

Liberté et discipline dans les ateliers au XIXe et au début du XXe siècle

Autor(en): **Dubois, Gérard**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizerische Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialgeschichte
= Société Suisse d'Histoire Economique et Sociale**

Band (Jahr): **14 (1996)**

PDF erstellt am: **05.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-871702>

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.

Liberté et discipline dans les ateliers au XIXe et au début du XXe siècle

L'historien qui étudie la durée du travail au XIXe siècle est confronté à un problème fort épineux. Comment peut-il évaluer le temps passé à travailler dans les ateliers alors que, pendant une bonne partie du siècle, l'attitude des ouvriers se caractérise par un travail irrégulier? Peut-il, en l'absence de statistiques, évaluer un absentéisme qui semble parfois fort important? Pour répondre à ces questions, sa première tâche consistera à se transformer en historien de la vie quotidienne des ouvriers dans les fabriques et dans les ateliers. Ensuite, ensuite seulement, il pourra s'aventurer dans l'estimation de certaines formes d'absentéisme.

Cette contribution s'articule autour de deux concepts. D'une part, la «liberté» dont jouit l'ouvrier à l'atelier, c'est-à-dire la «faculté» qu'il possède ou qu'il prend de travailler à son gré, d'être présent ou absent de son lieu de travail. D'autre part, la discipline patronale qui s'exprime sous différentes formes au cours du siècle. Elle sortira vainqueur de ce formidable bras de fer. Elle permettra l'enfantement d'un homme relativement nouveau, plus régulier et assidu dans son travail.

1. Les libertés

1.1. L'atelier ou la cellule familiale partiellement reconstituée

Au XIXe siècle, la garde des petits enfants d'ouvriers n'est guère différente d'aujourd'hui. Parfois, les liens familiaux ou de voisinage jouent un rôle important. Grands-parents, oncles et tantes, frères et sœurs et même voisins s'occupent alors des petits qui leur sont confiés. Parfois, des communes ou des entreprises fondent des crèches destinées aux enfants de leurs ouvriers. C'est le cas d'une filature de coton en 1843 déjà dont la crèche accueille les enfants jusqu'à l'âge de 5 à 6 ans, âge d'entrée à l'école obligatoire.¹

Mais une autre solution semble souvent avoir été adoptée, surtout dans les régions où le travail féminin est important. Les ouvrières prennent leurs enfants avec elles

au travail. Dans le canton de Glaris, un rapport décrit la présence des tout petits dans les ateliers d'indiennes: «Lors de nos inspections de fabrique [...] nous avons trouvé assez souvent des petits enfants [...] dans les fabriques, auprès de leurs mères, sous la table d'impression ou bien dispersés tout autour.»²

Au cours du siècle, la situation change. La discipline s'installe alors partout. Les patrons commencent à voir d'un mauvais œil la présence d'enfants non productifs dans leurs ateliers. Ainsi, pour pallier cette opposition, les parents apprennent à leurs enfants à se comporter en toute discrétion à l'intérieur des ateliers. Agé de quelques années, Fritzli s'échappe du jardin d'enfants pour rejoindre sa mère dans l'entreprise de tissage, il «s'était secrètement faufilé entre les métiers dans l'atelier de tissage au premier étage – cherchant à se protéger du regard du contremaître et du sévère maître. Ainsi parvenait-il souvent à la place de travail de sa mère sans être aperçu, à l'endroit même où, silencieusement et avec assiduité, elle réglait les métiers à tisser. Ne le remarquait-elle pas, qu'il lui tirait timidement l'ourlet de sa jupe pour lui indiquer qu'il était de nouveau là; et ses yeux exprimaient tout son bonheur: Fritzli n'était nulle part aussi bien qu'à côté de sa mère.»³

Pourtant, l'attitude du patronat varie de cas en cas. D'une manière générale, il reste cependant laxiste quant aux allées et venues des enfants. L'inspecteur du travail Schuler souligne, en 1887, que «souvent les plus petits rejets des ouvriers» rendent visite à leurs parents dans les ateliers.⁴ Encore au début du XXe siècle, ceux-ci ont souvent le droit d'entrer dans les ateliers. Hermine Knapp, qui travaille alors dans une entreprise de tissage de l'Oberland zurichois, explique que ses enfants venaient la retrouver à son métier chaque fois qu'ils le pouvaient.⁵

Notons enfin que les parents savent très bien se défendre contre les menaces patronales. Surtout lorsqu'ils savent que leur force de travail leur est indispensable. Les inspecteurs glaronnais du travail soulignent cette attitude ouvrière. Les employeurs «doivent souvent endurer cette situation par considération envers les parents, qui sinon, quitteraient la fabrique».⁶

1.2. L'atelier: lieu de sociabilité

L'ambiance familière des ateliers et même des fabriques a plusieurs fois été mise en évidence.⁷ Elle se maintient longtemps dans les petits ateliers. Se remémorant les années de la Première Guerre mondiale, le jeune ouvrier Tronchet, futur syndicaliste, se souvient de ces «ouvriers enjoués» et de leur «bonne et parfois joyeuse compagnie». Dans une petite fonderie d'objets d'art, il était «heureux

d'être parmi de bons vieux compagnons, franc-buveurs, pêcheurs en Arve et devant l'Eternel». ⁸ Selon un auteur anonyme, tisseur de son métier, durant les trois ans qu'il travailla dans une entreprise de Wolfhalden, de la fin de 1859 au début des années 1860, il y vécut les «heures les plus joyeuses» de sa vie. ⁹

Si l'ambiance est détendue, c'est parce qu'on y chante, qu'on y parle librement, qu'on s'y amuse beaucoup (taquineries, farces, etc.). Chanter à tue-tête pendant son travail est chose courante. Parfois même, patrons et contremaîtres donnent le ton, soit par plaisir, soit pour rythmer une activité comme c'est le cas dans le travail du textile ou dans des travaux forts du bâtiment. Besoin collectif d'expression, tout l'atelier y participe. «Les deux ou trois couplets achevés, tout rentrait dans l'ordre. La lime et le burin reprenaient leurs droits, les fronts se courbaient derechef sur l'ouvrage.» ¹⁰ Notons en passant le stimulant au travail que constitue cet instant de détente.

Des jeux semblent avoir été pratiqués dans les ateliers. Dans un rapport à la Société vaudoise d'industrie, l'auteur se plaint de «quelques habitudes de jeu» qui régneraient dans certains ateliers. ¹¹ Nous en avons une illustration dans le cas de l'entreprise Rieter à Winterthur. «La bonne humeur ne manquait pas quand, dans l'atelier de montage des Selffaktor de la vieille église du couvent, on jouait aux quilles avec 9 bouteilles à bière et une boule d'acier.» ¹² A Genève, pendant leur travail, les typographes d'un atelier descendent au local de l'Armée du Salut, situé au-dessous de leur atelier. Empruntant les instruments qui s'y trouvent, ils se mettent à jouer «sang et feu!». Ils gagnent peu mais s'amusent beaucoup, explique l'auteur de ces lignes. ¹³ Dans cette même ville, un ouvrier de Vacheron et Constantin, «nageur intrépide», a l'habitude de plonger dans le Rhône «depuis son atelier entre les deux ponts, avec un gamin (messager) à califourchon sur ses épaules» ¹⁴

Ateliers et fabriques résonnent de farces. Tout le monde, apprenti, ouvrier, contremaître et patron, est une fois ou l'autre victime de ses collègues de travail. Le mauvais sort s'acharne surtout contre les mauvais coucheurs. Les valeurs hiérarchiques ne sont pas respectées. Un apprenti peut très bien préparer une farce contre son patron et le patron contre ses ouvriers.

Parmi les farces, citons la «vieille godasse» placée sur une porte, les aiguilles déposées sur les sièges, la chaise à trois pieds dont l'un a été dévissé. A Winterthur, un jour de Fête-Dieu, vers le milieu du XIXe siècle, des ouvriers cordonniers organisent un spectacle pendant leur travail dans le but de se moquer de leurs camarades catholiques allemands. «Le matin déjà, on avait organisé une son-

nerie. Avec des limes métalliques et des couteaux suspendus à des fils, une musique était produite sur tous les tons. Une grosse poupée fut fabriquée avec une jupe, des pantalons, des bottes, des masques et un chapeau. On chanta avec un livre de messe et le mannequin fut porté ça et là par deux d'entre nous du dortoir à l'atelier et retour.»¹⁵ Certaines farces s'accompagnent souvent de boisson, de vin dans cet exemple.

1.3. Des activités domestiques surprenantes

Certaines activités quotidiennes sont exercées dans les ateliers et les fabriques. Apprenti graveur, Paul Maerky se souvient des fins de journée d'hiver: «[...] comme je ne travaillais pas à la lumière, on me laissait une petite place derrière les ouvriers, et je faisais la lecture pour les distraire; chacun me donnait pour cela un sou par soir.»¹⁶ D'autres ouvriers confondent atelier et logement. Tel ce Genevois, chasseur invétéré, qui se rend au travail «avec son fusil et son chien qu'il faisait se coucher sous l'établi».¹⁷ Maître et bête devaient, à coup sûr, faire l'objet d'incessantes farces dans ce milieu de joyeux compagnons.

