

Les institutions philanthropiques dans l'industrie suisse

Autor(en): **Weber, Max**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **20 (1928)**

Heft 1

PDF erstellt am: **21.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-383674>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Les institutions philanthropiques dans l'industrie suisse.

Par *Max Weber*.

Les institutions philanthropiques qui existent dans l'industrie suisse sont de nature très diverse et ont des causes et des buts très différents aussi. Dans certaines entreprises, notamment dans les petites exploitations familiales, des mœurs patriarcales ont subsisté dont certaines institutions d'entr'aide sont ensuite sorties. Ailleurs, notamment dans les grandes fabriques, on a créé des institutions philanthropiques dans l'intention avouée ou secrète de lier aussi étroitement que possible les ouvriers à l'entreprise et de les tenir à l'écart de l'organisation syndicale. Mais il est aussi bien des cas où des mesures de prévoyance ont été prises en faveur du personnel, sans revêtir ces tendances hostiles au syndicat; bien souvent même, elles sont le résultat des luttes syndicales, comme c'est le cas par exemple pour les caisses d'assurance vieillesse et invalidité. Généralement, c'est le cas dans les entreprises fédérales, communales et même coopératives où il n'est pas à craindre qu'une pression soit exercée au moyen de ces institutions et où l'on a la garantie, par suite du libre passage ou du remboursement des cotisations versées, que le personnel ne soit pas empêché de changer d'emploi et où certaines prestations se trouvent en même temps assurées par une loi ou par des statuts. Ce qui nous intéresse particulièrement ici, ce sont les autres cas où les institutions philanthropiques constituent une partie de la politique ouvrière des entreprises capitalistes privées.

Une enquête de l'Union syndicale suisse sur l'importance et le nombre des institutions philanthropiques industrielles n'a malheureusement obtenu de la plupart des fédérations et des organisations locales qu'une documentation insuffisante, en sorte que nous devons renoncer à publier une récapitulation incomplète de ce qui existe dans ce domaine. Nous pouvons simplement donner un aperçu dans différentes sortes d'institutions existantes et cité quelques exemples typiques.

Dans les grandes entreprises, on rencontre souvent des *cantines de fabrique* qui appartiennent directement à la fabrique ou bien constituent un restaurant accessible à tout le monde. Si l'ouvrier y trouve des repas substantiels et bon marché, il n'y a rien à redire, surtout si l'on peut éviter ainsi une longue course. Mais il ne faut pas qu'une pression soit exercée ainsi, et ces facilités d'achat (à ce domaine appartient aussi la vente de marchandises à bas prix, combustible, vêtements, etc.) ne doivent surtout pas être utilisées dans le but de prouver que les ouvriers peuvent vivre avec des salaires minimales. Ces derniers temps, la direction de ces cantines a généralement été confiée à l'Association suisse pour le bien-être du peuple.

Les entreprises industrielles ont beaucoup fait dans le domaine du *logement ouvrier*. Il peut naturellement se produire qu'une fabrique soit obligée de construire des logements pour que les ouvriers puissent habiter à proximité de l'usine. Or, dans bien des cas on a construit dans l'intention de maintenir les ouvriers en état de dépendance. Cette attache à l'entreprise est beaucoup moins inoffensive que celle des cantines, attendu que dans la plupart des cas, le contrat de travail et le bail à loyer sont liés ensemble. Quiconque est licencié doit donc aussi quitter son logement, et généralement dans un bref délai. En ces temps de pénurie d'appartements et d'augmentation des loyers, cela peut être parfois encore plus préjudiciable à l'ouvrier que la perte de sa place. Dans tous les cas, il doit redouter doublement le congédiement et il se gardera bien d'entreprendre quoi que ce soit qu'il lui fasse courir ce double risque. D'ailleurs, les appartements ouvriers sont encore employés par les patrons comme moyen de pression d'une autre manière qui est vraiment honteuse. C'est ainsi que le bail d'une filature de la Suisse orientale contient la disposition suivante:

