

Zeitschrift:	Itinera : Beiheft zur Schweizerischen Zeitschrift für Geschichte = supplément de la Revue suisse d'histoire = supplemento della Rivista storica svizzera
Herausgeber:	Schweizerische Gesellschaft für Geschichte
Band:	2-3 (1985)
Artikel:	L'ouvrier chocolatière de la fabrique de Broc : conditions de travail et vie quotidienne (1898 - 1939)
Autor:	Page, Marie-Thérèse
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-1077724

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 09.02.2026

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

L'OUVRIERE CHOCOLATIERE DE LA FABRIQUE DE BROC

Conditions de travail et vie quotidienne (1898-1939)

Par Marie-Thérèse Page

I. L'OUVRIERE AU TRAVAIL

A. Caractéristiques

Crée en 1819 à Vevey, la chocolaterie Cailler s'implante en Gruyère en octobre 1897, La présence d'un vaste réservoir de main-d'oeuvre féminine dans cette région rurale est un facteur primordial dans le choix de la localité de Broc pour cette entreprise familiale appelée à connaître un essor très rapide. Prenant la relève de l'industrie à domicile de la paille tressée déclinante et de moins en moins rémunératrice(1), la chocolaterie recrute une main-d'oeuvre en majorité féminine. Dès 1902, l'entreprise recourt aux services de jeunes Italiennes importées de la péninsule par une direction de la chocolaterie qui fait appel au clergé de la région de Modène pour recruter. Au 31 décembre 1920, la chocolaterie comprend un nombre record d'emplois: 1176 ouvrières et 610 ouvriers.(2)

La mécanisation partielle ainsi que les difficultés de l'entreprise dès le début des années 1920 mettent un terme à un début de reproduction automatique des ouvrières. Désormais les emplois se raréfient, les familles comprenant plusieurs membres à l'usine sont exceptionnelles.

Dans une région rurale, et qui le restera, trouver un emploi à la chocolaterie constitue le seul moyen de gagner un peu mieux sa vie que dans l'agriculture ou le petit artisanat. Privilégiée matériellement, l'ouvrière Cailler a un salaire souvent plus élevé que son père, son frère ou son fils, dans la mesure où ces derniers ne travaillent pas à la chocolaterie.

Effectuant un travail "non-qualifié", la chocolatière n'intervient généralement pas dans la production mais dans les opérations de finition: pliage et emballage surtout. Dextérité, habileté, hygiène, aptitude à un travail monotone, discipline, absence de sens critique sont des qualités que les ouvrières doivent posséder ou acquérir.

La mobilité de l'emploi est circulaire. Changeant de poste de travail, l'ouvrière ne peut espérer une qualification. Seules les surveillantes, contremaîtresses et directrices d'atelier, presque toujours choisies au sein du personnel ouvrier de l'entreprise, accèdent à un statut supérieur. Sorte d'aristocratie ouvrière, elles sont assimilées, tant par leur salaire que par les conditions générales de travail, à la catégorie des employées de bureau.

B. Pas de vacances avant 1937 mais des congés non payés

Par souci de rentabilité et pour augmenter la discipline de son personnel, Alexandre Cailler (le fondateur de la chocolaterie) va, dès 1906, au-delà des dispositions de la loi sur les fabriques en instituant le congé rétribué du samedi après-midi. Ne concernant ni les équipes de nettoyage ni certains ateliers masculins, ce congé est soumis à certaines conditions. En juin 1908, le patron de la chocolaterie édite un règlement qui a pour but de mettre un terme à des abus:

"Toute arrivée après l'heure, comme tout départ de la fabrique avant l'heure précise, de même que toutes les amendes infligées dans le courant de la semaine amèneront pour le délinquant (sic) la perte de la paie pour les heures chômées du samedi après-midi."(3)

Dès le début du siècle, tout le personnel jouit de trois jours de congé à Noël. Mais, contrairement à d'autres entreprises, la chocolaterie de Broc tarde à offrir à son personnel des vacances payées. Finalement ce n'est que sous la menace des syndicats(4), à l'aube de l'ère de la Paix du travail, que Nestlé cède, en 1937, et sans y laisser une plume:

"...ces vacances seraient prises, sans diminuer en quoi que ce soit: le rendement, le kilotage fourni par l'usine et sans que nous ayons à modifier l'horaire de ces établissements (ses usines suisses) tel qu'il serait si le régime des vacances n'existe pas. ... Ces vacances pourront être supportées sans que cela nous occasionne, somme toute, la moindre dépense, attendu que le personnel devra récupérer le rendement de celui qui se trouve en vacances ne coûteraient rien à l'usine."(5)

Jusqu'en 1934, par contre, la pratique des congés d'été non rétribués est courante à l'usine de Broc. Les ouvrières qui peuvent se permettre cette perte de salaire en profitent pour travailler dans l'agriculture ou même s'engager, pendant un ou deux mois, dans un hôpital ou une pouponnière. D'autres préfèrent solliciter un congé pour se rendre en pèlerinage, le plus souvent à Lourdes. L'introduction du système des ouvrières saisonnières, en 1934, mettra fin à ces congés.(6)

C. Des salaires liés à l'ancienneté et au comportement puis à l'état civil

Le salaire en nature n'a jamais existé à Broc. Jusqu'en 1904, ouvriers et ouvrières sont rétribués selon un accord verbal avec Alexandre Cailler.

La première échelle de salaires concerne les ouvrières plieuses et date de septembre 1904. Les augmentations sont tributaires de l'ancienneté et du comportement. La fourchette de salaires horaires varie entre 12 centimes, le premier mois, et 25 centimes, après trois ans d'activité. Mais:

"Il est entendu que les ouvrières qui donneraient lieu à des plaintes pourront être retardées dans l'augmentation."(7)

Le tarif du premier novembre 1905 fixant les salaires du personnel ouvrier masculin est différent. Les ouvrières sont menacées de ne pas être augmentées, les ouvriers, eux, sont encouragés:

"Pour toutes les catégories d'ouvriers, la Direction se réserve, sur préavis du contre-maître, de donner des augmentations spéciales que la conduite et l'application du travail rendraient justifiées, lors même qu'elles dépasseraient le maximum prévu par le présent tarif."(8)

Qui plus est, le "Tarif" masculin prévoit même des mécontentements:

"Toutes les réclamations concernant le tarif et les salaires devront être présentées par l'entremise du contre-maître de la division dans laquelle l'ouvrier est employé."(9)

Parmi les multiples avantages sociaux offerts par un chef d'entreprise désireux de s'attacher un personnel fidèle, la participation des ouvriers et ouvrières aux bénéfices de la société a été pratiquée jusque vers 1911, date de la fusion de Cailler avec son concurrent Peter-Kohler. Proportionnelles aux bénéfices réalisés et à l'ancienneté du personnel, les parts sont versées aux ouvriers et ouvrières fidèles et disciplinés:

"Perdent tous droits aux bénéfices, ceux et celles qui ont manqué les ateliers pendant plus d'un mois sans autorisation ou qui ont été suspendus pour indiscipline. N'ont droit qu'à 1/2 part ceux et celles qui ont manqué les 2 jours de Bénichon ou du Carnaval sans autorisation."(10)

Les ouvrières, dont les salaires tarifaires ne rattrapent jamais ceux des ouvriers, sont encore pénalisées dans la mesure où leur part au bénéfice est automatiquement inférieure à une part masculine.(11)

Au lendemain de la première guerre mondiale, les chocolatières percevront des salaires calculés selon deux échelles différentes privilégiant les femmes mariées. Alors que les syndicats chrétiens militent en faveur d'un salaire de chef de famille, la direction Peter-Cailler-Kohler (PCK) applique cette notion aux travailleurs mariés des deux sexes. Dès 1917, PCK innove encore en versant aux pères ou mères des allocations mensuelles pour leurs enfants.