Le regroupement d'ouvriers en un même lieu attire beaucoup de monde. C'était encore l'époque où les ateliers étaient accessibles à tout un chacun. Dans le Jura horloger, il n'est pas rare de voir des membres de partis politiques passer d'atelier en atelier pour y collecter de l'argent. «Un voyageur de librairie» passe prendre des souscriptions pour un roman à sensation. Le facteur y distribue le journal syndical «Solidarité horlogère» ou, comme le raconte un ancien membre de la Fédération jurassienne devenu secrétaire syndical horloger, le «journal libéral de la contrée» à une douzaine d'abonnés.¹⁸ Enfant, le futur inspecteur du travail Schuler, se souvient de ses visites dans les entreprises de Glaris en compagnie de son père pasteur.

Pendant le XIXe siècle, le coiffeur a ses entrées dans les fabriques comme chez von Roll à Oensingen. «Parce que le temps libre était parcimonieusement compté, des coiffeurs – un de Balstahl et un d'Oensingen – venaient deux fois par semaine dans l'entreprise.» Dans ce moment de détente, on en profite pour faire quelques farces: «Une fois, lorsque le brave contremaître Adolf Born fut confortablement installé, un farceur arriva par derrière et étala du plâtre à modeler sur la mousse de savon sans que ni le barbier ni le client ne le remarquent.»¹⁹ On imagine aisément cette scène comique: le plâtre séchant rapidement et prenant la forme du visage du pauvre bougre sous les rires de toute l'assemblée. Chez Le Coultre dans la vallée de Joux, le coiffeur du Sentier passait tôt dans l'après-midi du samedi, pendant les

heures de travail. «Le premier qui prenait place sur le tabouret était le patron, puis les ouvriers suivaient. [...] Sitôt la barbe faite, le patient s'en allait se débarbouiller lui-même [...]»²⁰

1.4. La liberté d'entrer et de sortir

Aujourd'hui, on a de la peine à se représenter les allées et venues des ouvriers dans les ateliers et les fabriques durant une bonne partie du XIXe siècle. Ils «vont et viennent librement», affirme le préfet de La Chaux-de-Fonds en 1882 en parlant du personnel des imprimeries et des comptoirs d'horlogerie.²¹ Les tisserands à main de Suisse orientale travaillent «librement» ou «à leur gré» («nach Belieben»).²² Entrer et sortir se révèle même être un droit accordé à l'ouvrier. «La journée allait de 7 heures du matin à 7 heures du soir avec faculté de sortie», indique l'ouvrier monteur de boîte Roger Boudrié.²³ La fabrique dans laquelle il travaille, sise à Framelan, n'est pas petite comme on pourrait le croire, elle emploie une quarantaine d'ouvriers. Après la Première Guerre mondiale, certaines corporations ouvrières connaissent encore cette liberté: «[...] nous les parqueteurs, on était des libres. Si un après-midi on voulait prendre congé ou si un lundi matin on ne venait pas, pas de problème, pourvu que les jours suivants on rattrape le temps perdu», raconte Louis Rieben.²⁴

Les femmes qui ont un ménage et des enfants bénéficient d'une relative liberté par rapport aux horaires de travail. Elles peuvent se rendre à l'atelier plus tard le matin, prendre une pause plus longue à midi et sortir avant l'heure le soir. «Les femmes qui doivent cuisiner à la maison, ont la permission de rentrer chez elles durant toute l'année une demi-heure avant, à midi et de même le soir, pour autant que le travail se continue jusqu'à 19 heures. Celles qui ont plusieurs enfants ont la permission, pour autant que le travail commence le matin à 6 heures, de venir au travail une demi-heure après la sonnerie.»²⁵ Cette coutume semble particulièrement courante dans les régions textiles de Suisse alémanique. Pour le canton de Glaris, elle est mentionnée à plusieurs reprises.

La liberté pourrait se mesurer à l'aune des pauses. En effet, celles du matin et de l'après-midi («les dix heures» et «les quatre heures» ou le «Z'nüni» et le «Z'vieri», le «Z'obig» ou le «Z'abig») se prennent parfois à l'extérieur de la fabrique ou de l'atelier. Le lieu qui s'y prête le mieux est le cabaret voisin où l'ouvrier peut boire de l'alcool en lieu et place du café offert par le patron.²⁶ Dans le textile, la broderie notamment, les ouvriers rentrent «régulièrement» chez eux.²⁷

Dans beaucoup d'endroits, les ouvriers apportent leur casse-croûte à l'atelier. Dans d'autres, l'habitude de charger l'un d'entre eux de faire les courses à l'extérieur reste bien ancrée dans les mœurs ouvrières. L'apprenti ou l'enfant le plus jeune de l'atelier est généralement chargé de cette besogne, plus rarement un collègue de travail ou le concierge. Engagée dans une entreprise du textile, Verena Conzett se souvient avoir fait la navette à plusieurs reprises lorsque les commandes étaient importantes. De la bière, du pain et du saucisson pour tel ouvrier; du fromage et du moult pour tel autre. En récompense, elle recevait à boire et à manger.²⁸

Moment de restauration et de repos, la pause se métamorphose parfois en petites fêtes. «Il arrivait que les jours d'anniversaire et de fête, grâce à un système de transmission fait de coups de sifflet et de disques de signalisation, boissons et goûter en provenance des auberges voisines étaient passés en fraude dans la fabrique.»²⁹ Ailleurs, un coin discret accueille quelques ouvriers. «Un petit local situé au-dessus de l'atelier tenait lieu de cercle fréquenté par un groupe. C'était là que se réunissaient les tapeurs de carton pour jouer les <quatre heures>.»³⁰

D'autres circonstances peuvent entraîner un arrêt de travail. «Certains ateliers s'accordaient même une demi-heure de détente les jours où un charcutier voisin faisait boucherie. Des saucisses rôties à souhait, mijotant dans leur graisse, faisaient leur apparition triomphale. D'indispensables litres de blanc les accompagnaient. Par discrétion les patrons s'éclipsaient.»³¹ Le lundi se détache des autres jours. Nous verrons plus loin qu'il est marqué du sceau d'un fort absentéisme. Pour les ouvriers présents à l'atelier, les pauses y sont souvent prolongées. Dans les Montagnes jurassiennes, les ouvriers horlogers mangent le «traditionnel gâteau au fromage et aux oignons» ainsi que la salade au fromage.³² Les typographes ne manquent pas à l'appel: «Dans les ateliers, on faisait souvent ribote pendant des heures en début de semaine.»³³ N'oublions pas qu'au siècle passé, ils étaient souvent considérés comme des «soiffards».

1.5. La Saint Lundi

Un fort taux d'absentéisme au travail caractérise le XIXe siècle. Dans un pays comme la Suisse qui s'industrialise autant en ville qu'à la campagne, il n'est pas étonnant qu'il soit lié à la vie agricole et à la vie quotidienne de la communauté. Absences pour travail à la ferme et aux champs (foins, moissons), pour fréquentation des marchés annuels, des foires et des coupes de bois, de la chasse. Absences aussi pour participation aux exercices du corps de pompiers; aux fêtes cantonales

et fédérales de tir, de gymnastique, de chant, de musique, etc., lorsque ces sociétés se développent et empiètent à certaines occasions sur les jours de travail. Dans cette contribution, nous avons choisi de nous pencher uniquement sur l'absentéisme du lundi.

Le lundi est un jour particulier. Les pauses, plus longues que les autres jours, sont sacrées. Mais il y a plus. Du Moyen Age au début du XXe siècle, des générations de compagnons puis d'ouvriers ont transformé le premier jour de travail de la semaine en une véritable fête où l'alcool coule souvent à flot. Ainsi est né un absentéisme volontaire qui porte pour nom la Saint Lundi (dans les pays francophones) ou le lundi bleu (dans les pays germanophones) qui se prolonge parfois le mardi et plus rarement le mercredi.³⁴

Un jour de repos la Saint Lundi? Oui, en ce qui concerne l'absence d'activité professionnelle. Par contre, les ouvriers qui célèbrent ce jour-là, le passent le plus souvent au cabaret. Ils s'adonnent aux commandements prescrits par Bacchus. C'est le cas de cet ouvrier graveur genevois qui se laisse entraîner à faire le lundi par ses camarades de travail. Se rendant à l'atelier, un de ses collègues lui propose de faire un détour par un café. La matinée se déroule à ingurgiter quelques boissons. Au début de l'après-midi, à peine fait-il son apparition près de l'atelier, qu'il se laisse à nouveau entraîner par d'autres collègues. Et les voilà en train de boire et de jouer aux boules. «Le sort en était jeté, c'était mon premier lundi, mais ce ne fut pas le dernier», explique-t-il.³⁵

Peu connu aujourd'hui, l'absentéisme du lundi se pratique partout en Suisse au XIXe siècle. De Genève à Schaffhouse, de Bâle à St-Gall, villes et villages résonnent des «désordres du lundi» qui finissent même parfois en rixes. La plupart des corps de métiers connaissent cette coutume. Les horlogers, les tisserands et les brodeurs arrivent au premier rang. Ils sont suivis par les professions du bâtiment, de la construction, de la métallurgie, de la mécanique ainsi que par des professions artisanales tels les cordonniers, les chapeliers, certains tailleurs.

La taille de l'entreprise ne joue aucun rôle. Les fervents du lundi exercent leur activité autant dans les grands établissements que dans les petits. Toutefois, l'artisanat constitue en quelque sorte le milieu naturel de cette coutume. «Mon mari était cordonnier, il dirigeait un atelier. [...] Chaque dimanche, il s'enivrait et le lundi s'absentait.»³⁶ Cette citation est d'autant plus intéressante qu'elle démontre que la coutume n'est pas seulement pratiquée par les ouvriers, mais aussi par de petits patrons. Au niveau salarial, les ouvriers les mieux payés et ceux payés aux pièces sont les partisans les plus inconditionnels de la Saint Lundi.