« Il n'est permis au locataire de sous-louer une partie de son logement qu'avec le consentement du propriétaire et à personne d'autre qu'à des ouvriers de son entreprise. Des parents du locataire ou d'autres personnes qui seraient à sa charge ne peuvent être admis dans le logement s'ils travaillent ailleurs que dans l'entreprise du loueur. »

Ceci n'est plus un bail à loyer, mais un contrat de livraison de matériel humain. Or, de telles conditions ne sont pas rares. Les syndicats doivent tendre à faire admettre dans ces baux à loyer les conditions en usage ailleurs, mais même alors une pression peut toujours être exercée lorsque le propriétaire est en même temps le patron. On a pu se rendre compte de l'extension prise par les logements ouvriers lors d'une enquête faite pour l'Exposition nationale de 1914, enquête qui a permis de constater que le 90 % des entreprises de l'industrie textile avait construit des maisons ouvrières.

Comme moyen d'augmenter la dépendance des ouvriers, on se sert souvent aussi des *caisses d'assurance* contre la vieillesse, l'invalidité, la maladie et le décès. Il est évident que tout dépend pour beaucoup des dispositions concrètes des statuts. On y trouve toutes les variantes, depuis les cours volontaires jusqu'à de véritables caisses d'assurance vieillesse et invalidité. Ces assurances se sont développées et multipliées du fait que les sommes que l'on y versait étaient exonérées de l'impôt fédéral sur les bénéfices de guerre.

Dans certaines fabriques, il existe des fonds de secours en faveur des ouvriers nécessiteux et invalides. Dans l'octroi de ces secours, le patron peut naturellement user de l'arbitraire la plus criante et s'en servir comme des gratifications individuelles, comme appas pour s'assurer l'attitude bienveillante des ouvriers. Tel est aussi le cas, même lorsque des institutions de secours portent le nom d'assurance ou de caisse de pension, aussi longtemps que les prestations sont versées uniquement par les patrons. La forme

qu'on leur donne n'y change rien. Que ce soit une fondation autonome ou une institution alimentée par les bénéfices de l'entreprise, peu importe, car dans la plupart des cas, c'est le conseil d'administration de la fabrique ou une délégation de ses membres qui forme en même temps le conseil de l'institution. L'entreprise sait généralement fort bien s'assurer les garanties et les portes de sortie nécessaires.

Bien souvent il n'existe même pas de statuts; du moins les ouvriers n'en connaissent rien. Généralement les statuts fixent bien quelles sont les prestations qui peuvent être accordées au personnel, mais ce dernier ne peut émettre aucune prétention à ces secours. Ou bien certaines dispositions peuvent être modifiées à bien plaisir ou bien encore les statuts peuvent être révisés en tous temps, sans que les ouvriers aient naturellement leur mot à dire. Ou bien l'on fait la réserve qu'en cas de résultats d'exploitation défavorables, les prestations peuvent être réduites ou suspendues. On en trouvera un exemple dans cette clause du règlement de la fondation d'assurance sur la vie et d'assurance vieillesse pour les ouvriers et employés de la maison Heberlein & C^{ie}, S. A.: « Si un assuré est licencié pour des motifs graves, il perd tout droit à l'assurance. » Comme motifs graves, on admet entre autres « l'insoumission, la propagande contre la direction de la fabrique, l'encouragement à la grève ».

Dans les cas où les ouvriers versent aussi des cotisations à la caisse, les conditions d'assurance sont bien plus favorables. Dans ce cas l'on doit au moins leur accorder voix au chapitre. Il est des caisses d'assurance vieillesse-invalidité-veuves et orphelins et des caisses-maladie ayant des prestations très étendues. Mais naturellement dans ces cas aussi l'assurance cesse en cas de sortie volontaire ou de congédiement. Les exceptions sont rares. C'est ainsi qu'un ouvrier de la fabrique de conserves de Lenzbourg, qui a assuré son personnel auprès d'une société privée, peut continuer son assurance lui-même en cas de sortie volontaire de l'entreprise; par contre, en cas de révocation (et l'on pourrait reprendre presque chaque mot des statuts de la maison Heberlein) tout droit à l'assurance est éteint. Pour les caisses-maladie, la loi fédérale accorde la garantie du libre passage.