D. Participation au mouvement syndical

Bien que marquées par une éducation où le catholicisme joue un rôle important, les ouvrières Cailler ont davantage adhéré au syndicat d'obéissance socialiste qu'au concurrent chrétien-social. Est-ce à dire qu'elles aient préféré soutenir des revendications basées sur une idéologie de lutte des classes plutôt qu'un syndicat

prônant la collaboration entre patronat et travailleurs? Mieux organisée , semble-t-il, la Fédération des ouvriers du Commerce, des Transports et de l'Alimentation (FCTA) a su mobiliser, dès le début des années 1920, des ouvrières dans tous les ateliers de la chocolaterie. Le premier janvier 1931, 11,2% des ouvrières de Nestlé-Broc (20% des ouvriers) étaient affiliées à la FCTA. Ce taux de syndicalisation féminine, plus élevé qu'à l'usine Nestlé d'Orbe où il n'atteint que 20% peut-être considérés comme la proportion maximum de syndicalisation féminine à l'USS.(12)

L'échec des syndicats chrétiens auprès des ouvriers va à contresens de l'évolution générale, dans les années 1920 en tout cas où les syndicats chrétiens comptent jusqu'à 40% de femmes dans leurs rangs:

"...(ce syndicat attire) un certain nombre d'ouvrières peut-être attirées par une idéologie familiariste et religieuse."(13)

Les ouvrières syndiquées ne trouvent pourtant aucun appui à des revendications qui leur sont propres. De plus, culpabilisées d'appartenir à un syndicat "rouge", elles taisent généralement leur affiliation.

Au début du siècle, puis à nouveau dès 1938, la direction de l'entreprise réussit à organiser elle-même son personnel ouvrier. En 1902, Alexandre Cailler crée l'Union ouvrière, une association qui se propose notamment:

"...de maintenir une entente parfaite et cordiale entre patron et personnel de la Fabrique..., d'améliorer dans la mesure du possible les conditions morales et matérielles de ses membres."(14)

A l'exception des directrices d'ateliers et des contremaîtresses, les ouvrières, contrairement à leurs camarades masculins, n'ont qu'un statut de membre passif dans cette Union ouvrière bientôt rebaptisée la Solidarité. Droit de vote et possibilité d'intervention directe leur sont refusés.

En 1938, par contre, l'Association des ouvriers et ouvrières NPCK réserve un statut égal aux représentants des ouvriers et des ouvrières. Financée par Nestlé, cette association est créée pour

limiter autant que possible l'influence de la FCTA, convertie à la Paix du travail, sur le personnel ouvrier. En instituant un système de délégation de compétences, l'Association enterre une pratique longtemps vivace à la chocolaterie, le rapport direct entre l'ouvrière et son directeur. Ces rapports étaient marqués du sceau du paternalisme d'un côté, de la crainte du patron de l'autre.

II. Conditions de vie quotidienne

Main-d'œuvre non qualifiée, disposant de salaires moins élevés que les ouvriers, les ouvrières de la chocolaterie connaissent des conditions de vie relativement difficiles. Célibataires, elles dépendent presque toujours de leur famille, qu'elles aident d'un apport salarial précieux sinon indispensable. Mariées, elles ont des enfants (moins pourtant que les Gruériennes restées dans l'agriculture) qu'elles devront souvent confier à des gardes éloignées, l'entreprise n'ayant jamais mis de crèche à leur disposition.

A. Dissémination de l'habitat

Davantage encore que pour l'ouvrier, l'éloignement de l'habitation constitue pour l'ouvrière un facteur de fatigue supplémentaire car, mariée, son lieu de résidence lui est imposé par son conjoint. Dans les années 1930, les ouvrières étaient encore disséminées dans 27 communes gruériennes. Très rapidement, la chocolaterie a organisé le transport du lait, jamais celui de son personnel. Aussi, était-il courant de voir des ouvrières (et des ouvriers) se déplacer à pied sur des routes et des sentiers fortement escarpés. Ces trajets duraient jusqu'à deux heures et demie, simple course. Ajoutés aux onze heures de travail quotidien qui avaient cours au début du siècle (non comprise la pause de midi), ces déplacements contribuaient à rendre la journée de travail interminable.

Le village de Broc a cependant accueilli une partie de personnel de la fabrique. Dès 1903, Alexandre Cailler contribue à son développement en construisant quelques maisons ouvrières. Les salaires des ouvrières ne leur permettant pas de vivre seules, très peu nombreuses furent celles qui ont signé un contrat de location. Les milieux des dirigeants politiques ont voulu limiter une concentration ouvrière jugée dangereuse et ils y réussirent, seules les femmes furent rassemblées parfois malgré elles.

