Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 4 (1912)
Heft: 2

Artikel: Contrat national dans la corporation des ferblantiers
Autor: [s.n.]
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-382911

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: 16.12.2025

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

Contrat national dans la corporation des ferblantiers.

I.

A plusieurs reprises, nous fûmes invités à traiter le problème du contrat de tarif, c'est-à-dire du contrat collectif fixant en premier lieu les conditions de salaire. Sans doute, nous donnerons une explication à ce sujet, malgré qu'elle ne nous paraît pas aussi urgente qu'à ceux qui la demandent, soit pour la *Revue syndicale,* soit pour une des prochaines séances de la commission syndicale.

Pour aujourd'hui, nous résumerons nos opinions sur le contrat de tarif, par quelques considérations générales.

Lorsqu'il y a lieu d'étendre à un grand nombre d'établissements les avantages acquis par les ouvriers syndiqués d'une branche professionnelle ou industrielle, et d'assurer ces mêmes avantages, autant que possible, à tous les ouvriers de la profession, pour toute la durée du contrat, nous considérons la conclusion des contrats ou conventions collectives de travail comme un excellent moyen dont les syndicats doivent se servir pour maintenir les positions acquises par la lutte économique.

Cependant, deux conditions principales doivent être observées, sans lesquelles le contrat collectif ne peut pas atteindre son but.

D'abord, le contrat, par lequel patrons et ouvriers s'engagent à renoncer, pour une durée déterminée, à l'application des armes les plus tranchantes (grève, lock-out) dont ils disposent pour la défense de leurs intérêts professionnels, doit au moins assurer aux ouvriers à peu près ce qu'ils auraient pu obtenir au moyen de la grève.

Ensuite, le contrat ou la convention doivent être rédigés de sorte que des modifications devenues urgentes, à la suite de circonstances non prévues au moment de leur signature, puissent être introduites sans qu'il soit nécessaire de rompre le contrat.

La première de ces deux conditions est souvent bien difficile à remplir, puisqu'on ne sait pas par avance ce que l'on pourrait obtenir. Quant à la seconde, de nombreuses expériences faites démontrent qu'il n'est pas facile de trouver des formules donnant satisfaction aux deux parties contractantes, et cela sans porter préjudice à la sécurité du contrat.

L'une et l'autre de ces conditions nous imposent cette conclusion que, quand il s'agit de se prononcer pour ou contre un contrat, c'est avant tout son contenu qui importe. La seconde des conditions citées paraît plutôt contraire à la conclusion de contrats à long terme.

Pourtant, là aussi, quand il s'agit de fixer la durée de la validité d'un contrat collectif, c'est avant tout son contenu qui nous importe le plus.

L'objection des adversaires des contrats par principe, qui soutiennent que la capacité de lutte est diminuée par la conclusion de contrats à long terme, ne nous paraît pas très exacte. Si la conclusion de contrats collectifs exerce de l'influence sur la capacité de lutte des contractants, cela se produira du côté patronal aussi bien que du côté ouvrier. Ou bien, si, seule, l'une ou l'autre des parties contractantes perde sa capacité de lutte, il faut admettre que cette partie n'aurait pas été très forte non plus sans l'existence du contrat.

Avec cela nous avons expliqué notre point de vue au sujet des contrats collectifs.

Sans doute nos lecteurs se souviennent des luttes très étendues, et parfois acharnées, soutenues en 1909 et 1910 par les ouvriers tailleurs et, plus tard, par les peintres et gypseurs, afin d'empêcher l'introduction d'un *tarif général* que les organisations patronales voulaient leur imposer à plusieurs reprises. Malgré que le tarif général élaboré pour leur profession était de beaucoup préférable à celui des tailleurs ou à celui des ferblantiers, les ouvriers peintres et gypseurs, tout comme les ouvriers tailleurs, en ont repoussé l'acceptation.

