

| | |
|---------------------|---|
| Zeitschrift: | Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse |
| Herausgeber: | Union syndicale suisse |
| Band: | 32 (1940) |
| Heft: | 6 |
| Artikel: | La politique contractuelle de la Fédération des ouvriers du bois et bâtiment |
| Autor: | Meyer, J. |
| DOI: | https://doi.org/10.5169/seals-384226 |

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>

Revue syndicale suisse

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

32^{me} année

Juin 1940

N° 6

La politique contractuelle de la Fédération des ouvriers du bois et bâtiment.

Par *J. Meyer.*

Les cinq organisations professionnelles de la fusion desquelles est issue la Fédération suisse des ouvriers du bois et bâtiment ont de tout temps reconnu la nécessité de régler les conditions de travail et de salaire à l'aide de contrats collectifs; elles ont saisi toutes les possibilités qui leur étaient offertes d'en conclure. Néanmoins, au cours des premières années de son activité, la politique contractuelle de la F.O.B.B. se heurta à l'opposition irréductible d'une minorité d'anarchistes et de syndicalistes révolutionnaires qui considéraient les contrats collectifs comme une sorte de narcotique paralysant l'esprit révolutionnaire des masses travailleuses, comme un moyen de collaboration entre ouvriers et patrons retardant la marche de la révolution et l'avènement de l'âge d'or. Cette minorité désarma ou disparut au cours des années.

En revanche, l'opposition contre les contrats collectifs n'en demeura pas moins opiniâtre parmi les employeurs et leurs organisations; elle s'est perpétuée jusqu'à aujourd'hui dans certaines branches de l'industrie. Les patrons avaient adopté le point de vue bien connu « charbonnier est maître chez lui »; ils entendaient dicter les conditions de travail et de salaire comme bon leur semblait; ils se refusaient à reconnaître aux organisations ouvrières le droit de se mêler des questions « intérieures » de leurs entreprises. Ils estimaiennt que le rôle des travailleurs était de travailler, de se taire et de se contenter du salaire que les patrons voulaient bien leur accorder.

D'une manière générale, et dans la plupart des branches, l'opposition des employeurs a été progressivement surmontée, au fur et à mesure que les organisations ouvrières se sont développées et renforcées et que leurs mouvements revendicatifs se sont avérés plus efficaces. En effet, elles ont déclenché de nombreuses grèves en vue d'obliger les employeurs des diverses branches à conclure des contrats collectifs. Mais plus que le sentiment de l'équité sociale, plus

que des considérations sur le droit, sur la nécessité d'admettre les travailleurs et leurs organisations à participer à la réglementation des conditions de travail et de salaire, c'est la crainte des pertes résultant de ces mouvements de grève, c'est le désir de les éviter qui ont engagé de nombreux employeurs à conclure des accord avec les syndicats. Quoi qu'il en soit, au cours de ces vingt dernières années, une partie des employeurs et de leurs associations ont fini par reconnaître tout ce que la collaboration avec les organisations ouvrières et la conclusion de contrats collectifs avaient de positif.

Comme on le sait, certaines organisations patronales occupent dans leur branche une situation de monopole et exercent un contrôle absolu sur la production; elles dictent les prix et n'ont aucune concurrence à craindre. Citons, entre autres, le trust des ciments qui est parvenu, depuis la dernière guerre mondiale, à liquider toutes les entreprises concurrentes, soit en les absorbant, soit en les éliminant d'une autre manière. Il va sans dire que ces cartels « impérialistes » n'éprouvent pas le besoin de collaborer avec les organisations ouvrières; ils se refusent catégoriquement à conclure avec elles des contrats, quels qu'ils soient. Mais s'ils parviennent si bien à dicter leur volonté et à éviter toute intervention des organisations ouvrières, c'est aussi parce que la grande majorité des ouvriers de la branche considérée ne sont pas organisés. C'est à cet raison qu'est dû jusqu'à aujourd'hui l'échec des contrats collectifs dans les industries de la chaux et du ciment. Les contrats collectifs conclus dans l'industrie de la tuile ne concernent que quelques entreprises. Les nombreuses tentatives de notre fédération en vue d'organiser les ouvriers des usines de chaux et de ciment ont presque toutes échoué; chez les ouvriers tuiliers nous n'avons réussi qu'en partie. Bien que ces échecs ne soient guère encourageants, nous n'avons pas jeté le manche après la cognée et nous poursuivons nos efforts.

D'autres associations patronales, par contre, ne sont pas parvenues à contrôler toutes les entreprises de leur branche et à réduire la dissidence à l'impuissance; il n'a pas été possible de mettre fin au gâchage des prix et aux conséquences néfastes qu'il comporte pour les entreprises. Dans ces branches, les associations patronales s'efforcent donc de mettre fin à la concurrence déloyale. Instruites par l'expérience qui leur a démontré que les contrats collectifs n'entraînaient en rien leur activité, comme elles le croyaient à tort autrefois, ces associations non seulement ne s'opposent plus à leur conclusion mais encore la recherchent partout où elles en ont la possibilité, sachant que les organisations ouvrières ont un intérêt tout aussi évident que les employeurs à mettre fin au gâchage des prix. Ces associations patronales déploient toute leur influence en vue d'ancrer les nouveaux articles économiques dans la Constitution fédérale afin de réaliser l'applicabilité générale des conventions passées entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la branche considérée.

