

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 19 (1927)
Heft: 3

Artikel: La situation des travailleurs en Amérique du Nord. Part 2
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-383635>

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: 01.04.2025

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

D'autres décisions de cette conférence agricole attendent également d'être reprises par le Conseil fédéral: La recommandation concernant *la protection, avant et après l'accouchement des femmes employées dans l'agriculture*; la recommandation concernant les *assurances sociales dans l'agriculture* et la convention relative à la *réparation des accidents du travail dans l'agriculture*, dont la solution dépend de celle qui sera envisagée pour les questions analogues visant l'industrie dont nous avons parlé plus haut.

Quant au projet de convention *visant l'interdiction de l'emploi de la céruse dans la peinture*, les travaux sont en cours à l'Office fédéral du travail.

Nous n'insistons pas sur les décisions des conférences des années suivantes, pensant en avoir dit assez pour que chacun soit à même de constater combien nous sommes loins de l'époque où le gouvernement suisse se plaçait résolument à la tête du mouvement international de protection légale du travail. Le mouvement ouvrier suisse y verra aussi la nécessité de reprendre une vigoureuse offensive en faveur de l'application dans notre pays des décisions de Genève et de ne pas attendre que nous soyons les tout derniers à les reconnaître.

L'opinion publique doit se ressaisir, disions-nous dans notre article de janvier. Elle doit marquer la volonté de s'opposer à l'égoïsme borné de certains intérêts particuliers, que l'on écoute trop complaisamment dans les sphères fédérales, et de reprendre la place qu'occupait autrefois la Suisse parmi les nations progressistes et qui lui valut non seulement l'estime des autres pays, mais également sa prospérité industrielle.

La situation des travailleurs en Amérique du Nord

II.

La représentation du personnel.

Dans les industries non organisées, un certain nombre de grandes entreprises ont adopté des « plans » de représentation du personnel, d'après lesquels les ouvriers élisent des représentants qui se rencontrent avec les représentants de la direction, à intervalles réguliers. Ces « plans » diffèrent grandement quant à leur étendue et quant au degré de coopération réelle qu'ils instituent entre les employeurs et les ouvriers. La plupart d'entre eux ont été établis dans le but avoué de faire concurrence au syndicalisme et sont liés à des systèmes d'assurance-maladie, d'assurance-vie, d'actionnariat ou comportent d'autres avantages pécuniaires qui constituent des charges importantes pour l'employeur. Certains de ces « plans » ont certainement favorisé le développement de méthodes efficaces pour l'examen des revendications ouvrières et

pour une meilleure entente entre les employeurs et les ouvriers. La formation de « company unions » (syndicat réservé aux employés d'une entreprise déterminée) a même permis dans certains cas de grouper dans le cadre d'une industrie, des ouvriers qui, en raison de la nature du travail qu'ils effectuent, pourraient difficilement être organisés par métiers. Il serait toutefois tout à fait prématuré de conclure que ces initiatives constituent une forme nouvelle et durable d'organisation industrielle. Plus d'une personne compétente estime que les organismes nouveaux ne peuvent fonctionner qu'en période de prospérité et qu'ils ne survivraient pas à une dépression économique qui entraînerait une réduction des salaires. Seule l'expérience permettra de juger de leur valeur exacte et celle-ci dépendra d'ailleurs largement du cours que prendra la lutte pour la reconnaissance des syndicats. La plupart de ces organismes ont moins de sept années d'existence, et peu d'entre eux ont subi l'épreuve de conditions défavorables. Cette observation ne s'applique pas moins aux systèmes qui prévoient l'actionnariat et aux autres systèmes, qu'aux « plans » ou systèmes de représentation proprement dits. Il ne faudrait pas non plus supposer que les « plans » de ce genre s'étendent à une très grande portion de l'industrie américaine. D'après un rapport publié récemment par le conseil de la conférence industrielle nationale, 814 établissements, employant 1,177,037 ouvriers, mettaient en application de tels « plans » en 1924, et d'après les informations qui nous ont été fournies par le conseil, il ressort d'un relevé plus récent que le nombre de ces établissements a diminué depuis.

Il n'en demeure pas moins que, tant dans les industries organisées que dans les industries non organisées, se manifeste parmi les employeurs une tendance marquée, quoique nullement générale, à entretenir des relations plus étroites avec leur personnel. Il convient de noter que les expériences qui se poursuivent dans les ateliers des chemins de fer de Baltimore et Ohio, de la Compagnie nationale canadienne et d'autres réseaux, ainsi que dans les fabriques de vêtements de Chicago, tendent à une collaboration étroite entre les représentants des syndicats et ceux de la direction, non seulement pour les questions qui affectent l'industrie dans son ensemble, mais aussi pour celles qui intéressent chaque atelier en particulier. D'après les plans les plus avancés qui prévoient la représentation des employés dans les établissements dont le personnel n'est pas syndiqué, un contact analogue est assuré entre la direction et le personnel. Dans les deux cas, les représentants des ouvriers ont l'occasion de s'initier aux problèmes financiers et autres qui préoccupent la direction et d'où dépendent dans une large mesure les salaires du personnel et son maintien au travail.

La formation du personnel.