Les raisons motivant l'attitude hostile des camarades tailleurs et des peintres et gypseurs vis-à-vis de l'introduction du tarif général furent largement exposées dans la *Revue syndicale.**

Entre temps, des contrats collectifs (conventions nationales) ont été conclus en Suisse pour les professions des lithographes et des ferblantiers.

Ces conventions nous paraissent toutes particulières, puisqu'elles furent adoptées, l'une par la majorité des membres de la fédération, l'autre par la majorité des délégués ouvriers et par le comité central des ouvriers sur métaux, sans contenir des prescriptions quelconques sur les salaires des ouvriers en cause.

Nous commencerons par un examen de la convention nationale des ouvriers ferblantiers.

Quant à l'introduction historique, nous devons nous contenter de reproduire les lignes suivantes publiées par le *Métallurgistes:*

Le 29 janvier 1911, une conférence d'ouvriers ferblantiers décidait d'engager des pourparlers avec l'organisation patronale, pour obtenir une convention de travail. Après que la fédération patronale eut répondu de façon positive à la proposition, les pourparlers commencèrent. Avant tout on s'entendit que, seul, l'horaire de travail

* Voir *Revue Syndicale* de l'année 1910.

devait être réglé dans la convention nationale, toutes les autres conditions de travail devaient être renvoyées aux sections locales. Les représentants ouvriers purent d'autant plus se déclarer d'accord qu'effectivement toutes les grèves menées jusqu'ici ne le furent que pour la réduction des heures de travail, dans toutes les autres questions on trouva chaque fois assez facilement une entente.

Pendant les pourparlers cela fut de nouveau clairement démontré.

Il doit être reconnu sans restriction que les pourparlers eurent lieu sur un ton absolument tranquille. Les deux parties ont, au courant des six dernières années, mené des luttes ardentes l'une contre l'autre. La Fédération des ouvriers sur métaux, elle seule, employa un quart de million de francs pour cela. Le patronat dut également supporter de lourds sacrifices. Il s'agissait surtout de savoir si cet état de guerre devait continuer, respectivement si la lutte devait de nouveau être reprise ou si l'on pouvait trouver une base d'entente.

Juste avant la fin de l'année les pourparlers arrivèrent à conclusion.

Une assemblée de délégués patronaux accepta la convention le 3 décembre, une assemblée de délégués ouvriers en fit autant le 17 décembre dernier.

Nous publions ici la convention. Elle est valable pour une durée de six ans et apporte aux ferblantiers de Zurich et de Bâle, ainsi qu'aux installateurs de ces villes, de même qu'à Berne, La Chaux-de-Fonds et Le Locle, la semaine de travail de $53^1/_2$ heures à partir du 1er janvier 1912, aux ferblantiers et installateurs de St-Gall et Lucerne à partir du 1er janvier 1913. Pour une série de localités, la semaine de 56 heures est fixée à termes différents. Quelques localités durent, sans doute ensuite de conditions locales défavorables, se contenter de la semaine de 56 heures pendant toute la durée de la convention, bien qu'elle soit déjà en vigueur dans ces localités depuis plusieurs années. Plus de 60 heures, on ne doit plus travailler à nulle part. Toutes les divergences qui pourraient surgir, doivent être tranchées définitivement par un tribunal d'arbitrage.

Convention.

Entre la *Société suisse des maîtres ferblantiers et appareilleurs* d'une part et l'*Union suisse des ouvriers sur métaux* d'autre part, toutes deux associations inscrites au registre du commerce, il a été conclu le contrat suivant qui a force exécutoire pour les sections, groupements et membres des deux associations susnommées:

I.

La durée normale du travail s'élève à:

1. *$53^1/_2$ heures par semaine dès le 1er janvier 1912* pour les villes de Bâle, Berne, La Chaux-de-Fonds, Le Locle et Zurich.

2. *$53^1/_2$ heures par semaine dès le 1er janvier 1913* pour Lucerne et St-Gall.