Cette habitude est à analyser sous l'angle de la liberté que s'octroie l'ouvrier dans son travail. S'il est aux pièces, il s'organise plus ou moins comme il le désire. Repos en début de semaine et travail acharné durant les autres jours, question de rattraper le temps perdu. Pour l'ouvrier payé à la journée ou à l'heure, il prend un risque plus grand puisqu'il doit un temps de présence à son patron.

Très tôt, cette liberté de l'ouvrier a été montrée du doigt, non seulement par rapport à la Saint Lundi, mais aussi par rapport aux dangers de l'alcool: «l'extraordinaire liberté de la journée de travail est une incitation à l'intempérance», clame un texte de 1840.³⁷ Cette liberté que s'accordaient nombre d'ouvriers trouve son couronnement dans l'attitude de cet ouvrier de l'horlogerie: «Il ne voulut jamais travailler d'une manière consécutive pendant plus de deux semaines! Quand il avait touché sa quinzaine, on ne le revoyait plus. «Quinze jours pour le patron, quinze jours pour moi, disait-il; je suis dans ma quinzaine et je ne travaille pas.»³⁸ Les témoignages des inspecteurs du travail soulignent parfois l'importance de l'absentéisme du lundi.

Bien que l'on note parfois du laxisme de la part de certains employeurs dans leur opposition à la Saint Lundi, le patronat entreprend très tôt de s'attaquer à cette coutume. Il constate qu'«un petit nombre» d'ouvriers fait du chômage du lundi «la manifestation de leur liberté».³⁹ Qu'à cela ne tienne, cet absentéisme lui est préjudiciable. Il faut donc le faire disparaître. Les syndicats et le parti social-démocrate s'opposent également à la coutume. Ils dénoncent le lundi et ses excès, la longue durée du travail ainsi que l'abus d'alcool qui lui est lié. Quant aux moralistes, fort nombreux au XIXe siècle, ils n'eurent de cesse de guerroyer contre l'irrégularité du travail.

1.6. La persistance de certains rites anciens

La vie dans les ateliers est caractérisée par des rites anciens qui disparaissent peu à peu au cours du siècle. L'arrivée d'un nouvel ouvrier est célébrée selon la tradition. C'est dans le monde horloger que cette coutume est la plus connue. Les ouvriers l'appellent «rasade» ou «béjaune». En France, elle porte le nom de «bienvenue», alors que les pays de langue allemande l'appellent «Willkommenstrunk». Elle peut aussi signifier la boisson offerte dans certains corps de métier à l'ouvrier à la recherche d'un emploi. L'entrant paie généralement à boire lors de la première paie. Le rite est important. Payer à boire et parfois à manger c'est «conquérir l'estime et l'amitié de ses camarades». Le moment décisif fixé,

les ouvriers cessent leur travail et improvisent une table dans l'atelier. Un commissionnaire prend en charge l'achat des boissons alcoolisées, du pain, de la charcuterie et de la moutarde. Tout le monde s'attable dans la bonne humeur. La collation terminée, certains ouvriers rentrent chez eux, d'autres se dirigent vers le café voisin.⁴⁰ Roger Boudrié nous dit que cette coutume s'est perpétuée dans les fabriques de l'industrie horlogère jusqu'à la Première Guerre mondiale. Dans un exemple qu'il donne, il invite ses collègues un lundi.⁴¹

A l'issue de sa formation, il est coutume que l'apprenti paie également son «béjaune». Comme l'écrit un folkloriste, il s'agit d'une «cérémonie de sortie d'apprentissage et d'entrée dans la profession comme ouvrier».⁴² En fait, il faut l'analyser à l'intérieur de la problématique des rites de passage, tout comme le «gautschage» ou baptême des typographes dont il est question un peu plus loin.

Si la «bienvenue» marque l'intégration d'un ouvrier dans un groupe, la «conduite» en est l'exact contraire. Elle est la cérémonie de départ de ce groupe. Le départ de Vevey pour Genève du cordonnier Johannes Staub et d'un autre compagnon en 1855, donne lieu à ce type de cérémonie. «Après le repas de midi, les membres de l'association se réunirent dans le local, pour nous serrer la main en signe d'au revoir et plus d'une belle chanson fut encore chantée. [...] Le cortège nous accompagna jusqu'au bateau à vapeur, nos valises furent chargées, les adieux fusèrent et les chapeaux s'agitèrent jusqu'au moment où l'on fut hors de vue.»⁴³ Selon la tradition, le départ des compagnons s'effectue toujours un lundi. Les ouvriers qui accompagnent les partants ne retournent généralement pas travailler. Chansons et boissons sont au programme du reste de la journée.

Les typographes perpétuent d'anciennes traditions comme le baptême du nouvel ouvrier («Gautschen» en allemand et francisé sous le nom de «gautschage» en Suisse romande).⁴⁴ Il signifie non seulement son entrée dans le monde des ouvriers, mais aussi dans l'organisation syndicale. Le jour venu, le jeune typographe est saisi par ses compagnons et son postérieur posé sur une éponge gorgée d'eau ou dans un bac rempli du même liquide. Son devoir est alors de payer à boire, c'est le «Taufgeld». Il reçoit ensuite une «attestation de gautschage» («Gautschbrief») comme preuve de son baptême.⁴⁵ Celui-ci était accompagné de libations et de chansons.⁴⁶

Pour terminer, citons certaines absences durant lesquelles le saint patron de la corporation était fêté. L'origine remonte au Moyen Age et à la vie des anciens métiers. A Genève, les typographes célèbrent saint Jean – au XIXe siècle cette coutume n'a pas disparu –; à Bâle, les tisserands fêtent saint Michel. En Suisse et

à l'étranger, dans un élan d'unanimité, les cordonniers n'oublient pas saint Crispin. Mais au XIXe siècle, de telles célébrations sont en voie de disparition.

2. *La discipline*

Très tôt, le patronat va tenter de limiter l'indépendance ouvrière. La concurrence et sa conception du travail l'y poussent. Son but: faire de l'ouvrier un être soumis à la hiérarchie, assidu pendant la journée et régulier pendant la semaine. Le mouvement de disciplinarisation du monde du travail se met d'abord en place dans les grandes entreprises. Mais, peu à peu, les petits ateliers se raccrochent aussi au wagon de ce changement.

Plusieurs méthodes sont employées pour imposer la discipline dans les ateliers. Nous allons en développer quatre: les châtiments corporels, les règlements de fabrique, le contrôle du temps et des présences et les nouvelles méthodes de travail.

2.1. *Les châtiments corporels*

Expression d'un pouvoir, la violence physique est un procédé disciplinaire courant surtout dans la première moitié du XIXe siècle.⁴⁷ Au tout début de l'industrialisation, les châtiments semblent s'exercer sans distinction, tant envers les enfants qu'envers les adultes. Le nerf à bœuf, suspendu aux portes des filatures, sert à frapper les enfants qui s'endorment et les adultes fatigués.⁴⁸ Plus tard, les victimes de la violence patronale et des contremaîtres sont essentiellement les enfants-ouvriers et les apprentis. Les gifles pleuvent, indique un tisserand en se référant à son ancien patron.⁴⁹ Dans les bureaux, les apprentis n'échappent pas non plus aux corrections. Il arrive qu'ils reçoivent des coups de pied au derrière. Il en est de même des adultes, explique un ouvrier, bien qu'il n'en ait pas été le témoin oculaire.⁵⁰

A la fin des années 1860, la violence physique envers les jeunes ouvriers semble avoir fait son temps dans le canton de Glaris, à en croire les inspecteurs du travail: «Les châtiments corporels envers les enfants semblent n'être permis dans aucune fabrique [...]»⁵¹ Parfois, comme dans le canton de Thurgovie, des règlements de fabrique interdisent les violences corporelles envers les enfants, tant de la part des ouvriers que des surveillants.⁵² Le scénario est le même dans le canton de Zurich.⁵³

Certaines lois cantonales sur les fabriques prohibent de telles pratiques: St-Gall en 1853, Zurich en 1859, Argovie en 1862, Bâle Campagne en 1868.⁵⁴ Au niveau fédéral, dans son projet de loi sur le travail concernant les fabriques, le Conseil fédéral désirait y faire inscrire l'interdiction des châtimens physiques. Du fait de l'opposition de la commission du Conseil national, la proposition du gouvernement se trouve écartée.⁵⁵

La violence physique n'est acceptée ni par les victimes, ni par leurs parents. Ces derniers protestent et considèrent les punitions comme de leur ressort.⁵⁶ Les coups peuvent se terminer devant un tribunal. Dans un jugement datant de 1835, le Tribunal suprême du canton de Zurich, tout en reconnaissant «un certain droit de châtimens» («ein gewisses Züchtigungsrecht») à l'entreprise, condamne le contremaître fautif à une amende.⁵⁷ Certaines anciennes victimes de ces exactions refusent de se prêter à cette pratique avilissante. C'est le cas de ce jeune ouvrier à peine sorti de l'école primaire: «Je traitais sévèrement les enfants qui m'étaient subordonnés, pourtant je ne donnais aucun coup comme mon prédécesseur et j'exerçais mes fonctions de manière impartiale.»⁵⁸

Mentionnons que la violence physique ne relève pas seulement des contremaîtres, mais aussi des ouvriers et même des jeunes surveillants. L'un d'eux, âgé de 17 ans, «nous rudoyait âprement et nous enguirlandait et nous administrait des coups et des gifles». Les victimes toutes désignées étaient les enfants particulièrement lents.⁵⁹ Il est difficile de savoir quand la situation s'inverse, quand les jeunes ouvriers et ouvrières commencent à être respectés dans leur intégrité physique. Encore à la fin du XIXe siècle, la question de la violence resurgit à propos d'une filature de Baden.⁶⁰ Le chant du cygne des châtimens corporels se situe vraisemblablement dans le dernier tiers du siècle passé. Cependant, jeunes ouvriers et apprentis seront encore traités pendant longtemps avec dureté par les patrons et les ouvriers.