B. Le Home Notre-Dame

Pour parer à une insuffisance de main-d'œuvre féminine et satisfaire les autorités civiles et religieuses inquiètes de voir les ouvrières loger dans des pensions mixtes, Alexandre Cailler fait construire, en 1902, un home sur une colline surplombant son usine. Le patron protestant engage au service du home des religieuses catholiques de l'ordre de Menzingen. Elles sauront faire régner une moralité "irréprochable".

Ouvert aussi bien aux Italiennes fraîchement émigrées qu'aux Gruériennes et autres Confédérées, le Home Notre-Dame devient obligatoire à la fin de la première guerre mondiale. Ainsi, en 1918, même les ouvrières domiciliées dans un village proche de Broc n'étaient embauchées qu'à condition de vivre au home.

Dénommé aujourd'hui encore la prison, appelé pensionnat par ses ex-pensionnaires, le home exigeait des ouvrières une épargne forcée. Le salaire était perçu par les religieuses qui, après avoir retiré le prix de la pension, faisaient parvenir le solde aux familles de leurs pensionnaires. L'établissement fournissait une grande partie de l'habillement, obligatoirement et moyennant rétribution. Les pensionnaires devaient porter une tenue jugée décente: pas question de ne pas avoir les cheveux tirés.

Ménage, broderie, couture, promenades chaperonnées, lecture de quelques ouvrages religieux - les autres livres étant interdits - prières à la chapelle matin et soir, confession hebdomadaire, rien

n'était négligé pour parfaire "l'éducation" des ouvrières. Et certaines de ces travailleuses ne quittaient le home qu'une ou deux fois l'an, pour visiter leur famille. De toute manière, les jours de sortie et les heures de rentrées étaient réglementés. Et si cette discipline n'était pas respectée, la pensionnaire était renvoyée. Une jeune Gruérienne qui, un soir de Bénichon (fête des récoltes dans le canton de Fribourg) a fait le mur pour retrouver famille et amis dans un village voisin en fit l'expérience.

Les religieuses salariées de l'entreprise ne négligeaient rien pour garantir la moralité des ouvrières. Ainsi, une ouvrière enceinte, qui avait caché son état avant de se faire engager, fut-elle non seulement renvoyée du home mais faillit perdre son emploi. Soeur Prudence, directrice, avait exigé cette mesure. Le directeur de la chocolaterie avait refusé, arguant que l'ouvrière célibataire donnait entière satisfaction dans son travail et qu'elle n'était pas responsable de sa grossesse ayant été abusée par un homme marié.

G. Situation matrimoniale

Les ouvrières de la chocolaterie n'ont que peu d'enfants, en moyenne. Selon nos estimations, portant sur 188 cas, le nombre d'enfants par femme en âge d'enfanter, n'est que de 1,76; les mères ouvrières: 2,74. L'âge élevé du mariage, en moyenne 30 ans et 9 mois, et le grand nombre d'ouvrières mariées sans enfant explique en partie cette faible fécondité. Cependant, les naissances hors mariage sont fréquentes et les ouvrières ne partagent pas, envers ces mères, les préjugés de la bourgeoisie. La mortalité infantile est insignifiante. Aucun dossier d'ouvrière ne révèle le décès de femme en couches.

Mère, l'ouvrière n'interrompt que rarement son activité professionnelle. L'existence d'une allocation pour ouvrières en couches versée après le congé d'accouchement à condition que le travail soit repris(15), est un facteur de cette fidélité.

Malgré l'existence, dès 1918, d'un Fonds infirmerie et crèche, les ouvrières n'ont jamais disposé de crèche. L'argent du Fonds, longtemps inutilisé, servira, à partir de 1934:

"...à distribuer des secours aux ouvriers nécessiteux sous forme de prélèvement des intérêts..."(16)

Au début des années 1960, le capital de 800'000 francs sera utilisé pour acheter un immeuble de colonie de vacances à Leysin et pour construire une piscine communale à Broc.(17)

Généralement les ouvrières confient la garde de leurs enfants à une famille d'accueil, souvent domiciliée à Charmey. Les mères de ces enfants voyaient rarement leur progéniteur. Parfois, l'ouvrière mère de plusieurs enfants - certaines en eurent jusqu'à 9 - engageait une servante pour s'occuper du ménage et des enfants. On imagine quels salaires misérables elle pouvaient leur verser. Il arrivait aussi, particulièrement en période de crise, que le mari, le frère ou le beau frère s'occupe des enfants et du ménage.