3. *56 heures par semaine dès le 1er janvier 1912* pour les villes de Davos, Hérisau, Interlaken, Olten, Neuchâtel, Schaffhouse, Soleure, Winterthour, Montreux et Vevey, ainsi que pour les fabriques d'objets en métal ayant leur domicile dans les localités indiquées aux chiffres 1, 2, 3, 4 et 5 de ce paragraphe, à moins qu'elles ne fassent partie de l'Union patronale suisse des fabricants de machines.

4. *56 heures par semaine dès le 1er janvier 1913* pour Arbon, Bade, Kilchberg, Ruschlikon, Thalwil et St-Moritz.

5. *56 heures par semaine dès le 1er janvier 1914* pour Aarau, Coire, Liestal et Zoug.

6. *59, respectivement 60 heures par semaine* pour les autres localités et contrées.

L'Union suisse des ouvriers sur métaux est libre de proposer après le 1er octobre 1914 au plus tôt et pour le 1er janvier 1915 une réduction des heures de travail pour certaines des localités qui tombent sous le chiffre 6.

Il en est de même pour les fabriques d'objets en métal domiciliées dans les villes indiquées sous chiffres 1 et 2.

Le tribunal arbitral décide en dernier ressort l'acceptation ou le refus de ces propositions.

La répartition des heures de travail fixées entre les jours de la semaine sera réglée d'une manière uniforme et obligatoire pour tous les ateliers de la place par les associations locales de patrons qui entendront préalablement les organisations ouvrières locales.

Pour les villes de Genève, Fribourg et Lausanne qui, pour le moment, ne sont pas comprises dans la juridiction du contrat, les dispositions prévues au paragraphe III de ce contrat sont néanmoins applicables pour les cas de contestations collectives entre les affiliés aux deux parties contractantes.

II.

Le contrat est valable pour une durée de 6 ans, à partir du 1er janvier 1912 et pourra être dénoncé par chacun des contractants au moins 6 mois avant son expiration, soit pour le 31 décembre 1917, moyennant que la partie dénonçante demande en même temps l'ouverture de négociations pour l'établissement d'un nouveau contrat. Faute de dénonciation, le contrat demeure en vigueur pour une nouvelle année.

III.

Les contestations qui pourraient survenir au sujet de l'interprétation des dispositions du contrat et les conflits qui pourraient en résulter feront l'objet d'un jugement d'un tribunal arbitral. Il en est de même des autres contestations collectives provenant des conditions du travail, au sujet desquelles les organisations locales ou l'intervention des deux organes centraux n'auront pas pu provoquer une entente. Dans ce cas, les dispositions suivantes sont applicables.

Le tribunal arbitral prévu pour régler les contestations qui pourraient survenir se compose de trois représentants de chacune des deux parties contractantes, d'un nombre égal de suppléants, ainsi que d'un président et de deux assesseurs impartiaux et d'un nombre égal de suppléants. La direction centrale de chaque organisation nomme les représentants et les suppléants auxquels chacune a droit; les deux directions centrales s'entendent pour la nomination du président, des assesseurs impartiaux et de leurs suppléants; tous les membres du tribunal restent en fonctions pendant la durée du contrat. Le tribunal procède lui-même dans chaque cas à la désignation d'un secrétaire pris dans son sein. En cas de retraite d'un arbitre, les directions centrales ont à veiller à son remplacement immédiat. Si les deux directions centrales ne parviennent pas à s'entendre sur la nomination du président, des deux autres membres impartiaux et de leurs suppléants, leur désignation sera remise au chef du département fédéral du commerce et de l'industrie. Les arbitres recevront une indemnité équitable pour leurs peines.

Un tribunal réduit pourra connaître des contestations de peu d'importance qui n'auront pas pu être liquidées par les comités centraux. Il se compose du président et d'un des représentants de chaque partie.

Après avoir entendu les deux parties, soit verbalement, soit par écrit, le président décide si le cas ressort du tribunal arbitral ordinaire ou réduit.

On peut recourir au tribunal arbitral ordinaire contre tous les jugements du tribunal arbitral réduit.