2.2. *Les règlements de fabrique*

Sous l'ancien régime économique, «la police des ateliers» régit les prescriptions relatives aux devoirs et obligations des compagnons. Ce règlement, élaboré par les corporations ou les pouvoirs publics, précise les conditions de travail, notamment certaines interdictions comme celle de quitter l'atelier pendant la journée. A partir du début du XIXe siècle, certainement dès les années 1820, certaines fabriques établissent d'elles-mêmes les règlements qui fixent les conditions de travail. A

Bâle par exemple, dans les années 1840, ils doivent être sanctionnés par les autorités et affichés dans les ateliers.⁶¹ Dans le canton de Zurich, un rapport datant de 1858 présente 40 règlements. Le plus ancien date de 1836, la plupart des autres des années 1850.⁶² A Glaris, leur nombre doit être minime puisqu'un rapport datant de 1869 précise qu'il en existe «à peine une demi-douzaine».⁶³ En fait, dans ce canton, la tradition dans les indiennes et la broderie est de ne pas posséder de règlement. «L'importance des règlements pour le maintien de l'ordre dans la fabrique est bien loin d'être partout la même. Dans les fabriques de tissus imprimés de Glaris, par exemple, la tradition est devenue la norme invariable qui lie le patron et l'ouvrier et tous deux se trouvent très bien de l'absence de tout règlement. Dans une grande partie des fabriques de broderies, ces derniers restent également lettre morte; l'entrepreneur ne se distingue de ses ouvriers, du moins dans les petits établissements, que par le fait qu'il est propriétaire des machines; il n'exerce en outre aucune autre espèce d'autorité, étant même quelquefois obligé de maintenir ses gens de bonne humeur pour qu'ils ne se sauvent pas de ses machines.»⁶⁴

Au début des années 1870, un rapport affirme que la plupart des entreprises possèdent un règlement ayant obtenu l'aval des autorités cantonales: «Presque chaque fabrique ou gros atelier de Suisse possède son propre règlement qui, selon de nombreuses lois cantonales, doit être présenté au gouvernement pour approbation et être affiché dans les ateliers.»⁶⁵ Lors de l'entrée en vigueur de la loi fédérale concernant le travail dans les fabriques (janvier 1878), les entreprises qui lui sont soumises doivent établir un règlement. Celui-ci doit être transmis aux autorités cantonales pour approbation et signature. Cette obligation est contenue à l'article 7, 1er alinéa: «Les fabricants sont tenus d'établir un règlement sur toute l'organisation du travail, sur la police de la fabrique, sur les conditions d'admission et de sortie, sur le paiement des salaires.»⁶⁶

Les rapports des inspecteurs du travail ainsi que ceux des gouvernements cantonaux nous renseignent abondamment sur les règlements. Contrairement à ce que stipule la loi, certaines entreprises n'en ont pas. Dans le canton de Vaud, le gouvernement indique qu'il «éprouve toujours des difficultés à obtenir des industriels l'élaboration des règlements».⁶⁷ Les ouvriers ne sont souvent pas consultés lors de l'élaboration du règlement alors qu'ils devraient l'être. Pire encore, ils n'en connaissent parfois même pas l'existence. «Un patron m'a déclaré tout naïvement qu'il avait fait sanctionner son règlement pour ne pas être mis à l'amende, mais qu'il se garderait bien de le montrer à ses ouvriers», écrit l'inspecteur Schuler.⁶⁸ Une année plus tard, le même inspecteur explique la raison pour

laquelle les patrons n'affichent pas les règlements: «Dans un nombre considérable de fabriques, et surtout dans les fabriques de broderies de St-Gall, j'ai acquis la conviction que, si les règlements sanctionnés ne sont ni affichés ni communiqués aux ouvriers, c'est pour enlever à l'ouvrier tout moyen de prouver que le règlement a été violé par le patron. Un grand nombre de plaintes m'ont été faites sur ce point par les ouvriers.»⁶⁹

Malgré le fait que les autorités refusent certains règlements, ceux-ci contiennent des articles qui ne devraient pas y figurer, comme le renvoi immédiat après trois absences le lundi ou une amende excessivement gonflée correspondant à un demi-salaire mensuel.⁷⁰ Les dispositions disciplinaires sont souvent relevées par les gouvernements cantonaux. Un règlement de fabrique n'est pas un règlement de chef de famille, rapporte par exemple le gouvernement bernois.⁷¹ Quant aux autorités cantonales argoviennes, elles constatent que les règlements de fabrique «contiennent toutes les menaces d'amendes possibles alors que l'essentiel manque».⁷² Dans l'arsenal patronal, on trouve encore des articles de règlement ajoutés après coup de manière unilatérale. On rencontre aussi des entreprises possédant deux règlements, l'un légal et l'autre non. Le premier exhibé lors de la visite de l'inspecteur fédéral des fabriques, le second appliqué dans toute sa rigueur tout au long de l'année. Devant de telles situations, les ouvriers ne manquent pas de protester auprès des inspecteurs.

Une partie des règlements porte sur des interdictions auxquelles les ouvriers doivent se soumettre sous peine de sanctions plus ou moins sévères. Faits et gestes à l'intérieur des ateliers sont étroitement surveillés par les patrons et les contremaîtres.

Les interdictions visent à contrer l'indépendance des ouvriers, indépendance que le patronat considère comme abusive. La liste qui suit les détaille. Elle est établie à partir de règlements couvrant une grande partie du XIXe et du début du XXe siècle. Nous constatons que pour chaque liberté ouvrière dont il a été question dans les pages ci-dessus, répond une interdiction patronale. Il est ainsi défendu, sous peine d'amende ou de licenciement, d'agir de la manière suivante dans les ateliers:

- introduire des enfants, des étrangers ou «qui que ce soit» ainsi que de recevoir des visites;
- se réunir;
- bavarder, chanter seul ou en chœur, siffler, faire du bruit;
- avoir des conversations immorales, jurer;

- lire des journaux, livres et revues;
- déranger les autres travailleurs;
- stationner hors de sa place de travail, se déplacer à l'intérieur de l'entreprise;
- flâner; regarder par la fenêtre;
- introduire de l'alcool dans l'entreprise, manger et boire de l'alcool pendant le travail;
- aller chercher à boire et à manger à l'extérieur de l'entreprise;
- arriver en retard, quitter son travail avant l'heure, s'absenter sans autorisation;
- faire le lundi.

Les infractions se paient cher, parfois même très cher. Beaucoup d'entreprises cherchent à adoucir les sanctions en misant sur l'amélioration personnelle des ouvriers. Ceux-ci devraient se corriger d'eux-mêmes s'ils subissent une sanction minimale – un avertissement, une réprimande – prévue par le règlement. «Sauf dispositions spéciales, les infractions au présent règlement entraînent, une première fois, la réprimande; la seconde fois, une amende pouvant s'élever à la moitié du salaire journalier au maximum, et, la troisième fois, dans la règle, le renvoi.»⁷³ Notons toutefois que l'avertissement et la réprimande comme toutes premières sanctions disciplinaires, ne sont généralement pas mentionnés dans les règlements.

Pour toutes les entreprises, le manquement à certaines interdictions énumérées ci-dessus est puni d'une amende. Dans le cas de retard, par exemple, l'amende augmente au fur et à mesure de la durée du temps perdu, à savoir 5, 10, 15 minutes et progressivement jusqu'à une journée, puis deux, trois journées, etc. Pour les autres types de violation du règlement, l'amende est fixée à une somme allant d'un tiers à la moitié du salaire journalier. Elle est généralement indiquée dans le règlement. Dans un cas connu, elle se monte jusqu'à deux semaines de salaire.⁷⁴ On s'imagine la gêne dans laquelle pouvait se trouver l'ouvrier. Soit il s'évanouit dans la nature – ce qui serait une des explications à la forte mobilité –, soit il se retrouve attaché à son patron, devant travailler pour lui des années durant pour éponger sa dette. Cependant, dès 1878, date de la mise en application de la Loi concernant le travail dans les fabriques, l'arbitraire patronal se trouve largement restreint par un garde-fou. Les entreprises soumises à la législation n'ont plus le loisir de fixer le montant qu'elles veulent. La somme maximum de l'amende admise par le législateur se monte à la moitié d'un salaire journalier. De plus, elle «doit être employée dans l'intérêt des ouvriers, et particulièrement consacrée à des caisses de secours».⁷⁵

La sanction suprême reste le licenciement, soit immédiat, soit dans les délais légaux (deux semaines minimum). C'est le cas notamment de l'introduction d'alcool dans les ateliers et d'ivresse au travail. La pratique de la Saint Lundi est sévèrement châtiée. Une seule absence et l'ouvrier se retrouve à la rue. Parfois, la dureté patronale est quelque peu atténuée puisque seul le travailleur «qui fera deux ribotes rapprochées sera renvoyé de la fabrique»⁷⁶ Les cas d'opposition au règlement, de non-soumission au patron, contremaître et surveillant entraînent également le licenciement immédiat. Il en est de même des injures proférées à leur égard.