D. La Caisse de secours mutuels

Un an à peine après l'installation de la chocolaterie à Broc, une société de secours mutuels est instituée. Quatre ans après, en 1903, 236 ouvriers et 338 ouvrières (sur un effectif ouvrier avoisinant 1300 personnes) y sont affiliés. Vers 1907, la participation à la Caisse devient obligatoire. Constituée par des prélèvements annuels sur les bénéfices de la Société F.-L. Cailler, la part patronale à la Caisse est complétée par le produit des amendes(18), et des cotisations ouvrières fixées, en 1909. En cas de maladie, les ouvrières touchent des allocations inférieures aux ouvriers, respectivement un franc et 1,50 francs par jour.

Dès 1904, l'entreprise crée un fonds de secours extraordinaires. Institution philanthropique, elle est destinée à une aide ponctuelle aux ouvrières et ouvriers les plus démunis. Un peu plus de 10% des ouvrières en ont bénéficié, une ou plusieurs fois.

A la même époque, la direction de la chocolaterie engage un mé-

decin dans le but d'améliorer le rendement, - l'absentéisme devient contrôlable - la santé et l'hygiène du personnel.(19)

E. La retraite, moteur de la fidélité ouvrière

En un temps où la prévoyance sociale est inconnue en Gruyère, Alexandre Cailler développe, par intérêt et paternalisme, toute une panoplie d'institutions patronales. Véritable moteur de la fidélité des ouvrières, la Caisse de retraite, créée en 1903, est revue après la fusion de 1911. Le règlement de 1919 prévoit des rentes pour le personnel âgé de 60 ans et pouvant justifier de 20 ans de service ininterrompu.(20) Versées dès 1925, les retraites ne relèvent pas d'un droit et leur jouissance peut être interrompue:

"Le retrait temporaire ou permanent de la pension de retraite peut être prononcé contre le bénéficiaire coupable d'actes nuisibles aux intérêts de la Société Peter Cailler Kohler, se livrant à l'ivrognerie invétérée ou puni d'emprisonnement."(21)

Le règlement de 1919 fixe à 1000 francs les rentes annuelles des ouvrières, 1200 francs celles des ouvriers. Les rentes des employée(s) de bureau et des cadres entre 2000 et 5000 francs, cette dernière étant celle du directeur de la chocolaterie. Les contremaîtresses ont droit à 2400 francs.

Jusqu'en 1942, les rentes ne varient pas, malgré une augmentation du coût de la vie. En 1929, celles des contremaîtresses ont même été baissées.(22)

Peu avant la votation sur l'AVS du 6 décembre 1931, le directeur de la chocolaterie a pourtant tenté d'aligner les rentes des ouvriers et ouvrières de l'usine de Broc sur celles, plus élevées, du personnel de la fabrique d'Orbe. Ainsi les ouvrières auraient bénéficié d'une retraite annuelle de 1500 francs, les ouvriers de 1800 francs. L'échec de la votation populaire renverra aux calendes grecques le droit au subside fédéral, la direction générale de Nestlé restera sourde à la proposition du directeur de la chocolaterie.

Une autre idée du directeur Schaffner a mis longtemps à se concrétiser. A l'occasion de la fusion de 1929, le directeur de la chocolaterie sollicite Nestlé en vue d'avancer l'âge de la retraite des ouvrières à 55 ans:

"Nous remarquons, en effet, sauf quelques rares exceptions, que les ouvrières arrivées à l'âge de 55 ans atteignent un rendement qui n'est plus du tout intéressant et qui va encore en diminuant jusqu'à 60 ans de façon extraordinaire. Nous nous demandons, dans ces conditions, et étant donné que l'ouvrière à l'âge de 55 ans est au tarif maximum, si nous n'aurions pas tout intérêt à les mettre toutes d'office à la retraite à partir de cet âge. Cela nous permettrait de rajeunir nos cadres, d'éviter pour la Caisse de secours principalement des grosses dépenses et, en fin de compte, nous avons l'impression que cette façon de faire se traduirait entièrement à notre avantage..."(23)

En août 1937 finalement, l'âge de la retraite des ouvrières sera abaissé à 55 ans, sans bien sûr que les intéressées soient consultées préalablement.