La possibilité d'un jugement arbitral interdit aux parties de prendre, même en cas de conflits, des mesures quelconques ayant pour conséquence un dérangement des conditions du travail Si, malgré cela, des mesures de ce genre étaient prises, les directions centrales sont tenues avant tout de les faire rapporter sans aucun retard. Si la partie fautive ne se soumet pas à ces instructions immédiatement après les avoir reçues, cette conduite constitue une violation du contrat.

Le tribunal arbitral se trouve saisi par une communication écrite, faite par lettre chargée à son président par l'une des deux directions centrales et accompagnée des actes relatifs à l'affaire en cause. Après examen de ces actes, le président prend sans retard toutes les mesures nécessaires pour provoquer un jugement aussi rapidement que possible, citation de la partie défenderesse, convocation des arbitres, etc., etc. Si un arbitre est empêché de se rendre à l'audience, il en avisera immédiatement le président qui veillera à ce qu'il soit remplacé.

La procédure devant le tribunal arbitral est orale. Les parties doivent être invitées à se faire entendre; elles ne peuvent pas se faire représenter par des personnes qui ne sont pas membres ou fonctionnaires des organisations contractantes. Le tribunal ne prononce son jugement que s'il est composé de représentants des deux parties en nombre égal; il rend ses arrêts à la majorité absolue et se prononce aussi sur la répartition des frais.

Le jugement est rendu par écrit. Il sera communiqué aux parties dans les 10 jours avec l'exposé des motifs.

Le tribunal arbitral prononce définitivement et sans appel. Son jugement a force exécutoire pour les parties.

IV.

Les deux parties soussignées s'engagent à veiller à l'exécution loyale et à l'observation des engagements de ce contrat et des jugements prononcés par le tribunal arbitral. Pendant la durée du contrat, aucune des parties ne fera quoi que ce soit de nature à troubler les conditions du travail ni ne procédera à des mesures de rigueur. Il y a violation du contrat même si les mesures interdites ne proviennent pas directement d'un des contractants, dès qu'il ressort des faits de la cause que celui-ci n'a pas fait tout ce qui était en son pouvoir pour empêcher la violation du contrat.

La non-observation des dispositions du contrat, ainsi que des instructions du président du tribunal arbitral données en vertu du contrat et le refus de se soumettre aux jugements et ordonnances du tribunal arbitral constituent de la part de la partie fautive une rupture de contrat qui donne à l'autre partie le droit de réclamer des dommages-intérêts complets.

A titre de garantie pour l'observation du contrat, les deux parties déposent à la Banque nationale suisse pour la durée du contrat la somme de 10,000 francs (dix mille francs) chacune en espèces ou en titres de tout repos.

Le présent contrat a été établi en trois exemplaires, dont l'un sera déposé chez le pré-

sident du tribunal arbitral, et a été signé en bonne et due forme par les deux parties.

Bâle et *Berne*, le 18 décembre 1911.

(*A suivre.*) Signatures.

La Grève romantique.

Les auteurs dramatiques ont une conception bien à eux de la grève et de ses caractères typiques. Depuis *les Tisserands*, sans parler de *Germinal*, pour finir avec *la Barricade*, de Monsieur Bourget et *la Lutte* (strife), de Monsieur Galsworthy, qui fait sensation en ce moment en Angleterre, on se figure, dans le camp des gens de lettres, la grève de la façon suivante:

D'un côté, un patron; de l'autre, un meneur; le premier, dur et inflexible; le second, violent et passionné; l'un et l'autre viennent en face de la rampe débiter tour à tour leur petit speech sur la question sociale; les spectateurs applaudissent tantôt l'un, tantôt l'autre; même l'ouvrier tient la corde, car le public boulevardier semble, au théâtre, avoir une pitié spéciale pour les malheurs de la classe ouvrière. Ajoutez à cela les enfants du patron, qui prennent parti pour les ouvriers; un ménage de grévistes qui meurt de faim, des interviews entre les grévistes et le conseil des directeurs. Enlevez, c'est pesé, et la question sociale est résolue, jusqu'à la prochaine représentation.