2.3. Le contrôle du temps et des présences

Au XIXe siècle, le temps et les présences deviennent l'objet d'un contrôle rigoureux. Nous venons de mentionner les interdictions d'arriver en retard et de célébrer la Saint Lundi. Pour imposer leur discipline, les employeurs utilisent tout un ensemble de mesures. Ainsi, par des signaux sonores, les ouvriers sont avertis du début et de la fin du travail. Ici, une entreprise installe une cloche; là, elle utilise une sirène à vapeur. L'horloge fait son apparition sur le fronton des fabriques et à l'intérieur des ateliers. De plus en plus d'ouvriers possèdent aussi leur propre montre. L'habitude d'en recevoir une lors de sa première communion commence à prendre pied. Le temps s'écoute (comme pendant les siècles précédents) et surtout, il se regarde. Désormais, nul n'échappe à une durée de travail précise. Les règlements de fabrique indiquent clairement les heures du début et de la fin de la journée de travail ainsi que la durée des pauses. La situation peut être quelque peu différente dans nombre de petits ateliers. L'arbitraire y règne parfois. Le patron fixe la durée selon son bon vouloir ou selon la coutume.

Moments stratégiques de la journée, l'entrée et la sortie du travail permettent au patronat d'imposer une discipline du temps aux ouvriers. Le matin et en début d'après-midi, ceux-ci doivent franchir la porte ou le portail quelques minutes avant l'heure, 2 minutes dans certains cas, 5 minutes dans d'autres.⁷⁷ Ailleurs, comme dans la bijouterie et l'horlogerie, l'usage a voulu pendant longtemps qu'un retard de quelques minutes soit toléré. En 1852, à Genève, il est de 5 minutes le matin et d'un quart d'heure l'après-midi.⁷⁸ Mais au fil des années, ce droit au retard est peu à peu restreint, pour ensuite disparaître totalement. Une tolérance est cependant acceptée en hiver ou en cas de mauvais temps.

Passé le délai d'entrée, les portes sont fermées et les entrants sont redevables d'une amende comme nous l'avons déjà vu. A la Schweizerische Industrie-

Gesellschaft (SIG), elle se calcule à partir de 5 minutes de retard. Après un quart d'heure, l'ouvrier est renvoyé par le portier et ne peut rentrer qu'au bout d'une heure.⁷⁹ Que va-t-il bien faire en attendant d'être réadmis dans l'entreprise sinon attendre au cabaret du coin? Et qui dit cabaret, dit alcool. N'est-il pas paradoxal qu'au nom de la discipline, les patrons incitent leurs ouvriers à boire, alors même qu'ils combattent avec assiduité leur tendance à s'enivrer.

Pour la sortie du soir, il est interdit de déposer ses outils avant l'heure. «Les préparatifs de départ avant le moment de la cessation du travail sont interdits», rappelle par exemple le règlement de 1908 de l'usine d'aluminium de Chippis.⁸⁰ Dans ces circonstances, il va de soi qu'il est également interdit de se laver, de s'habiller et, comme nous l'avons déjà noté, de flâner avant le signal de la sortie.⁸¹

Pendant longtemps, bien des patrons ont éprouvé le besoin de contrôler personnellement les entrées et les sorties du personnel. Plantés près de la porte d'entrée de la fabrique, ils s'assurent le meilleur poste d'observation. Le patron Wunderli à Windisch agit de cette manière et gare aux ouvriers qui arrivent une seconde trop tard.⁸² Verena Konzett en fait aussi l'amère expérience. Quelques minutes de retard et la voilà qui tombe nez à nez sur «Monsieur Henneberg tenant déjà sa montre dans la main».⁸³

Les femmes de patron ainsi que les contremaîtres secondent efficacement le chef d'entreprise. Lorsque les fabriques s'agrandissent, le portier devient aussi un auxiliaire indispensable dans la surveillance des allées et venues du personnel. Parfois, pour permettre un meilleur contrôle, un seul lieu d'entrée et de sortie est autorisé. «L'ouvrier ne doit pénétrer dans l'Usine et les ateliers que par l'entrée principale. Il doit se rendre à son travail et le quitter par le chemin le plus court.»⁸⁴

Le contrôle personnel des patrons, contremaîtres et autres portiers s'avère rapidement insuffisant. Naissent alors, vraisemblablement dans les années 1860–1870, les premiers systèmes de contrôle de présence constitués de jetons (Marke). Dans sa thèse datant de 1906, Albert Calmes, professeur à l'Ecole polytechnique fédérale de Zurich, en fait une présentation. «La présence de l'ouvrier est constatée par la suspension ou le retrait d'un jeton d'un tableau se trouvant à l'entrée de la fabrique. Chaque ouvrier reçoit lors de son engagement un jeton de contrôle avec un numéro et est inscrit sous celui-ci dans tous les livres du service des salaires. Le jeton est suspendu à un tableau à l'entrée de la fabrique; lorsque l'ouvrier y entre, il prend le jeton; lorsqu'il la quitte, il le suspend; ou au contraire, il suspend le jeton lorsqu'il entre et le reprend lorsqu'il s'en va. Dès que le signal du début du travail se fait entendre, le tableau est fermé ou déplacé par le portier; les retar

dataires doivent remettre personnellement leur jeton au portier, respectivement le lui demander, et à cette occasion, le portier prend note de leur nom. A travers ce système de jetons, aussi bien les absences que les retards des ouvriers sont contrôlés, de même que les heures supplémentaires.»⁸⁵ Parfois un second contrôle, également constitué de jetons, se déroule à l'entrée même des ateliers. A partir de la fin du XIXe siècle, les jetons sont peu à peu remplacés par les pointeuses ou les timbreuses (Stechuhren). Chez Sulzer à Winterthur par exemple, le changement se fait en 1911.⁸⁶ Dans cette même ville, pendant la Première Guerre mondiale, une enquête montre que ces machines ne connaissent pas encore une large diffusion.⁸⁷ Elles ne prendront vraiment pied qu'à partir des années 1920. Avec ces nouveaux appareils, le temps de présence à l'atelier est calculé à la minute près. Les moments de retard sont cumulés et déduits du salaire: «Là où des timbreuses sont utilisées, l'entrée et la sortie des ouvriers étant enregistrées à la minute près, il est arrivé qu'on additionne les minutes de retard et qu'on les retienne du salaire quand la somme atteignait un certain minimum.»⁸⁸ Certains voient dans ces machines plus d'un avantage: «Contestations, réclamations, erreurs et corruption du contrôleur par les ouvriers sont exclues par ce système puisque c'est l'ouvrier qui contrôle lui-même son temps de travail.»⁸⁹ Cependant, elles butent sur une certaine opposition ouvrière. Ne la surnomme-t-on pas le «mouchard» dans certains ateliers?

2.4. *Le rythme de travail: Taylor et Ford*

Nous n'allons aborder que succinctement les méthodes Taylor et Ford, étant donné qu'elles n'auront que peu d'écho en Suisse avant 1914.⁹⁰ Mise au point par Taylor, l'Organisation scientifique du travail (OST), est l'étude des temps de travail. Elle se base sur le rendement d'un bon ouvrier. Ses gestes sont analysés dans le détail et son temps chronométré à la seconde près pour être ensuite appliqués à d'autres travailleurs qui devront s'y conformer sous peine d'être remerciés. L'une des raisons de l'établissement de ce système réside dans la volonté farouche de lutter contre la flânerie qui est, selon Taylor, «le pire défaut de la classe ouvrière en Angleterre et en Amérique». Il distingue l'ouvrier qui se donne à fond dans ses loisirs sportifs et le même ouvrier le lendemain au travail qui, «loin de s'efforcer de travailler de son mieux, [...] s'arrange le plus souvent, pour faire délibérément le moins de travail possible».⁹¹

Ford quant à lui, prétend qu'il y a travail et jeu: «Quand on travaille, il faut être à

son travail. Quand on joue, il faut être à son jeu. On ne mêlera pas les deux choses. Le seul objet que l'on doit avoir en vue est d'exécuter son travail, et d'en recevoir le salaire. Quand le travail est fait, on peut se mettre à jouer, mais pas avant.»⁹² Il met donc au point la chaîne ou le convoyeur.

Ces deux systèmes, par l'idéologie qui les sous-tend, n'ont pas seulement pour but d'augmenter la productivité, mais aussi d'enchaîner l'ouvrier à sa machine, à son travail. Bref, d'en faire un ouvrier soumis. Par leur intermédiaire, l'indépendance légendaire du travailleur est remise en cause.

Avant la guerre, le mouvement ouvrier suisse se rend compte peu à peu des conséquences de la rationalisation. En 1911, l'Association suisse des ouvriers du métal proteste contre le chronométrage.⁹³ En Suisse romande, les journaux syndicaux dissertent peu sur le sujet. Ainsi, l'édition française de la Revue syndicale suisse ne publie que deux articles avant 1914. Ceux-ci ne sont pas rédigés par des syndicalistes suisses mais repris de journaux ouvriers étrangers. Lun, tiré d'une revue belge, développe avec nuances le taylorisme et, sans le condamner ouvertement, insiste sur «l'intensification de la production» qu'il entraîne et sur ses conséquences négatives pour l'emploi. L'autre, écrit par le syndicaliste français Emile Pouget, attaque de front Taylor et son système. L'argument de l'emploi revient aussi sous sa plume mais sur un ton nettement plus combatif. Taylor, dit-il, «jette à la rue les ouvriers de force moyenne, il élimine les vieux, et qui plus est, il surmène, il tue». Mais pire encore, par sa méthode, les ouvriers sont «assouplis, domestiqués, adaptés [...]». L'ouvrier est instrumentalisé. Il n'est plus que «l'exact prolongement» de l'outillage. Sans l'exprimer clairement, Pouget voit dans le taylorisme l'intégration totale de l'ouvrier au système capitaliste qu'il combat avec tant d'acharnement.⁹⁴

Il faudra cependant attendre les années d'après-guerre pour que le syndicalisme suisse entre de plain-pied dans le débat. Il s'y dégagera alors une majorité favorable à la rationalisation.