III. Les ouvrières victimes de la crise

En réalité, bon nombre d'ouvrières n'ont pas bénéficié de conditions normales de retraite. La crise économique des années 1930 n'a pas épargné la chocolaterie. Culminant entre 1932 et 1934, elle a imposé, par vagues successives, mises à la retraite anticipées, licenciements et chômage technique partiel.

Dans un marché de l'emploi complètement sclérosé, les ouvrières n'ont que peu de chances d'échapper à l'assistance publique. Contrairement à ce qui se produisit lors de la crise du début des années 1920, l'entreprise assortit ses compressions de personnel de mesures sociales. Dédommageant les victimes de la crise au prorata de leurs années de service, Nestlé ne parvient cependant pas à éviter les mécontentements internes et externes. Ainsi cette licenciée de la Tour-de-Trême insatisfaite de ses indemnités espère une rente:

"Après votre renvoi de hier je me trouve dans une situation bien pénible ayant encore 2 jeunes enfants à élever et mon mari se

sentant passablement du chômage, car les renseignements qui vous ont été donnés sur notre situation ne sont pas exacts. Je viens donc, Monsieur le Directeur, vous demandez si après 28 ans de service aussi consciencieux que possible je ne pourrai pas obtenir de votre bonté une petite allocation par mois qui me permettra d'avoir le nécessaire pour ma famille..."(24)

Les anciennes ouvrières écrivent parfois directement à Alexandre Cailler, le fondateur de la fabrique qu'elles connaissaient et qui, depuis longtemps, a quitté la Gruyère pour occuper un poste d'administrateur de la société:

"Depuis 1902 j'ai l'honneur d'être une de vos ouvrières. Je suis arrivée avec d'autres de mes compagnes que vous avez fait venir d'Italie. J'ai toujours travaillé de mon mieux et n'ai jamais reçu un reproche quelconque. C'est donc avec une très grande douleur que j'ai reçu l'avis de congé pour le 31 janvier (1932). Après 30 années de services et à l'âge de 50 ans, il m'est très pénible de quitter votre Maison sans retraite. J'ai eu dans la vie plusieurs revers. A l'heure actuelle, où il ne me manquait plus que 5 ans pour bénéficier de la retraite (anticipée), je dois abandonner le travail. J'ose espérer que vous voudrez bien prendre ma demande en considération..."(25)

Pour sauver la vente de ses produits sur le marché helvétique et mettre un terme à une avalanche de protestations, émanant en majorité des ouvrières licenciées et retraitées par anticipation, la multinationale procède, en janvier 1934, à une opération de charme. Le 31 janvier, tout le personnel licencié et retraité par anticipation, des représentants de la presse, de la FCTA et des autorités politiques sont réunis pour assister à "l'opération carnet d'épargne". Un livret d'épargne de 500 francs est remis à tous les licenciés, les retraité(e)s anticipés touchent une somme variant entre 100 et 1000 francs selon le montant initial de leur rente.

Opération réussie, ainsi qu'en témoigne un échange de correspondance entre le directeur de Nestlé et celui de la chocolaterie:

"J'espère que, dans le canton de Fribourg, cette contre offensive - si je puis m'exprimer ainsi - fera du bien à nos ventes ..." (26)

Félicité de s'être bien acquitté de "la mission vraiment très délicate", M. Schaffner répond ainsi à son supérieur:

"...on a pu remarquer, même de la part de quelques représentants de la presse, la joie provoquée par les déclarations faites. L'émotion était visible, mais, en outre, on pouvait parfaitement

conclure que le geste de Nestlé était hautement apprécié; partant commenté de façon absolument favorable..."(27)

Satisfaites, les ouvrières licenciées ont néanmoins mis moins d'empressement à manifester leur gratitude que, avant ce "beau geste" leur dépit, leur colère parfois, leur espoir surtout de percevoir une indemnisation à laquelle elles estimaient avoir droit.

