les conséquences de cet état de choses. Les délégués V. P. D. attendent donc une solution rapide des problèmes liés à l'aide aux chemins de fer privés, mais une solution sauvegardant les droits du personnel. Il convient, en particulier, d'en tenir compte si l'on envisage de remplacer des chemins de fer par d'autres moyens de transport. L'assemblée se rallie à l'article voté par les Chambres relatif au partage du trafic, de même qu'au projet d'assainissement des C. F. F. élaboré par le Conseil fédéral.

Questions syndicales actuelles chez les ouvriers du vêtement.

Les 19 et 20 juin 1943, la Fédération suisse des ouvriers du vêtement, du cuir et de l'équipement (F. V. C. E.) a tenu son congrès à Lucerne en présence de quatre-vingt-un délégués et de quinze invités. La F. V. C. E. n'est pas une puissante organisation. Elle figure au neuvième rang des seize fédérations affiliées à l'Union syndicale suisse. Il est donc d'autant plus intéressant de relever que c'est dans cette fédération précisément que nous enregistrons l'une des évolutions les plus caractéristiques et les plus intéressantes, et cela pour l'ensemble du mouvement syndical. La F. V. C. E. organise les professions les plus différentes, dont chacune a à résoudre des problèmes étroitement déterminés par la nature particulière du métier; ces problèmes, il s'agit de les coordonner et de les ramener autant que possible à un même commun dénominateur, ce qui implique la recherche d'un équilibre entre les tendances centralisatrices et fédéralistes.

La tendance centralisatrice se manifeste par un développement marqué des contrats collectifs. Dans les industries et les fédérations importantes, cette évolution est toute naturelle. Elle ne donne plus lieu à des conflits de tactique ou de doctrine. Il n'en va pas de même dans les branches de faible importance économique et les petits groupements organisés dans la F. V. C. E., à laquelle vient de s'affilier l'Association des ouvriers coiffeurs. Elle fait partie de la F. V. C. E. à titre de sous-fédération (de même que l'Association des travailleurs à domicile de la confection et de la lingerie) et compte environ 1600 membres. Ces travailleurs sont très disséminés. Cette organisation qui, jusqu'il y a peu de temps, était encore très loin de nos conceptions syndicales, tant sur le plan de l'organisation que sur celui des idées, a aujourd'hui un contrat collectif, le premier dont les conditions de travail et de salaires aient été prononcées d'applicabilité générale pour l'ensemble de la profession. Les ouvriers coiffeurs, s'ils sont des syndiqués de fraîche date, ont aussi cette spontanéité de l'enthousiasme que l'on a un peu perdue dans les professions organisées depuis longtemps. Alors que les collègues de ces métiers craignent que les contrats collectifs et leur

déclaration d'applicabilité générale n'affaiblisse la puissance d'attraction des syndicats, les syndiqués des petites professions (qui, sans l'aide de l'Etat seraient peut-être dans l'impossibilité de réaliser aussi rapidement qu'il le faudrait l'ordre dans la profession) estiment, au contraire, que cet ordre peut être créé et renforcé d'autant plus facilement que les relations contractuelles sont plus développées.

D'ailleurs, la question du contrat collectif ne se pose pas seulement pour les ouvriers coiffeurs. Des contrats nationaux ont été conclus pour les tailleurs sur mesure et pour les fabriques d'uniformes; l'intérêt se concentre avant tout sur les pourparlers poursuivis avec une association patronale centrale, comme c'est le cas dans nombre d'autres fédérations (typographes, lithographes, relieurs, etc.). Des contrats collectifs sont envisagés pour les selliers et les cordonniers.

Si nous voulons organiser l'économie de manière plus rationnelle, tout en tenant compte, en prévision de la période difficile d'après-guerre, des tendances à l'économie dirigée qui se manifestent partout, nous devons nous convaincre qu'il est tout aussi nécessaire de mettre de l'ordre dans les petites industries que dans les grandes, d'autant plus que l'importance du secteur travaillant pour l'intérieur est probablement appelée à augmenter.