Au lieu de caisses d'assurance, certaines entreprises ont de simples *caisses d'épargne*. D'aucunes sont alimentées par la maison ou par une fondation; dans d'autres, les ouvriers peuvent ou doivent verser une partie de leur salaire. Dans le premier cas, l'ouvrier n'a de nouveau aucun droit sur l'avoir inscrit à son compte. La fondation des ouvriers de la fabrique de papier de Biberist versent cependant aussi le capital-épargne aux ouvriers sortis après 6 ans de service au moins (mais seulement le 25 %, le 100 % ne pouvant être exigé qu'après 25 ans de service); toutefois le versement ne peut être demandé qu'à l'âge de 60 ans. Tout récemment une caisse d'épargne obligatoire a été créée par le trust

des ébauches pour tous les célibataires âgés de moins de 25 ans; à chaque paye, on leur déduit tout simplement le 5 % du salaire; il ne peut être demandé de remboursement que pour des motifs tout à fait exceptionnels; par contre, dans ce cas, le remboursement est accordé sans difficulté lors de la sortie de l'entreprise.

En règle générale, *l'administration* de ces institutions philanthropiques est complètement entre les mains des patrons. Dans certains cas, quelques représentants ouvriers sont élus comme censeurs ou membres du conseil de la fondation. Certes, il existe bien aussi des caisses d'assurance accordant aux ouvriers un large droit de collaboration. Les caisses-maladie surtout sont dans bien des entreprises gérées par le personnel lui-même.

Il n'est pas besoin de parler longuement ici des caisses d'assurance chômage auxquelles les patrons versent des cotisations. La presse syndicale s'en est suffisamment occupé ces derniers temps.

Le système de *participation aux bénéfices*, connu en Amérique et en Angleterre, n'existe pour ainsi dire pas en Suisse. Quelques expériences ont bien été tentées dans ce domaine, mais elles ont pour la plupart été abandonnées. Par contre, dans de nombreuses entreprises, il est d'usage d'accorder des gratifications à la fin de l'année, d'après les résultats d'exploitation. Toutefois ces gratifications ne sont généralement réparties qu'entre les employés; elles atteignent peut-être 2 à 5 % du salaire annuel.

Puisqu'il est question de la politique ouvrière des patrons, il nous faut aussi parler des *commissions ouvrières* instituées par la direction des fabriques pour que les ouvriers puissent présenter leurs desiderata. Le plus souvent, il ne s'agit pas d'accorder voix au chapitre au personnel, mais seulement un semblant de consultation. Le but de ces commissions ressort d'un statut typique que nous allons citer: « Par la discussion réciproque, on doit faciliter la collaboration pacifique et la confiance entre patrons et ouvriers. » La direction admet la « discussion » avec les ouvriers aussi longtemps qu'il s'agit de bagatelles, comme l'installation d'un garage à vélos ou de questions qui peuvent entraver la marche du travail, comme par exemple des différends entre le personnel, comme encore s'il s'agit de la répartition des heures de travail et leur adaptation à la correspondance des trains. Mais dès que l'on met en discussion des questions de salaire ou de durée du travail, la commission ouvrière est mise de côté. La plupart du temps les choses n'iront même pas jusque là, car les membres de la commission n'oseront pas se mettre en opposition avec la direction. La situation est différente si les représentants des ouvriers ont derrière eux une forte organisation syndicale. Mais alors la direction de la fabrique n'a plus intérêt à une commission ouvrière et elle préfère y renoncer. Le droit que les ouvriers obtiennent de discuter quelque chose d'important dans les affaires de l'entreprise dépend naturellement de l'influence de l'organisation.