IV. L'ouvrière Cailler : une femme atypique

L'ouvrière Cailler de la période considérée n'est pas représentative de la population féminine fribourgeoise, ni même des femmes professionnellement actives de ce canton. Matériellement privilégiée, elle perçoit un salaire certes inférieur à celui des chocolatiers mais souvent supérieur à celui de bon nombre de Gruériens, en tout cas plus élevé que celui des autres femmes.(28) Leur mode de vie est lui aussi atypique. A mi-chemin entre le monde de la ruralité dont elle émane et celui du prolétariat, l'ouvrière Cailler n'appartient ni au premier ni au second. L'absence d'urbanisation et le maintien d'une forte dissémination des domiciles qui en résulta est un facteur important de leur isolement. Il a été voulu par les autorités ecclésiastiques et politiques régionales et cantonales effrayées par l'éventualité d'une politisation des ouvriers sous une bannière autre que catholique et conservatrice.

Notes et références

1. Travaillant en sous-traitance pour l'industrie argovienne, les tresseuses de paille gruériennes sont de moins en moins payées. Ce travail à domicile, exécuté principalement par des femmes et des enfants, accessoirement par des hommes, procure un salaire d'appoint aux familles de Basse-Gruyère. En Haute-Gruyère par contre cette activité constitue la principale source de revenus. Voir: R. Ruffieux, L'industrie des pailles tressées en Gruyère au XIX^e siècle, histoire d'une décadence, (A.F. 47, 1963/1966, pp.143-162).
2. Formé d'un effectif de 12 personnes venues de Vevey, en octobre 1897, l'entreprise comprend, au 31 décembre de la même année, 53 ouvrières et 23 ouvriers. Deux ans plus tard: 110 ouvrières et 67 ouvriers. Après 4 ans d'activité (31.12.1901): 343 ouvrières et 287 ouvriers. A la veille de la guerre (31.12.1913): 700 ouvrières et 411 ouvriers. - La plupart des sources de cette recherche provient des archives de la chocolaterie de Broc. Aussi toute note sans précision doit-elle être attribuée à ces archives de Nestlé-Broc.
3. Art. 5 du Règlement du 2 juin 1906 concernant le travail du samedi après-midi (Archives Nestlé-Broc).
4. "Le mouvement syndicaliste qui paraît s'étendre un peu dans tous les pays qui nous entourent a trait à certaines revendications (salaires, vacances, semaines de 40 heures etc.) que les syndiqués se préparent à présenter au patronat prochainement..." Il serait utile, avant leur intervention, que nous examinions la possibilité de réaliser pour l'année prochaine le projet des 'vacances payées' à l'intention du personnel de nos usines suisses. De cette manière, les syndicats ne pourront pas se glorifier que c'est grâce à leurs demandes, et leur pression, à leur force que le patronat a dû céder sur la question des 'vacances payées'... Ces 'vacances' tant réclamées depuis des années, donneront pleine et entière satisfaction à tous nos ouvriers... La maison Nestlé n'a pas attendu l'intervention de l'Union syndicale suisse pour lui imposer la réalisation d'une nouvelle oeuvre sociale." (Daniel Peter, directeur de Nestlé-Broc, étude de vacances payées, octobre 1936, destinée à la direction générale de Nestlé).
5. Ibid.
6. Après des vagues de licenciements, de 1932 à janvier 1934, la chocolaterie réengage, dès août 1934, mais uniquement des ouvrières temporaires, les saisonnières qui se recrutent en grande partie parmi les ouvrières victimes des licenciements.
7. Tarif des ouvrières plieuses, septembre 1904.

