

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 8 (1916)  
**Heft:** 10

**Artikel:** Les problèmes d'après-guerre [suite]  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-383134>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 29.03.2025

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



fait en s'inspirant des intérêts de la classe ouvrière. Il ne faudrait, par exemple, pas que les rescapés des champs de bataille n'aient échappés à la mitraille que pour retrouver le chômage, c'est-à-dire la misère, grâce à l'importation de la main-d'œuvre étrangère. Son recrutement devra donc être fait d'une façon méthodique, selon les besoins de la production, et les conditions de salaires, ainsi que les droits des travailleurs étrangers devront être les mêmes que ceux des ouvriers indigènes.

Le moyen pratique qui permet de solutionner ce problème compliqué, le secrétaire de la C. G. T. le trouve dans la nomination d'une commission supérieure, que présiderait le Ministre du travail, et qui n'autoriserait le recrutement d'ouvriers étrangers qu'en vertu de contrats précis, spécifiant très nettement les salaires et les conditions de travail, assurant, en un mot, toutes les garanties aux travailleurs. Voici, du reste, les vœux du secrétaire de la C. G. T., contenant les principes qui devraient servir de base à la réglementation du recrutement et des conditions de travail de la main-d'œuvre étrangère.

### Vœux

a) Qu'en aucun cas, les salaires payés et les conditions de travail imposées aux travailleurs étrangers ne pourront être inférieurs au salaire normal et courant payé et aux conditions de travail en usage dans la ville ou la région pour les ouvriers de la même profession ou de la même spécialité.

Ces salaires et ces conditions seront spécifiés dans les contrats passés entre Syndicats patronaux et ouvriers. A défaut de ces accords, ils seront constatés par des commissions mixtes composées de délégués des syndicats patronaux et ouvriers.

b) Que le recrutement d'ouvriers étrangers ne sera autorisé, sur la demande des intéressés, qu'après avis favorable d'une commission supérieure qui devra examiner si la demande correspond bien aux besoins réels d'une industrie ou d'une région. Cette commission fixera le chiffre limité de ce recrutement.

Elle contrôlera les contrats d'embauche qui devront préciser très clairement les salaires et conditions de travail.

Cette commission sera présidée par le Ministre du Travail et composée :

1° D'un délégué de chaque Ministère intéressé (Affaires étrangères, Agriculture, Commerce, Travaux publics, Intérieur, Justice);

2° De délégués de l'Office central des offices départementaux de placements;

3° De délégués désignés respectivement, en nombre égal, par les organismes nationaux des syndicats ouvriers et patronaux.

Les agents de recrutement devront se mettre en rapports avec les organisations ouvrières des pays d'émigration. La signature des contrats aura lieu en présence des représentants de ces organisations.

Une copie de ces contrats sera déposée à l'Union locale des Syndicats ouvriers (ou à la Bourse du Travail), à son défaut au Conseil des Prud'hommes, et à défaut de ces deux organismes, au Greffe de la Justice de Paix, du lieu où s'exécute le contrat.

c) Que les restrictions relatives aux ouvriers étrangers qui figurent dans le texte de nos lois d'assurance et de prévoyance sociale soient abolies.

d) Qu'il ne soit jamais prononcé d'expulsions pour faits d'ordre syndical ou corporatif.

Que les arrêtés d'expulsion soient toujours susceptibles d'appel devant le Tribunal civil.

e) Que les travailleurs étrangers aient la pleine jouissance du droit syndical et qu'ils puissent, le cas échéant, être membres du Conseil d'administration d'une organisation syndicale.

### Un gros problème

C'est en effet un gros problème que celui de la main-d'œuvre étrangère. Et les organisations syndicales nationales sont sages, qui, actuellement déjà, cherchent à le solutionner. En France, il est d'autant plus pressant que la main-d'œuvre étrangère n'a pas attendu la fin de la guerre pour s'offrir aux industriels quand elle n'a pas été recrutée officieusement, sinon officiellement, par les autorités. Il y a quelques semaines, par exemple, les journaux nous apportaient la nouvelle que le général Botha était sur le point de faire un premier envoi en Europe de cinq groupes de deux mille hommes chacun, pour travailler aux ports. Or, il faut admettre qu'une partie des travailleurs qui auront contracté des engagements en France — comme ailleurs, du reste — durant la guerre, soit dans des usines, soit dans les ports, ou même comme soldats, s'établiront définitivement dans ce pays. Ils feront ainsi partie de cette main-d'œuvre étrangère qui sera nécessaire au développement industriel du pays, mais qui pourra, dans certains cas, constituer un danger pour la main-d'œuvre indigène, si des mesures préventives n'ont pas été arrêtées.

Celles que préconise le secrétaire de la C. G. T., seront-elles suffisantes? Pour juger de leur valeur, il faut les examiner à la lumière du passé, et ne pas avoir une grande confiance en l'Union sacrée. Ces mesures exigent, pour être arrêtées et appliquées, des organisations syndicales suffisamment fortes et capables d'imposer leur volonté. Parce que, si elles devaient être arrêtées sans que cette condition soit remplie, elles ne seraient que le résultat de certaines concessions du gouvernement et des législateurs, en récompense de la fidélité de la classe ouvrière au « pacte » de l'Union sacrée. Pour croire qu'elles auraient ainsi une valeur pratique quelconque, il faudrait méconnaître véritablement le sens du mouvement ouvrier et ses luttes d'avant la guerre. Il ne faut pas oublier, en effet, ainsi que l'a dit Haase, au Reichstag, « qu'on ne donne pas de droits au peuple; il faut qu'il les conquière ».