Cette conception a été exprimée très nettement par les conférences professionnelles des tailleurs sur mesure, des ouvriers de la chaussure et des tanneurs, des selliers et des cordonniers, des travailleurs à domicile de la confection réunies pour la première fois à l'occasion du congrès de Lucerne. Il est également très naturel que ces conférences, bien que siégeant indépendamment les unes des autres aient posé la question de l'obligation syndicale. En effet, si nous voulons organiser mieux l'économie, il faut tout d'abord que ses participants, et notamment les travailleurs, soient eux-mêmes organisés. Et où le seraient-ils mieux que dans nos syndicats libres, qui ont fait les preuves de leur grande expérience économique et de la conscience qu'ils ont de leurs responsabilités envers l'économie dans son ensemble.

Cette manière de voir a trouvé son expression dans l'autorisation donnée aux organes directeurs d'accepter d'autres associations à titre de sous-fédérations autonomes, à la condition naturellement qu'elles reconnaissent les statuts de l'Union syndicale suisse. Leurs rapports avec la F. V. C. E. sont réglés statutairement. De même, le comité central a la compétence, après s'être entendu avec les groupements professionnels intéressés, non seulement de conclure des contrats collectifs, mais encore d'en demander l'applicabilité générale. Le congrès a chargé les organes directeurs de créer dans le plus bref délai un secrétariat romand. (Avec l'aide financière des autres fédérations de l'U. S. S., un secrétariat local a été ouvert en Suisse alémanique; l'ouverture d'autres secrétariats est envisagée.)

L'assemblée a chargé la fédération de poursuivre les pourparlers avec la Fédération des ouvriers du textile et de fabriques en vue de la fusion des deux associations, celles-ci restant des partenaires égaux en droits. Une commission a été instituée à cet effet.

Le congrès de la F. V. C. E. indique nettement la voie que doit suivre l'évolution: développement des groupes professionnels, dont chacun doit jouir, dans les questions professionnelles, de la plus large autonomie compatible avec les intérêts généraux de la fédération. Celle-ci coordonne tous les problèmes qui commandent l'activité de la F. V. C. E.

Le congrès a ratifié la politique de l'Union syndicale suisse en matière de politique des prix, des salaires, etc. Les délégués ont manifesté leur volonté de faire en sorte que les résolutions votées ne restent pas sur le papier. Cela dépend non seulement de l'activité de la fédération, mais aussi de la conscience que chacun apportera à l'accomplissement de ses devoirs. A l'issue du congrès, et pour marquer mieux le sérieux de cette résolution, le président a invité les délégués à se lever et à consacrer une minute de méditation, non pas aux morts, mais à l'œuvre à construire.

Le congrès n'a pas ménagé ses félicitations aux collègues Bircher et Moser, de même qu'au président. Le rapport de caisse et d'activité traduit éloquemment l'énorme travail fourni par les fonctionnaires. Les divers groupes professionnels (chaussure, tannerie, cordonnerie, sellerie, fabrication des articles de cuir, tailleurs sur mesure, confection pour dames, confection, fabrication d'uniformes, etc.) ont exigé des deux fonctionnaires centraux de deux à quatre fois plus de travail que ce n'aurait été le cas dans les grandes fédérations qui disposent d'un appareil plus vaste. Le nombre des assemblées de sections, d'entreprises, des séances diverses, des séances avec les employeurs et les commissions de conciliation a passé de 187 en 1941 à 244 en 1942.

Le congrès de la F. V. C. E. a montré toute l'importance du travail accompli dans les petites fédérations; il a rappelé aussi que les grandes fédérations savent, quand il le faut, faire preuve de solidarité à l'égard de leurs cadettes.

Economie politique.

Mesures d'économie de guerre prises par la Confédération au cours du deuxième et troisième trimestre 1943.

Abréviations:

CF	=	Conseil fédéral
ACF	=	Arrêté du Conseil fédéral
DEP	=	Département fédéral de l'économie publique
OGIT	=	Office de guerre pour l'industrie et le travail
OGA	=	Office de guerre pour l'alimentation
Ord.	=	Ordonnance
Rlf	=	Recueil de lois fédérales