8. Tarif des ouvriers, 1er novembre 1905.
9. Ibid.
10. Avis: participation aux bénéfices de 1903.
11. Par exemple, en 1901 une part aux bénéfices (gratifiant une année de services) est égale à 4 francs pour les ouvrières, 6 francs pour les ouvriers; en 1903, elles sont respectivement de 10 et 12,50 francs.
12. Voir: A. Mahaim et U. Gaillard-Christen, Femmes et syndicats, in: Un siècle d'Union syndicale suisse, Fribourg, 1980, p. 134.
13. Ibid.
14. Art. 2 des Statuts de l'Union ouvrière établis par Alexandre Cailler.
15. Cette prime d'accouchement n'est pas destinée aux employées de bureau qui, lorsqu'elles ont un enfant, perdent leur emploi. Les ouvrières touchent une allocation d'accouchement en lieu et place de la prime de la Caisse de secours en cas de maladie et d'accident. La somme perçue correspond à une indemnité pour 50 jours de maladie.
16. F. Scherly, Les répercussions de la fabrique de chocolat de Broc sur l'économie et les finances régionales, Fribourg 1966, mémoire lic.sc.écon.(dact.), p. 52.
17. Ibid.
18. Jusqu'en 1911 les amendes sanctionnent le comportement du personnel ouvrier. Puis elles sont remplacées par des mauvaises notes qui ont pour effet de retarder les augmentations de salaires ou même de les baisser. Amendes et mauvaises notes répétées peuvent impliquer la mise à pied ou même le renvoi.
19. Ce service médical est abandonné vraisemblablement vers 1911. Nestlé, dans les années 1930, fera venir à la chocolaterie une infirmière. Elle sera chargée non seulement des premiers secours mais aussi de visiter les accouchées et de leur proposer le tout nouveau biberon Nestlé.
20. L'ouvrière n'a aucune possibilité de choisir le moment de sa retraite. Certaines s'en sont plaintes, notamment celles qui, pour des raisons financières, auraient souhaité travailler au-delà de la limite fixée par la direction.

21. Règlement de la Caisse de retraite PCK.
22. Sous la houlette de Nestlé leurs rentes ont été diminuées. Les contremaîtresses s'en sont plaintes, vainement.
23. Lettre de Schaffner à la direction générale de Nestlé.
24. L'une des nombreuses lettres d'ouvrières licenciées.
25. Une autre ouvrière.
26. Lettre de Huguenin à Schaffner du 2 février 1934 qui précise: "Tous nos voyageurs lait et chocolat ont reçu un extrait du papier que vous avez lu devant les ouvriers et nous avons adressé à ces mêmes voyageurs une lettre pour qu'ils fassent état de notre geste, afin d'annuler ce que les voyageurs de la concurrence peuvent avoir dit quant à la conduite de notre Société à l'égard de nos ouvriers licenciés."
27. Lettre de Schaffner à Huguenin du 5 février 1934.
28. Pour le sujet femme et travail, voir les œuvres suivantes: K. Blunden, La structure d'activité féminine et l'industrialisation, Paris 1977, (thèse sciences économ.). - Bibliographie sur le travail des femmes (1861-1965), Genève, Bureau international du Travail, service central de Bibliothèque et de documentation, 1970. - K. Biske, Statistik der Frauenarbeit, Entwicklung in der Stadt Zürich und in der Schweiz, Zürich 1962. - V. Bodmer-Gessner, Bibliographie der Schweizer Frau im XIX. und XX. Jahrhundert, Zürich 1967, Schweizerischer Verband der Akademikerinnen. - R.-E. Bösch, Die Frau im schweizerischen Arbeitsrecht, Fribourg 1947. - R. Carugo, L'ouvrière, le travail aux pièces et le travail à la norme de temps, Genève 1956, (thèse sciences économ.). - J. Daric, L'activité professionnelle des femmes en France, étude statistique, évolution, comparaisons internationales, Paris 1947. - M. Gagg, Die Frau in der schweizerischen Industrie, Zürich 1928. - M. Guilbert, Les fonctions des femmes dans l'industrie, Paris 1966. - M. Guilbert, N. Iowit, Travail et condition féminine, bibliographie commentée, Paris 1972. - L. Moreal, Le droit au travail de la femme mariée, Genève 1937. - C. Ragaz, Die Frau in der schweizerischen Gewerkschaftsbewegung, Zürich 1932. - A.-C. Rüegg, Die Entwicklung der Frauenarbeit in den kaufmännischen Berufen, Zürich 1962. - R. Trempé, Pour une meilleure connaissance de la classe ouvrière, l'utilisation des archives d'entreprises: le fichier du personnel, in: Mélanges d'histoire sociale offerts à Jean Maitron, Paris 1976, pp. 249-263.