3. L'avènement de l'ouvrier régulier

En plusieurs dizaines d'années, d'irréguliers dans leurs habitudes de travail, les ouvriers sont devenus plus ponctuels. La liberté qu'ils considéraient auparavant comme une des valeurs les plus importantes, se voit désormais reléguée au second rang au profit de l'argent – «Ils appréciaient plus cette liberté que l'argent», dit-on

des tisserands à main⁹⁵ – et de son corollaire, la satisfaction de besoins de consommation de plus en plus diversifiés. Dans ces conditions, les ouvriers préfèrent s'adonner à un travail régulier qui leur procure une paie régulière. La liberté avait un prix. Ils ne sont plus d'accord de la payer par un salaire réduit, une sanction pécuniaire ou une mise à la porte. Il n'est d'ailleurs pas étonnant que ce soit justement à la fin du XIXe siècle, que le problème du chômage trouve tant d'écho, alors que les crises et les périodes sans occupation frappaient depuis longtemps le monde du travail.

Les ouvriers ne sont pas les seuls à désirer cette régularité. Les patrons poussent encore plus allègrement à la roue du char. Comme le déclare l'un d'eux, tant qu'il y aura des «irrégularités continues», l'industrie ne pourra pas progresser, ni même se maintenir.⁹⁶ La pression patronale se fait donc de plus en plus forte. A coup d'amendes (pas toujours très efficaces selon certains inspecteurs) et de licenciements, par le contrôle strict du temps de travail et des présences et plus tard par la rationalisation, les chefs d'entreprise cherchent à imposer l'éducation au travail, à établir l'ordre de la production dans leur établissement.

Les autorités politiques agissent aussi à leur manière. Les lois limitent les périodes durant lesquelles les ouvriers peuvent travailler. Ainsi, peu à peu, le travail de nuit et du dimanche devient une exception dans l'industrie. Plus question pour les ouvriers d'organiser leur temps de travail à leur guise. Fini le chômage volontaire du lundi qui les poussait ensuite à «travailler comme des sauvages pour rattraper le temps perdu»⁹⁷ La semaine de travail se conjugue obligatoirement du lundi au samedi et durant le jour uniquement. Un consensus social se réalise donc autour de la régularité du travail. Travailleurs, associations ouvrières, patrons, autorités politiques et moralistes tendent tous vers ce même but.

Les transformations de l'économie, notamment la disparition du chômage saisonnier accentuent encore ce mouvement vers un travail régulier. L'abandon progressif des roues hydrauliques au profit des machines à vapeur et plus tard de l'électricité, permet de se libérer des contraintes de la nature et de poursuivre une production régulière sur toute l'année. C'est une véritable révolution, car durant des siècles, la production a connu une activité saisonnière avec ses hauts et ses bas dus au débit irrégulier des rivières. De même, l'introduction de produits standardisés, la constitution de stock et l'utilisation de nouvelles machines exigeant un amortissement rapide vont dans cette même direction. Pourtant, à la fin du XIXe siècle, rien n'est totalement joué. La morte saison affecte toujours l'industrie puisqu'en 1888, un peu moins de 16% des ouvriers n'ont pas d'emploi régulier

Nous pourrions encore évoquer d'autres facteurs. L'agrandissement des fabriques et des ateliers, la concurrence, l'idéologie du travail comme seule valeur, la pauvreté aussi concourent à une intériorisation progressive de la régularité du temps et de présence des ouvriers dans les ateliers.

Mais l'ouvrier régulier ne naît pas seulement de la discipline du travail. Pour que la société capitaliste moderne puisse se développer et fonctionner, il y faut une discipline sociale. De nombreuses institutions vont prendre en charge cet apprentissage-là. Les Eglises, les sociétés de loisirs, les syndicats, les partis politiques, les associations de tous ordres y vont de leur pierre dans la transformation et l'édification de la mentalité, non seulement ouvrière, mais aussi de l'ensemble de la société.

Ainsi, schématiquement présenté, les 60 à 70 premières années du XIXe siècle sont caractérisées par une irrégularité relativement importante du travail. Les décennies suivantes sont celles du changement. En l'absence de statistiques, mais en présence de très nombreux commentaires de contemporains sur les habitudes ouvrières, nous pouvons essayer de dégager une estimation du temps non travaillé.

4. Une évaluation à tâtons

Pour tenter une évaluation statistique, il convient de distinguer le temps perdu en atelier et l'absentéisme. Dans le premier cas, le parcours est pavé de difficultés insurmontables. Reprenons l'une après l'autre quelques causes de perturbation du travail.

La présence des petits enfants dans les fabriques. Voici comment un père de famille raconte la première heure de son travail. A 6 heures du matin, il se rend avec ses enfants à la fabrique. A 7 heures, une tante les prend en charge et les emmène à la crèche. Mais entre-temps, la vie de l'atelier s'est ressentie de leur présence. Ils «pleuraient et se lamentaient parce qu'ils devaient se lever aussi tôt. Et parfois, ils s'endormaient à la fabrique sur la bordure de la fenêtre.»⁹⁸ Ainsi, les femmes et parfois les hommes consacrent une partie – certes minime – de leur temps de travail à des tâches liées aux besoins de leurs enfants, surtout les tout petits. Soins et nourriture sont des exigences indispensables, sans parler du possible allaitement – comme l'a noté un enquêteur social dans une entreprise du sud de la France. De plus, les enfants ne ressemblent pas tous au docile Fritzli cité

plus haut. Les ateliers résonnent de leurs rires, courses et autres jeux qui peuvent gêner plus d'un ouvrier.

Les jeux et autres amusements. Tous ces moments joyeux signifient « interruptions » et « arrêts » du travail. De plus, certaines farces ne s'improvisent pas. Elles nécessitent tout un arsenal et du temps pour leur préparation. C'est l'exemple « du tiroir magique, restant perpétuellement ouvert, malgré tous les efforts. [...] Il fallait installer tout un jeu de ficelles et d'œillets, permettant d'actionner le maudit tiroir à longue distance. »⁹⁹

Les pauses. Très tôt, certains auteurs notent le facteur perturbateur de celles-ci. Les fabriques de machines et les fonderies qui n'en ont qu'une seule (à midi) connaissent moins d'irrégularité de la part du personnel. Dans celles qui en ont trois (matin, midi et après-midi), « l'expérience a enseigné que ces interruptions fréquentes donnaient généralement lieu à des désertions, à l'introduction frauduleuse de toutes sortes de spiritueux, etc., favorisée en cela par la proximité d'une auberge ou quand – ce qui n'était pas rare – le fabricant en possédait lui-même une ». ¹⁰⁰ La bonne marche de l'entreprise est désorganisée puisque les ouvriers quittent leur travail et le reprennent à des moments différents. De plus, il arrive qu'ils ne soient guère enclins à retourner travailler après leur casse-croûte. Cette aventure arrive à un ouvrier serrurier et à son apprenti. Un après-midi, une fois leur tâche terminée et la collation offerte avalée, ils s'étendent dans la grange du client pour se reposer jusqu'à la fin de la journée. Cette attitude ne plaît guère au patron. L'anecdote se termine par une « violente dispute ». ¹⁰¹

Au vu de ce qui précède, on voit mal comment il serait possible d'évaluer le temps passé à pratiquer d'autres activités que le travail. Les soins aux petits enfants, les jeux et les amusements, les pauses ainsi que la liberté d'entrer et de sortir des ateliers ne sont pas quantifiables. Il en est de même des activités domestiques et de la pratique des rites anciens. Toutes ces activités ne relèvent pas de la statistique, mais de l'étude des mentalités. Grâce à leur connaissance, nous pouvons éclairer sous un jour nouveau la vie des ouvriers et des ouvrières en fabrique, montrer que la séparation entre le travail et la vie quotidienne est particulièrement floue et démontrer que la conception du travail est nettement différente de celle qui s'impose par la suite. Cependant, dans l'évaluation globale de la durée du travail, il faudra se souvenir que la journée est ponctuée de petits moments de repos.

Dans le second cas, il s'agit de l'absentéisme du lundi qui est d'une évaluation difficile comportant des risques d'erreur. Il serait faux cependant de ne pas la tenter d'autant plus que la connaissance de ce thème évite de trop se fourvoyer.

Une mise en garde contre la généralisation est de rigueur. L'exemple genevois suivant, par exemple, n'est pas transposable dans tous les ateliers. Dans les dernières décennies du XIXe siècle, «il manquait au moins la moitié des ouvriers dans l'atelier Borel [...]».¹⁰² Il est vrai que nous sommes dans le milieu horloger, haut lieu de la célébration de la Saint Lundi. Ailleurs, en Suisse alémanique, à la fin du siècle, un inspecteur fédéral du travail recense un absentéisme de 10 à 17% à certains endroits: «J'ai trouvé des fabriques où de un dixième à un sixième des ouvriers faisaient le lundi bleu.»¹⁰³ Au début du XXe siècle, le même inspecteur indique que l'absentéisme du lundi des 8 ouvriers d'un atelier de broderie atteint 60% durant les 4 mois et demi pris en considération.¹⁰⁴ Comme cette coutume est déjà en forte régression, il s'agit dans ce dernier exemple d'un cas marginal.