Pour que les syndicats ne puissent pas augmenter cette influence, on cherche de temps à autre à créer des organisations ouvrières *jaunes*. La brochure de F. Széll-Fröhlich, éditée par la Fédération suisse des ouvriers métallurgistes sur l'« Histoire des troupes jaunes des fédérations patronales suisses », nous renseigne sur les efforts qui ont été tentés dans ce domaine et tout particulièrement sur les machinations de Pechotat. L'on sait également qu'après la grève, les organisations patronales ont cherché à ressusciter ces groupements sous le nom ironique de « Fédération suisse des ouvriers libres », mais sans plus de succès qu'autrefois. Ils ne réussirent que dans quelques entreprises de la Suisse orientale et du canton de Soleure où les patrons ont pu évincer les syndicats en usant de tous les moyens de coercition possible. D'autre part, dans bien des établissements on a réuni les employés dans des associations d'entreprises qui, toutefois, ne jouent pas un bien grand rôle.

Les exemples que nous avons cités jusqu'ici concernaient la politique ouvrière au sein de l'entreprise. De plus, les patrons s'efforcent d'influencer aussi l'existence des ouvriers *hors de la fabrique* durant leur temps libre, à leur foyer, dans leur vie de société, etc., bien que ces tendances ne se soient pas encore manifestées jusqu'ici dans notre pays aussi clairement qu'en Allemagne par exemple.

C'est sur les *apprentis* que cette influence peut s'exercer le plus facilement; cela se fait moins souvent de façon directe par une protection de la jeunesse dépassant le cadre de l'instruction professionnelle, qu'indirectement, par exemple en indiquant aux apprentis les sociétés dont ils doivent faire partie. Il n'est pas besoin de dire que l'on ne tolère aucun membre des syndicats ou des organisations de la jeunesse socialiste.

Un article spécial publié dans le présent fascicule renseignera le lecteur sur les *homes de jeunes filles*, une spécialité de l'industrie suisse du textile pour l'exploitation des jeunes ouvrières.

L'influence morale que l'on cherche à exercer sur les ouvriers se borne généralement à quelques salles de lecture et bibliothèques. A l'exception de cours de cuisine et d'économie domestique pour les ouvrières et les femmes d'ouvriers, nous ne connaissons pas de véritables manifestations ou cours éducatifs organisés par les patrons; on en laisse le soin aux universités populaires. Le mouvement sportif est fortement encouragé par certaines maisons qui se rendent bien compte de la concurrence que cela peut faire au mouvement ouvrier. Mais ces tendances se limitent aux employés auxquels certains établissements offrent des terrains de tennis ou de sport; il existe aussi des clubs sportifs dans certaines entreprises. Dans ce domaine, comme d'ailleurs dans bien d'autres encore, les employés sont intentionnellement traités autrement que les ouvriers pour les mêmes considérations qui permettent aux sous-

officiers de participer à une manifestation d'officiers, afin qu'ils ne se sentent plus solidaires avec les soldats.

Les *journaux d'entreprise* forment un chapitre à part. Les industriels suisses n'éditent pas leur propres journaux d'entreprise*. Par contre, bien des grandes fabriques font distribuer gratuitement à leurs ouvriers et employés une revue hebdomadaire. C'est ainsi que la maison Landis & Gyr, S. A., de Zoug, et la fabrique de chaussures Bally payent à leurs ouvriers l'abonnement à la *Schwyzzerhüsli*. Le but que l'on poursuit ainsi est d'éloigner la presse ouvrière des familles d'ouvriers. D'autre part, l'on arrive de cette manière à servir aux ouvriers, à côté de la littérature précieuse du *Schwyzzerhüsli*, toutes espèces de petits plats qui ne coûtent rien. Les quatre pages de la couverture sont en effet réservées aux communications et aux articles de la maison. Dans le journal d'entreprise de Landis & Gyr, on trouve, à côté des communications commerciales, de nombreux articles politiques. De mai jusqu'à décembre 1926, on a pu lire chaque mois des attaques contre le monopole des blés. « Le travail et l'économie permettent de surmonter les difficultés économiques », est aussi un thème sur lequel on s'étend volontiers. Nous nous étonnons que la Nouvelle société helvétique qui édite le *Schwyzzerhüsli* n'ait pas honte de laisser abuser de la sorte de sa revue hebdomadaire. Mais on peut tout avoir avec l'argent.

Enfin, il faut aussi relever que dans différents endroits des *crèches d'enfants* et des *écoles enfantines* sont soutenues par des industriels, soit par des cotisations régulières, soit par la couverture du déficit éventuel, soit même par le paiement de toutes les dépenses.