Ces réflexions nous venaient après avoir vu jouer le *Strife*, de M. Galsworthy, où il y a tout de même progrès sur l'élève Bourget; celui-ci étant tout au bas de la classe, on pourrait même dire de sa classe, comme compréhension des événements économiques, dans le dit *Strife*, les directeurs sont réunis autour d'une table à tapis vert et discutent la question de savoir s'il faut, oui ou non, céder. On introduit la délégation ouvrière, et le combat s'engage; puis on dit aux ouvriers qu'ils peuvent sortir, et la séance continue, suivant un mot historique.

En lisant le rapport de la conférence entre les représentants des patrons imprimeurs et les représentants de la Fédération des typographes du Royaume-Uni, qui a eu lieu à Londres en janvier dernier, on trouve un autre tableau; il ne s'agit plus d'une grève romantique, mais d'une entrevue moderne entre les représentants des deux classes.

La scène se passe dans un grand hôtel de Londres; les délégués ouvriers sont venus trouver les délégués patronaux pour entendre et poser leurs conditions respectives. Il s'agit de la demande des typos de Londres pour une semaine de cinquante heures, et de la contre-proposition des patrons, qui sont tout disposés à accorder une demi-heure de réduction, mais pas plus. La question est simple au premier coup d'œil, et cependant il a fallu deux jours de discussion, et les délégués des deux parties ne se sont pas entendus.

elle dure encore.

Chose étrange, les délégués ne se sont pas lancé des encriers à la tête; ils ont même été polis les uns pour les autres; le président du groupe patronal a terminé la séance de la matinée en invitant les délégués ouvriers à déjeuner à l'hôtel; ceux-ci l'ont remercié de sa grande obligeance et ont simplement remarqué qu'ils avaient déjà commandé leur repas. On le voit, il y a loin de cela à l'entrevue romantique, où le leader ouvrier est toujours prêt à sauter à la gorge du tyran patronal. De même, la discussion s'est établie sur des chiffres; l'orateur des patrons a demandé à M. Bowerman le nombre des ouvriers syndiqués; il lui a rappelé que, suivant lui, la condition des ouvriers typographes était très florissante, et a conclu en lui disant qu'ils ne pouvaient, ni lui, ni ses collègues, accorder les demandes de la Trade-Union. Nous reviendrons plus tard sur les chiffres donnés de part et d'autre; ils sont intéressants pour l'histoire des Unions anglaises.

Le délégué et porte-parole des ouvriers a discuté les chiffres, a fait de même remarquer que la semaine de cinquante heures existait déjà en Ecosse, mais cela sans phrases, simplement comme un comptable qui expliquerait un bilan devant une assemblée d'actionnaires.

Et, cependant — et c'est ce que les gens de lettres ne comprendront jamais — la lutte est plus inexorable et plus intense dans la grève moderne, justement parce que l'élément personnel est mis de côté et qu'il ne s'agit plus que d'une question de force. Lorsque le patron et l'ouvrier se connaissaient, ils pouvaient se haïr, mais aussi ils se réconciliaient parfois. Aujourd'hui, le champ de bataille, comme dans la vraie guerre, ne permet plus de rencontre corps-à-corps, ni d'embrassade; les armes sont à longue portée; on agit par masses. Les ouvriers et les patrons ne se voient, ni ne se connaissent plus; leurs délégués se rencontrent parfois, et montrent ou cachent leurs cartes. A un moment donné, l'une des deux parties cède, ou bien l'on arrive à une entente momentanée.

Ceci est évidemment moins dramatique, et le public ne s'intéresserait pas à ces sortes de grèves, sans discours ni fanfares. Pourtant, comme on le disait plus haut, la lutte est bien plus intense et sérieuse que jadis, mais elle n'est pas du ressort des gens de lettres ou autres barricadiers du faubourg Saint-Germain. Elle est arrivée à ne