Qu'en est-il de la pratique de cet absentéisme tout au long de l'année? Les affirmations des moralistes sont loin d'être fiables. Contrairement à leurs allégations, les ouvriers qui se reposent le lundi le font irrégulièrement. Ajoutons aussi que la situation économique n'est pas sans conséquence sur l'absentéisme du lundi, puisqu'il fleurit en période de croissance et régresse fortement en cas de crise. Il y a donc irrégularité de cette coutume.

Les rapports des inspecteurs du travail nous mettent la puce à l'oreille. Certaines de leurs affirmations valent la peine d'être explorées. A plusieurs reprises, ils indiquent que le lundi se célèbre après le versement du salaire. Celui-ci a lieu généralement tous les 15 jours. Les lundis chômés – sans tenir compte des possibles mardis et mercredis – s'élèvent donc à 24 par année. Nombre purement théorique qu'il faut pondérer à la baisse et à la hausse. A la baisse, car un grand nombre d'ouvriers et encore plus d'ouvrières ne pratiquent pas cet absentéisme et que, souvent aussi, le salaire est mensuel. A la hausse ensuite, car il faut tenir compte du facteur de conformité sociale. En effet, dans un pays de petites et moyennes entreprises, on ne peut négliger la pression sociale. Un groupe de partisans du repos du lundi existe-t-il dans un atelier, qu'il entraîne à sa suite d'autres ouvriers, même des opposants à cette pratique.

On peut estimer l'absentéisme du lundi, pour l'ensemble des ouvriers de l'industrie et de la construction, à une moyenne de 6 à 10 jours d'absence volontaire jusque dans les années 1870, puis progressivement à une baisse pour atteindre 3 jours à la fin du siècle. Il est presque nul à la veille de la Première Guerre mondiale, à savoir 1 à 2 jours. Ainsi, faute de statistiques, la connaissance des habitudes ouvrières nous a permis d'approcher au mieux la réalité.

5. Des conditions de travail de plus en plus intensives

Au cours du XIXe siècle, les ouvriers se voient contester des libertés liées au travail dont certaines relèvent de la coutume. Ainsi, à l'aide d'interdictions figurant dans les règlements de fabrique, le patronat impose de nouvelles conditions de travail dans les ateliers: la vie sociale s'y appauvrit, la liberté d'entrer et de sortir disparaît, les rites anciens déjà en perte de vitesse se marginalisent alors que décline l'absentéisme du lundi, incapable de conserver son attrait d'antan. Ces libertés perdues font place à une discipline sévère et à un contrôle strict des présences et du temps de travail à l'intérieur de la fabrique. Le résultat est l'avènement d'un ouvrier plus régulier, plus ponctuel et plus assidu qu'auparavant, ce qui signifie une intensification de ses conditions de travail.

Parmi les autres formes d'intensification, celle liée à la baisse de la durée du travail est bien perceptible. Dans le cas du textile, la journée de travail se situe entre 12 et 14 heures dans les années 1830–1840. Elle baisse ensuite pour atteindre 11 à 12 heures dans les années 1870, durée qu'on constate dans tous les secteurs d'activité. La loi fédérale concernant le travail dans les fabriques de 1877 infléchit encore cette tendance puisqu'elle impose 11 heures maximum par jour dans les entreprises qui lui sont soumises. Puis, la durée se réduit lentement pour s'établir aux environs de 10 heures dans les années qui précèdent la Première Guerre mondiale.

Ce sont les inspecteurs du travail qui ont, les premiers, mis le doigt sur la relation entre la baisse du temps de travail et l'intensification des conditions de travail. Leurs observations reposent sur l'industrie textile, mais elles sont également valables pour les autres industries. Ce phénomène apparaît clairement suite à la réduction de la journée de 12 à 11 heures à la fin des années 1870 et de 11 heures à 10 heures et demi ou 10 heures dans les décennies suivantes. A ces dates-là, les inspecteurs notent généralement un maintien de la production et, souvent même, une augmentation. Deux raisons expliquent cette évolution. D'une part, les ouvriers, très souvent payés aux pièces, répondent à cette baisse par une accélération de leur rythme de travail, car seul un effort supplémentaire leur permet de maintenir leur salaire antérieur. D'autre part, la stratégie patronale envers la réduction du temps de travail vise à augmenter la productivité ouvrière. Celle-ci se fait par l'accélération de la vitesse des machines ou l'acquisition de machines plus performantes. L'introduction de primes, la réorganisation de la production, etc., concourent aussi à ce changement.

En conclusion, nous pouvons relever deux phénomènes d'intensification des conditions de travail qui nous intéressent particulièrement. D'un côté, la discipline et le contrôle du temps et du travail éliminent tous les moments passés à ne rien faire à l'atelier. Ainsi expurgée, la journée est consacrée exclusivement au travail productif. D'un autre côté, la réduction de la durée du travail oblige le patronat à y faire face en améliorant notamment les moyens techniques de production. Lorsque ces deux phénomènes s'additionnent et se combinent, comme c'est le cas en Suisse au début du XXe siècle, un fort malaise touche la classe ouvrière qui se plaint de la discipline et de la mécanisation.

Notes

- 1 Arthur Bernet, «Soziale Bestrebungen schweizerischer Arbeitgeber im 19. Jahrhundert», *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik* 96 (1960), 65–66.
- 2 P. Jenny, N. Tschudi, J. Müller, *Bericht an die hohe Standeskommission über die erste Fabrik-Inspektion im Winter 1864/65 zu Handen an Landammann und Rath des Kts. Glarus*, Glarus 1865, 21.
- 3 Otto Kunz, *Barbara, die Feinweberin. Eine Lebensgeschichte aus dem Zürcher Oberland*, Luzern 1942, 148–149.
- 4 Fridolin Schuler, «Fabrikhygiene und Fabrikgesetzgebung» in VI. Internationaler Congress für Hygiene und Demographie zu Wien, 1887, Heft Nr. XIV 1887, 46.
- 5 Hermine Knapp, «Erinnerungen einer Arbeiterin aus dem Zürcher Oberland», *Schweizer Volkskunde* 55 (1965), 40.
- 6 F. Schuler, B. Marti, P. Müller, *Bericht an die hohe Standeskommission über die zweite Fabrik-Inspektion zu Handen an Landammann und Rath des Kantons Glarus*, Glarus 1869, 7.
- 7 Elisabeth Dürst, *Die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse des Glarnerlandes an der Wende vom 18. zum 19. Jahrhundert. Der Übergang von der Heimindustrie zum Fabrik-system*, Glarus 1951, 101; cf. également Walter Blumer, *Geschichte der Blumer*, Bern 1960, 48.
- 8 Lucien Tronchet, *Combats pour la dignité ouvrière*, Genève 1979, 13.
- 9 *Erlebnisse und Erfahrungen eines Appenzeller Webers*, Zürich 1909, 7.
- 10 Cité par François Jéquier, *De la forge à la manufacture horlogère (XVIIIe–XXe siècles). Cinq générations d'entrepreneurs de la vallée de Joux au cœur d'une mutation industrielle*, Lausanne 1983, 333.
- 11 André Gindroz et al., *De l'amélioration des classes industrielles dans le canton de Vaud*, Lausanne 1837, 25.
- 12 *150 Jahre Joh. Jacob Rieter & Cie Winterthur-Töss 1795–1945*, Winterthur 1947, 141.
- 13 L. B., *Tribulations d'un Gamin du Faubourg 1872–1878*, Genève 1979, 34.
- 14 Charles Roumieux, *Joyeusetés genevoises et célébrités de la rue 1830 à 1860. Souvenirs humoristiques et mœurs populaires genevoises 1830–1845*, Genève 1982, 86.
- 15 Johannes Staub, «Erinnerungen des J. S.», *Langenthaler Heimatblätter* (1982), 129.
- 16 Paul Maerky, *Les mémoires d'un cabinotier ou soixante ans de l'histoire de la Fabrique genevoise, 1871 à 1931*, Genève 1931, 16.

