

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 4 (1912)  
**Heft:** 5

**Artikel:** La semaine anglaise  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-382933>

#### **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:** 12.01.2026

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

grèves, le personnel nécessaire, et cela toujours à leur entière satisfaction. D'ailleurs, nous tenons à la disposition des intéressés des références excellentes et de nombreuses lettres de remerciements.

« Notre Bureau rendra de très bons services dans toute localité où se déclareront des mouvements de salaire et, par son intervention, les entrepreneurs n'auront plus à subir que dans une très petite mesure les effets de la suspension de l'activité industrielle.

« Tout le personnel mis à la disposition de messieurs les patrons par notre Bureau est composé d'ouvriers non syndiqués qui pourront sur demande rester à travailler d'une façon permanente auprès du chef d'industrie qui les aura engagés par notre entremise.

« Nous pouvons garantir le personnel pour toutes les grèves dont nous serons appelés à nous occuper. Toutes les fois que nous sommes chargés de fournir le personnel nécessaire, nous envoyons aussi, pour chaque équipe de 30 ou 40 ouvriers, un contrôleur bien au courant des luttes ouvrières, chargé de la surveillance sur le travail, de l'ordre, de la protection et des logements.»

Une seconde circulaire donne un projet de contrat pour les entrepreneurs qui, éventuellement, voudraient conclure des affaires avec le Bureau susdit.

Voici le texte de cette convention :

« La maison ... paye une taxe de marks ... pour chaque ouvrier engagé consigné franco en fabrique.

« Moitié de la taxe est payée au moment de la signature du contrat; l'autre moitié, les frais éventuels, etc., au moment de l'arrivée du personnel.

« Les ouvriers fournis sont logés et nourris par la maison ... sur le lieu du travail ou ... respectivement. Le personnel reçoit un salaire hebdomadaire, quotidien, à l'heure, de marks ... Le délai pour résilier le contrat de travail entre les « libres travailleurs » et les patrons est de ... jours.

« Le Bureau de placement envoie un contrôleur pour chaque équipe de 30 ou 40 « libres travailleurs ». Celui-ci reçoit du patron un salaire quotidien de marks ... sans compter l'entretien gratuit.

« Le Bureau de placement s'engage à consigner n° ... matelas, à marks ...; sacs de paille, à marks ...; couvertures, à marks ...; essuie-mains, à marks ...; couverts, à marks ...

« Le Bureau de placement s'engage, dans la limite du possible, à n'envoyer que du personnel capable, et si quelque ouvrier n'arrive pas à destination ou abandonne le travail avant l'échéance du contrat, le Bureau pourvoira à la substitution, sans frais, dès qu'il en aura connaissance.»

Ces deux documents se commentent par eux-mêmes: Messieurs les « libres travailleurs » sont vendus et expédiés comme du bétail. Les ouvriers honnêtes ne se prêteraient pas certainement à être l'objet d'un commerce si humiliant, et il est évident qu'il s'agit seulement d'individus de peu de valeur au point de vue moral, qui, à tout prendre, ne donnent aucun bénéfice direct au patron. Cependant, en cas de luttes, ils servent à rendre plus grave la situation, car ils ont toujours des manières provocantes, et, sous la protection de la police, il sont la cause de conflits avec les grévistes, conflits dont on se sert par la suite pour faire des procès contre les ouvriers syndiqués. Du reste, c'est là précisément le but des entrepreneurs qui font venir les kroumirs par wagons.

Celui qui consent à ce genre de trafic, doit signer avec l'entrepreneur un contrat spécial dont nous croyons bon de citer quelques paragraphes:

« Au moment de mon engagement, j'ai été renseigné exactement sur la grève proclamée par le personnel de la maison; sur la déclaration du lock-out.

« Je suis logé et nourri à la fabrique; la nourriture est la suivante: au matin, café et petits pains; à déjeuner, pain et beurre, café, bière; à midi, viande, légume, pommes de terre, bière; le soir, pain et beurre ou autres plats, bière.

« Si la grève ou le lock-out finit dans les huit jours, l'entrepreneur me payera le voyage de retour.»

Le fait que les ouvriers confirment expressément par écrit de connaître d'une façon exacte le rôle qu'on leur fait jouer, démontre qu'on a affaire uniquement avec des kroumirs de profession, c'est-à-dire avec des éléments qui n'ont aucune envie de travailler et dont on ne saurait que faire dans une industrie régulière.

Les entrepreneurs les acceptent en temps de luttes seulement pour élever la discorde dans les rangs des ouvriers qui prennent part au conflit, pour soulever des bagarres et mettre en scène la police, les tribunaux et fournir ensuite aux législateurs la possibilité d'intervenir contre les mouvements ouvriers.

Il nous suffit donc d'avoir dévoilé les méthodes de lutte, quelque peu malpropres, employées par messieurs les patrons, et tout commentaire aux documents de la maison Koch nous semble inutile.

### La semaine anglaise.

Au premier rang des revendications ouvrières dont les syndicats ouvriers affirmeront l'urgence au Premier Mai, figure la semaine anglaise ou repos du samedi. A cette occasion, M. Vandeputte,

secrétaire de la Bourse du Travail d'Halluin (France), publie une brochure fort intéressante, dont nous détachons les premières pages, qui forment l'historique de la question.