Cet aperçu nous démontre que les institutions philanthropiques, et d'une manière générale toute la politique ouvrière de la grande industrie suisse, suit encore la voie traditionnelle. Certes, ces institutions constituent un grand obstacle aux efforts des syndicats pour améliorer les conditions de travail des ouvriers, car ces derniers craignent qu'à la moindre opposition on leur retire les faveurs qui leur ont été offertes. D'autre part, il ne faut pas surestimer non plus l'importance de ces institutions de bienfaisance. Là où les ouvriers ont compris leur devoir de solidarité et se sont organisés, l'appas offert par le patron est encore moins à craindre que son fouet, tandis que dans les entreprises dont les ouvriers n'ont pas encore compris la nécessité de l'union, de tels moyens réussissent encore facilement et ne permettent que difficilement au syndicat de prendre pied.

Le moyen de lutte le plus efficace des syndicats contre cette politique ouvrière du patronat est l'amélioration de leurs propres institutions d'entraide comme aussi *l'éducation* des travailleurs.

* Le bulletin technique que la fabrique Brown, Boveri & Cie, par exemple, édite périodiquement et remet à son personnel à un prix réduit, ne rentre pas, à notre avis, dans le domaine des journaux d'entreprise.

Ce n'est pas un effet du hasard que la presse patronale suisse, et principalement le *Journal suisse des associations patronales* voue maintenant toute son attention aux efforts de la classe ouvrière dans le domaine de l'éducation. Il semble que l'on veuille aussi implanter en Suisse les méthodes de la « Dinta » de l'industrie lourde d'Allemagne. Un jalon se trouve déjà posé par un article du *Journal des associations patronales* (1927, numéro 33) sur l'« Hygiène du mouvement social ». Il est dit dans cet article que l'on se rend toujours mieux compte que la recette de l'apaisement social ne réside pas dans le domaine des institutions sociales; « une prévoyance sociale dans le domaine moral peut seule amener une amélioration » (et cela coûte encore moins cher, se disent nos capitalistes). Il est donc vivement recommandé aux grands industriels suisses de s'inspirer de l'exemple allemand et de considérer « l'éducation des ouvriers comme une mesure technique ». Ma foi, ils peuvent bien essayer de voir s'ils obtiennent quelque chose par cette chasse capitaliste aux âmes des ouvriers. La réponse du mouvement ouvrier sera celle-ci: Nous redoublerons de zèle dans notre propre travail d'éducation ouvrière.

Homes pour ouvrières dans l'industrie suisse du textile.

Par *E. Marti*.

La question des homes pour ouvrières ou pour jeunes filles reprend de l'actualité, du fait de la création de plusieurs grandes fabriques de soie artificielle en Suisse. Les entreprises installées pour la fabrication de la soie artificielle ont besoin, à côté d'ouvriers qualifiés et mi-qualifiés pour la division chimique, la filature, etc., d'un nombre relativement élevé, d'ouvrières auxiliaires pour les opérations faciles. Toutes les fabriques anciennes ou nouvelles d'Emmenbrücke, Rorschach, Steckborn et Widnau occupent des centaines de femmes, depuis l'âge de 15 ans jusqu'à un âge assez avancé. Les salaires sont des plus minimes, 40, 50, 60 et 70 ct. à l'heure; ce dernier taux est le maximum de ce que peut gagner une femme. Avec de tels salaires, il est naturellement difficile de trouver suffisamment de femmes et de jeunes filles dans la région. Tandis que la succursale d'Emmenbrücke, la fabrique de viscose de Widnau, cherche à recruter une partie de sa main-d'œuvre féminine dans le Vorarlberg, la fabrique de Steckborn et la « Feldmühle » de Rorschach doivent s'adresser en pays badois et ont peine à trouver assez d'ouvrières parmi les éléments occupés autrefois dans la broderie. C'est pourquoi l'on a pu lire dans la presse, au cours de ces dernières semaines, que la fabrique de Rorschach ferait venir un grand nombre de jeunes filles de l'étranger et la fabrique