On peut donc dire que les mesures qui seront arrêtées dans les différents pays, auront une valeur réelle pour autant que la classe ouvrière sera fortement organisée. Dès lors, tout l'effort des organisations nationales doit tendre à renforcer toujours plus la puissance syndicale.

C'est bien là, pensons-nous, l'opinion de tous les syndiqués. Et s'il en est qui ont jugé à propos de consentir à une trêve, ils ne sauraient croire que la guerre modifiera la lutte de classe, à moins qu'elle ne l'intensifie.

\* \* \*

En son temps, les journaux nous ont appris qu'une conférence inter-alliée était réunie à Leeds (Angleterre). Cette conférence, dont le but était de discuter de « clauses ouvrières » à faire insérer dans le traité de paix, a voté différentes résolutions qu'elle soumet à l'examen des centrales nationales. Il n'est pas inutile de mettre sous les yeux de nos lecteurs ce document, puisqu'il fait suite et paraît être le résultat de l'étude de ces différents problèmes par la C. G. T. de France.



## Confédération Générale du Travail Aux Centrales Nationales Syndicales

*Camarades,*

Les représentants des Prolétariats des pays alliés, France, Angleterre, Belgique et Italie, pour une fraction, ont tenu, en Juillet 1916, à Leeds (Angleterre), une Conférence internationale.

Cette Conférence avait pour but de discuter, sur un minimum de questions du travail, constituant « les clauses ouvrières » à faire insérer dans le traité de paix.

Ces questions ne furent nullement traitées dans un sentiment d'égoïsme national, ni avec un esprit exclusiviste.

En discutant ces questions, nous n'avons eu en vue que l'intérêt général du Prolétariat mondial et le souci, en unifiant le plus possible les conditions ouvrières, de resserrer les liens entre les travailleurs de tous les pays et de faire disparaître, en partie, la concurrence économique que se font les Etats, au détriment des classes productrices.

De tous temps, lorsque les travailleurs organisés d'un pays réclamaient une amélioration générale, la réponse patronale était « que l'on ne pouvait pas accorder satisfaction, en raison de la concurrence et des conditions inégales de salaires et de durée du travail dans les autres pays ».

Il nous a paru que les classes ouvrières devaient profiter du prochain traité de paix pour, par l'adoption de conventions internationales, faire disparaître ces mauvaises raisons.

Le travailleur est citoyen du Monde, disons-nous; il ne le sera vraiment que le jour où, partout il portera son effort travail, il jouira des mêmes droits et des mêmes libertés que les ouvriers nationaux.

La Conférence, après avoir adopté les conclusions ci-contre, a décidé de les communiquer à toutes les organisations syndicales de tous les pays, leur demandant de les examiner, et, si elles les adoptaient, d'engager une action auprès de l'opinion publique et du Gouvernement de leur pays, pour qu'au prochain traité de paix cette volonté prolétarienne fût inscrite dans les clauses internationales à intervenir.

### Les clauses ouvrières

La Conférence déclare que le traité de paix qui mettra fin à la guerre actuelle et qui assurera aux peuples la liberté et l'indépendance politique et économique doit également mettre hors des atteintes de la concurrence capitaliste internationale et assurer à la classe ouvrière de tous les pays un minimum de garanties d'ordre moral et matériel relatives au droit au travail, au droit syndical, aux migrations, aux assurances sociales, à la durée, à l'hygiène et à la sécurité du travail.

Ces garanties doivent être basées sur les principes suivants :

#### 1. Droit au travail, droit syndical

Tout travailleur, quelle que soit sa nationalité, a le droit de travailler là où il peut occuper son activité. Tout travailleur doit jouir, dans le pays où il exerce cette activité de toutes les garanties d'ordre syndical dont jouit le travailleur national, notamment du droit de participer personnellement à l'administration de son syndicat.

Aucun travailleur ne peut être expulsé pour fait d'ordre syndical ou corporatif.

Les arrêtés d'expulsion sont toujours susceptibles d'appel devant un tribunal d'ordre judiciaire.

Aucun travailleur étranger ne doit recevoir de salaire, ni subir de conditions inférieures au salaire normal et courant et aux conditions de travail en usage dans la ville où la région pour les travailleurs de la même profession ou de la même spécialité.

Ces salaires et conditions sont ceux spécifiés dans les contrats passés entre syndicats patronaux et ouvriers. A défaut de ces contrats, ces salaires et conditions seront constatés par des commissions mixtes composées de délégués des syndicats patronaux et ouvriers.

#### 2. Migrations

Les migrations ouvrières sont organisées et basées sur les organisations nationales de placement.

Chaque pays doit organiser une commission spéciale des migrations où sont représentées, à côté du gouvernement, les organisations nationales patronale et ouvrière.

Le recrutement de travailleurs dans un pays étranger n'est autorisé qu'après avis favorable des commissions des pays intéressés qui ont à examiner si, et dans quelles limites, ce recrutement correspond aux besoins réels d'une industrie ou d'une région et si les contrats d'embauche précisent clairement des salaires et conditions de travail conformes aux prescriptions indiquées ci-dessus.

Le recrutement des émigrants est placé sous le contrôle de l'organisation ouvrière du pays d'émigration.

L'exécution des contrats de travail est placée sous le contrôle de l'organisation ouvrière du pays d'immigration. Au cas où il serait nécessaire de faire appel à la main-d'œuvre de couleur, son recrutement est soumis aux mêmes conditions que celui de la main-d'œuvre européenne, et elle jouit des mêmes garanties.

De plus, les industriels qui emploient cette main-d'œuvre doivent organiser, à leurs frais et sous le contrôle du service de l'instruction publique, les cours nécessaires pour apprendre aux travailleurs de couleur à parler, lire et écrire dans la langue du pays où ils sont employés.