Qu'est-ce donc que la semaine anglaise ? C'est une méthode ingénieuse pour diminuer la durée du travail et faciliter aux travailleurs la réelle observance du repos du dimanche.

Il s'agit donc d'arrêter le travail le samedi à midi pour les travailleurs des deux sexes et de toutes les industries, dans la mesure du possible. A ce moment, ce serait la suppression du lundi, c'est-à-dire de l'arrêt à 5 heures, là où cela existe. Cette habitude, où elle existe, ne présente aucun inconvénient pour sa suppression, puisqu'elle n'est d'aucune utilité. La vacance du samedi régulièrement organisée pour tous serait bien préférable.

Disons que l'arrêt du travail le samedi après-midi existe en Angleterre, de là le nom de semaine anglaise ; ceci existe en Amérique.

Ce qui se pratique dans deux pays pourrait exister en France, et point n'est besoin d'attendre l'application de la semaine anglaise dans tout le pays, car rien n'empêche que cela soit fait dans une région, même dans une commune. Déjà en France des essais ont été tentés.

La semaine anglaise n'impose et n'exige de personne des sacrifices, au contraire, elle procurerait à tous des avantages sensibles. Au point de vue général, les familles ouvrières en tireraient le meilleur profit.

En Angleterre, 85 pour cent des travailleurs sont libres l'après-midi du samedi. Il y a, d'ailleurs, depuis près de cinquante ans que les ouvriers et employés des industries et manufactures ont réussi à obtenir que le travail soit abandonné à 1 heure le samedi après-midi. Il y a une dizaine d'années, les travailleurs du textile ont réussi à quitter le travail à midi, le samedi.

Tom Mann, un militant anglais, étant à Paris l'année dernière, a déclaré que « 85 pour cent du total des travailleurs sont libres le samedi après-midi ». Il ajoutait : « Beaucoup de mineurs chôment entièrement le samedi, et, quoique cela, on y fait en ce moment une certaine agitation pour obtenir une réduction des heures de travail ».

On voit que le repos du samedi après-midi est un fait général en Angleterre. Il y a, il est vrai, 15 pour cent des travailleurs (employés de magasins et de bureaux) qui n'en profitent pas, mais il y a pour ceux-ci un autre avantage, c'est que le repos hebdomadaire leur est assuré. Les Anglais sont très heureux de ce résultat et les militants étrangers qui ont l'occasion de passer en Angleterre pour contempler la physionomie de ce repos, sont jaloux de ne pas avoir, dans leur pays, le même système.

En Amérique, dès avant 1830, les Trade-Unions commençaient à se faire les porte-parole de la classe ouvrière, et entreprenaient une vigoureuse campagne en faveur de la journée de dix heures. Quelques résultats furent obtenus.

Les Unions grandissaient et bientôt on voulut alors faire davantage et, à l'unisson des Anglais, on exigeait le repos du samedi après-midi. Naturellement, les employeurs tentèrent d'abord de repousser la mesure qu'on exigeait d'eux.

La résistance ouvrière fut imposante et peu à peu des patrons céderent. Les résultats se généralisent. Aujourd'hui le demi-congé du samedi est devenu, pour les Etats-Unis, une coutume nationale, très généralement pratiquée par l'industrie dans son ensemble.

Et successivement M. Vandeputte expose les avantages du repos du samedi accordé aux ouvriers français, avantages au point de vue moral et social. Puis il conclut, comme nous le ferions nous-mêmes, sur l'espérance que cette revendication ne rencontrera aucune hostilité de la part des patrons, qu'elle pourra ainsi se réaliser sans heurts.



## Notes statistiques.

### La mortalité des mineurs.

D'une enquête récente il résulte que c'est dans les régions minières, où la natalité est proportionnellement la plus considérable, que la mortalité est la moindre. D'autre part, une enquête analogue faite en Angleterre établit qu'au point de vue de la mortalité professionnelle les mineurs de houille viennent en très bon rang. Si l'on figure par le nombre 1000 la moyenne des décès, les mineurs de houille n'ont qu'un chiffre 885. Leur mortalité est donc plus faible que la moyenne. Voici, d'ailleurs, quelques chiffres de la statistique anglaise :

Professions	Numéro de classement	Indice (moyenne 1000)
Ecclésiastiques . . . . .	1	524
Fermiers . . . . .	4	596
Mécaniciens . . . . .	4	596
Fonctionnaires . . . . .	5	610
Avocats et avoués . . . . .	9	723
Mineurs . . . . .	16	750
Carriers . . . . .	24	885
Médecins . . . . .	47	936
Voyageurs de commerce . .	63	988
Manufactures de coton . .	75	1114
Mines de plomb . . . . .	86	1206
Verriers . . . . .	89	1260
Dockers . . . . .	97	1481
Marine marchande . . . . .	100	1646
Hôteliers liquoristes . . . . .	102	1781

Ainsi, les « débitants » ont une mortalité double de la mortalité des mineurs et triple de la mortalité des ecclésiastiques.