- 17 Labor [A. Renner], *De la noce au turbin. Ateliers et gens du Jura ... et d'ailleurs*, Neuchâtel 1932, 42.
- 18 Adhémar Schwitzgubel, *Quelques écrits*, Paris 1908, 102.
- 19 Friedrich Eggenschwiler, *Meine Heimat und mein Beruf. Bescheidene Lebenserinnerungen*, Solothurn 1939, 192.
- 20 Cité par Jéquier (cf. note 10), 332.
- 21 Cité par Jean-Marc Barrelet, Jacques Ramseyer, *La Chaux-de-Fonds ou le défi d'une cité horlogère 1848–1914*, La Chaux-de-Fonds 1990, 66.
- 22 *Bericht über das thurgauische Fabrikwesen*, Frauenfeld 1869, 115.
- 23 François Kohler, «Les souvenirs de Roger Boudrié, ouvrier horloger jurassien», *Revue européenne des sciences sociales. Cahiers Vilfredo Pareto* 29 (1973), 158.
- 24 Christiane Wist, *Ils ont bâti la ville. Genève 1920–1940. Ouvriers et artisans racontent*, Genève 1988, 130–131.
- 25 *Bericht* (cf. note 22), 35.
- 26 Paul Stähli, *Im Wandel der Zeit. Vom Verdingbub zum Gewerkschaftssekretär*, Aarau 1954, 92.
- 27 *Rapport sur l'inspection des fabriques pendant l'année 1879*, 12.
- 28 Verena Conzett, *Erstrebtes und Erlebtes. Ein Stück Zeitgeschichte*, Leipzig, Zürich 1929, 55.
- 29 *150 Jahre Joh. Jacob Rieter & Cie* (cf. note 12), 141.
- 30 Kohler (cf. note 23), 158.
- 31 Jéquier (cf. note 10), 333.
- 32 Kohler (cf. note 23), 158 et 165.
- 33 Werner Krebs, *Handwerksleute. Aus den Erinnerungen dreier Handwerker*, Solothurn 1917, 9.
- 34 Pour une étude sur la Saint Lundi en Suisse, cf. Gérard Dubois, «Quand l'ouvrier préférerait le cabaret à l'atelier: la Saint Lundi en Suisse au XIXe siècle», in Jean Batou, Mauro Cerutti, Charles Heimberg, *Pour une histoire des gens sans Histoire. Ouvriers, exclus et rebelles en Suisse. 19e–20e siècles. Mélanges offerts à Marc Vuilleumier*, Lausanne 1995, 63–75.
- 35 Maerky (cf. note 16), 96.
- 36 Luise Rued, «Erinnerungen einer Arbeiterin aus dem Appenzellerland», *Schweizer Volkskunde* 58 (1968), 23.
- 37 *Über die Veredlung der Vergnügungen der arbeitenden Klassen*, Basel 1840, 84–85.
- 38 Maerky (cf. note 16), 87.
- 39 *Rapport de la commission des constructeurs pour l'observation du repos du dimanche*, Genève 1864, 9.
- 40 Labor (cf. note 17), 29.
- 41 Kohler (cf. note 23), 162.
- 42 Marius Fallet, «Le folklore horloger», *Folklore suisse* 41 (1951), 33.
- 43 Staub (cf. note 15), 150.
- 44 Walter Hess, «Das Gautschen. Eine feucht-fröhliche Buchdrucker-Tradition», *Bote der Urschweiz* no. du 100e anniversaire (1958).
- 45 Krebs (cf. note 33), 10.
- 46 Beat Weber, Ernest Leuenberger, Battista Bazzurri, *Un siècle d'activité syndicale de la Fédération suisse des typographes, 1858–1958*, Berne 1958, 267; Arthur Rossat, *La chanson populaire dans la Suisse romande*, Bâle, Lausanne 1917, 79.
- 47 Max Lemmenmeier, «Alltag der ‹Fabriklerkinder› am ‹Millionenbach›» in Schweizerisches Sozialarchiv (Hg.), *Arbeitsalltag und Betriebsleben. Zur Geschichte industrieller Arbeits- und Lebensverhältnisse in der Schweiz*, Diessenhofen 1981, 135 et 157; Peter

- Wiher, «Leben und Arbeit am «Millionenbach»» in Jürg Hanser (Hg.), *Die industrielle Revolution im Zürcher Oberland. Von der industriellen Erschliessung zum Industrielehrpfad*, Wetzikon 1985, 160.
- 48 Jos. Lukas, *Weberkämpfe vor hundert Jahren*, Zürich 1928, 36.
- 49 Jakob Kreis, *Aus der guten alten Zeit oder Jugenderinnerungen eines Werkmeisters*, Flawil 1919, 68 et 65.
- 50 *Im Königreich Wunderli-v. Murali in Windisch*, s. l., s. d., 11.
- 51 Schuler/Marti/Müller (cf. note 6), 6.
- 52 *Bericht* (cf. note 22), 36 et 34.
- 53 J. J. Treichler, *Mittheilungen aus den Akten der zürcherischen Fabrikkommission*, Zürich 1858, vol. 1, 70 et 91.
- 54 Victor Böhmert, *Arbeitsverhältnisse und Fabrikeinrichtungen der Schweiz*, Zürich 1873, vol. 1, 89, 75, 95 et 113.
- 55 *Rapport de la Commission du Conseil National concernant le projet de loi sur le travail dans les fabriques (Du 24 mai 1876)*, s. l., s. d., 10, 38–39.
- 56 Lemmenmeier (cf. note 47), 158–159.
- 57 Pour le texte du jugement, cf. Lemmenmeier (cf. note 47), 157–158.
- 58 *Im Königreich* (cf. note 50), 5.
- 59 *Im Königreich* (cf. note 50), 3.
- 60 Christian Müller, *Arbeiterbewegung und Unternehmerpolitik in der aufstrebenden Industriestadt Baden nach der Gründung der Firma Brown Boveri, 1891–1914*, Baden 1974, 62.
- 61 *Gutachten der von der Baslerischen Abtheilung der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft aufgestellten Kommission über die Frage betreffend die Fabrikarbeiter-Verhältnisse*, Basel 1843, 39.
- 62 Treichler (cf. note 53), 54–93.
- 63 Schuler/Marti/Müller (cf. note 6), 5–6.
- 64 *Rapport des inspecteurs fédéraux des fabriques pour 1879*, 10–11.
- 65 Böhmert (cf. note 54), 388.
- 66 *La loi fédérale concernant le travail dans les fabriques du 23 mars 1877, commentée par son exécution pendant les années 1878–1899*, Lausanne 1900, 308.
- 67 *Rapport des gouvernements cantonaux sur l'exécution de la loi fédérale concernant le travail dans les fabriques pendant les années 1887 et 1888*, 116.
- 68 *Rapport des inspecteurs fédéraux des fabriques pour 1879*, 10.
- 69 *Rapport des inspecteurs fédéraux des fabriques pour 1880*, 15.
- 70 *Rapport des inspecteurs fédéraux des fabriques pour 1879*, 42.
- 71 *Rapport des gouvernements cantonaux pour 1885–1886*, 12.
- 72 *Rapport des gouvernements cantonaux pour 1891–1892*, 99.
- 73 *Règlement de fabrique de la Société anonyme pour l'industrie de l'aluminium, Neuhausen, succursale de Chippis (Valais)*, s. l. 1917, 10.
- 74 Treichler (cf. note 53), 92.
- 75 *La loi fédérale* (cf. note 66), 138.
- 76 Jéquier (cf. note 10), 272.
- 77 Heinrich Lotmar, «Die Lohn- und Arbeitsverhältnisse in der Maschinenindustrie zu Winterthur», *Zeitschrift für schweizerische Statistik* 2 (1907), 66 et 68.
- 78 *Règlement des ouvriers de la fabrique de bijouterie*, Genève 1852.
- 79 *Schweizerische Industrie-Gesellschaft. Neuhausen am Rheinfall, 1853–1953*, Neuhausen am Rheinfall 1953, 323.

- 80 *Règlement de fabrique* (cf. note 73), 11.
- 81 Lotmar (cf. note 77), 65, 66 et 68.
- 82 *Im Königreich* (cf. note 50), 6–7.
- 83 Conzett (cf. note 28), 103.
- 84 *Règlement de fabrique* (cf. note 73), 11.
- 85 Albert Calmes, *Die Buchhaltung, die Selbstkostenberechnung und die Organisation industrieller Betriebe*, St. Gallen 1906, 54.
- 86 Hans Egli, *75 Jahre Arbeiterkommission Gebrüder Sulzer Winterthur 1890–1965*, Winterthur 1965, 26.
- 87 Albert Reinhart, *Die Lohn- und Arbeitsverhältnisse in der Winterthurer Metall-Grossindustrie während des Krieges 1914–1918*, Winterthur 1922, 31.
- 88 *Rapport des inspecteurs fédéraux des fabriques pour 1914 et 1915*, 34.
- 89 Calmes (cf. note 85), 55.
- 90 Rudolf Jaun, *Management und Arbeiterschaft. Verwissenschaftlichung, Amerikanisierung und Rationalisierung der Arbeitsverhältnisse in der Schweiz 1873–1959*, Zürich 1986, 67 et 192; Emil J. Walter, «Technologische, wirtschaftliche und soziale Aspekte der wachsenden Bedeutung der Schichtarbeit», *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik* 109 (1973), 75.
- 91 Frederic Winslow Taylor, *Principes d'organisation scientifique des usines*, Paris 1911, 25.
- 92 Henry Ford, *Ma vie et mon œuvre*, Paris 1925, 104.
- 93 Jaun (cf. note 90), 190.
- 94 *Revue syndicale suisse* 5 (1913), 83–86 et 120–122; cf. aussi *Solidarité horlogère* (31 mai 1913).
- 95 Fritz Lerch-Zaugg, *Alt Brittnau*, s. l. 1968, 10.
- 96 Edouard Bally, *L'industrie dans les Etats-Unis de l'Amérique du Nord. «Garde à vous!» adressé aux industriels suisses à propos de l'Exposition universelle de Philadelphie*, Genève, Neuchâtel 1877, 34.
- 97 Wist (cf. note 24), 146.
- 98 E. Stoerchlin, «Mein Leidensweg», *Schweizer Volkskunde* 58 (1968), 72.
- 99 Labor (cf. note 17), 113.
- 100 *Die Lage der schweizerischen Fabrikbevölkerung und Vorschläge zu Hebung derselben*, Winterthur 1855, 11.
- 101 E. Möschi, «Erinnerungen», *Aarauer Neujahrsblätter* (1954), 46–47.
- 102 Maerky (cf. note 16), 96.
- 103 *Rapport des inspecteurs fédéraux des fabriques pour 1896–1897*, 67.
- 104 *Rapport des inspecteurs fédéraux des fabriques pour 1900–1901*, 44.