D'autre part s'est formée la science de ce qu'on a appelé « l'administration du personnel » (personnel management). Les em-

ployeurs américains les plus importants vouent une attention toute particulière à cette question et n'hésitent pas à consacrer à son étude du personnel et de l'argent. Le directeur du personnel dans une grande entreprise en est maintenant un des dirigeants les plus importants et il jouit d'une grande indépendance d'esprit et d'action. Sa tâche est d'étudier constamment les répercussions de toute mesure nouvelle adoptée dans l'entreprise sur les relations de celle-ci avec son personnel, de même que le directeur financier envisage tout du point de vue financier. Le développement croissant de cette nouvelle catégorie professionnelle a naturellement entraîné une étude approfondie de l'ensemble du problème des relations industrielles et a sans aucun doute grandement contribué à l'amélioration de ces relations. Il ne faut pas oublier toutefois que la pénurie de main-d'œuvre a placé l'employeur américain en présence d'un problème très particulier. En raison de la concurrence sur le marché du travail, qui a commencé à se faire sentir au début de la période actuelle de prospérité, le mouvement du personnel dans la plupart des usines qui souffrent de cette concurrence, a pris des proportions considérables, et l'une des plus grandes difficultés auxquelles l'employeur a eu à faire face est celle de conserver à tout moment, en main-d'œuvre entraînée, les effectifs nécessaires pour son outillage. Il n'était pas rare de rencontrer des cas dans lesquels le mouvement du personnel atteignait 200 ou 300 pour cent par an. Il en résultait naturellement de grands frais pour la formation des nouveaux ouvriers. Le rapport sur les relations industrielles (Report on Employment Relations) présenté à la dernière réunion de l'Association nationale des manufacturiers (National Association of Manufacturers) met en lumière ces difficultés. On y lit que « le taux du mouvement moyen annuel du personnel dans des usines employant environ 300,000 salariés, était de 161 pour cent en mars 1920, de 97 pour cent en février 1923 et seulement de 41 pour cent en août 1926. Bien que le taux du mouvement du personnel dépende dans une certaine mesure de l'activité de l'industrie en général, une telle diminution a surtout pour cause l'étude approfondie par la direction des usines, des causes du mouvement du personnel et les remèdes intelligents qui y ont été apportés. On se rend mieux compte de l'importance de la réduction obtenue lorsqu'on sait qu'une entreprise importante employant plus de 40,000 ouvriers, déclare que l'engagement et la formation de chaque nouvel ouvrier lui coûtent plus de 81 dollars. » Néanmoins, il serait injuste de dire que l'intérêt manifesté dans les milieux patronaux à l'égard de la question des relations industrielles est uniquement dû à des considérations d'ordre matériel. Nombre de patrons désirent réellement éliminer de leurs relations avec leurs employés l'amertume dont elles étaient si souvent empreintes dans le passé en leur donnant un caractère vraiment humain. A d'autres, la nécessité d'étudier la question des relations industrielles a ouvert les yeux sur son importance et

ceux-ci ont été amenés également à l'envisager sous un jour nouveau. Mais ce qui est certain et ce qui est très frappant, c'est l'importance des discussions auxquelles la question des relations industrielles a donné lieu aux Etats-Unis depuis 1919 tant par la parole que par la plume. Au cours des sept dernières années, une énorme documentation a été publiée sur ce sujet, tant sous forme de livres que d'articles de revues ou de journaux répandus dans tout le pays. Ce mouvement a stimulé les esprits, il a éduqué l'opinion publique sur les problèmes fondamentaux de l'industrie moderne et ce fait présente une importance considérable pour une nation qui traverse une période d'expansion industrielle aussi rapide.

La loi allemande sur les tribunaux ouvriers

Par *Clemens Nörpel*, Berlin.

Après plusieurs années de discussions, parfois très orageuses, entre les syndicats des ouvriers et des employés de toutes les tendances avec les patrons et les juges ordinaires ainsi qu'après de longs débats parlementaires, on a enfin réussi en Allemagne à faire aboutir la création de tribunaux ouvriers à un résultat à peu près satisfaisant. La loi allemande sur les tribunaux ouvriers du 23 décembre 1926 entre en vigueur, en ce qui concerne ses mesures d'exécution, le jour de sa promulgation. Les nouveaux tribunaux ouvriers commenceront de déployer leur activité probablement le 1^{er} juillet 1927.

Eu égard à l'importance que revêt l'économie publique allemande au sein de l'économie mondiale et vu l'importance du mouvement ouvrier allemand au sein du mouvement ouvrier international, il y a certainement intérêt pour les ouvriers des autres pays à être un peu renseignés sur les nouveaux tribunaux ouvriers allemands.

Faisons remarquer tout d'abord que le développement de la loi allemande sur les tribunaux ouvriers s'est opéré d'une manière qui n'a sûrement son égale dans aucun autre pays du monde en ce qui concerne l'étendue de la collaboration ouvrière. C'est pourquoi il n'est point exclu que la loi allemande sur les tribunaux ouvriers puisse servir de modèle à d'autres pays.

Les autorités judiciaires allemandes du travail se composent des tribunaux ouvriers (première instance), des tribunaux ouvriers nationaux (deuxième instance, cours d'appel) et du tribunal ouvrier du Reich (troisième instance, cours de cassation). Il est ainsi créé une juridiction complète du travail comprenant toutes les instances hiérarchiques. Les litiges du travail n'ont donc plus rien à voir avec les tribunaux ordinaires. Les tribunaux de première instance sont entièrement indépendants. Les tribunaux de deuxième