La tactique de la F.O.B.B.

Pleinement convaincue de l'utilité et de la nécessité des contrats collectifs, notre fédération fait tout ce qui est en son pouvoir pour en conclure le plus grand nombre possible dans toutes les régions du pays. Elle poursuit énergiquement cette politique en face d'associations patronales hostiles à la conclusion de contrats et d'accord; elle ne consent à aucun compromis avec les employeurs qui se déclarent prêts à augmenter « de leur plein gré » les salaires des ouvriers mais à la condition de ne pas entrer dans des rapports contractuels avec notre organisation. Ajoutons que les améliorations consenties « spontanément » par les employeurs sont une exception; elles sont minimes, incertaines, la plupart du temps de courte durée; en outre, elles sont dangereuses parce qu'elles font l'impression d'un cadeau. Par contre, les améliorations conclues dans le cadre d'un contrat collectif sont durables et constituent un droit écrit.

Il va sans dire que notre fédération ne conclut pas des contrats collectifs dans le simple but de renforcer ses liens contractuels, mais pour protéger et promouvoir les intérêts moraux et économiques de ses membres. Les contrats qui n'assurent pas, d'une manière ou de l'autre, la protection des travailleurs sont sans valeur. Toutefois, en revendiquant les conditions de travail et de salaire les meilleures possibles, il importe de prendre en considération et la situation de l'industrie où le contrat collectif doit entrer en application et celle de l'économie en général. Notre fédération se garde d'exiger davantage que ce que l'industrie considérée ou la situation économique ne permet d'accorder. Mais cela ne veut pas dire qu'elle abandonne aux employeurs eux-mêmes, et encore moins à quelque organisme économique bourgeois, le soin de décider ce qui est supportable et ce qui ne l'est pas.

En ce qui concerne la tactique, elle est dictée par les circonstances et l'attitude de l'employeur. Notre fédération s'efforce avant tout de réaliser son objet par voie de pourparlers avec les associations patronales; lorsqu'elle se heurte à des difficultés, elle demande la collaboration des organismes officiels; lorsque cette méthode échoue, elle n'hésite pas à recourir à la grève quand les circonstances le permettent et que l'enjeu est assez important pour justifier l'emploi de cette arme. Lorsque la situation économique et politique était meilleure et que les employeurs se montraient moins raisonnables et plus arrogants qu'aujourd'hui, les grèves étaient aussi plus fréquentes. Mais la tactique de diverses associations patronales ayant changé, ces organisations ne se refusent plus à entrer en pourparlers avec notre fédération en vue de conclure des ententes réglant d'un commun accord les conditions de travail et de salaire, cette évolution a également commandé une modification de la tactique de la F.O.B.B.

Les ouvriers du bois et bâtiment ont toujours aimé la lutte.

Comme on le sait, notre fédération a été dans l'obligation d'émettre des dispositions pour discipliner les mouvements de salaire et pour empêcher que des grèves ne soient décidées sans que toutes les garanties aient été prises et déclenchées dans des conditions défavorables. Aucune des sections de la F.O.B.B. ne peut recourir à la grève sans l'autorisation préalable du comité central.

L'évolution des contrats collectifs.

Les premiers contrats collectifs conclus dans l'industrie du bois et du bâtiment l'ont été dans les grandes villes, c'est-à-dire là où sont apparues les premières organisations ouvrières. Au fur et à mesure de l'extension géographique des organisations, les contrats collectifs ont été passés successivement dans les localités d'importance moyenne puis dans les régions campagnardes. Les premiers contrats ont été l'œuvre d'organisations ouvrières locales. Ils se limitaient souvent à une seule entreprise, parfois aux entreprises locales d'une même branche. Plus tard, en corrélation avec l'apparition d'associations patronales et ouvrières dont le champ d'activité s'étendait à tout le territoire de la Confédération, l'existence d'un réseau de contrats locaux rendit possible la conclusion de contrats régionaux, cantonaux et nationaux.

Le premier contrat collectif national fut conclu au cours de l'été 1919 par les maçons. Il se bornait à fixer la durée du travail; les salaires continuaient d'être fixés par des accords locaux. Cette première convention prévoyait une réduction importante de la durée du travail, qui devait être progressivement ramenée à 48 heures le 1^{er} octobre. Toutefois, l'association patronale se refusa à reconnaître la validité de cet accord pour les années suivantes; les ouvriers, de leur côté, se refusant à renoncer à cette nouvelle conquête sociale, l'association patronale, au printemps 1920, prononça un lock-out s'étendant à l'ensemble du pays. Le conflit fut liquidé par un renouvellement de l'entente mais qui portait toutefois à 50 heures au maximum la durée du travail dans une douzaine de grandes villes, à 52½ heures dans d'autres localités et à 55½ heures dans le reste du pays. Cet accord fut renouvelé en 1921.

En 1919, une convention nationale fut conclue pour les menuisiers et les vitriers; un accord analogue entra en vigueur l'année suivante pour les tapissiers.

Ces contrats tombèrent en quenouille pendant la crise économique qui suivit. Il faut attendre jusqu'en 1933 pour que des pourparlers soient repris avec la Société suisse des entrepreneurs en vue d'empêcher une baisse des salaires des maçons; ils furent couronnés de succès. L'année suivante une nouvelle entente a été conclue dans la même branche. Elle a été renouvelée en 1936.

A l'heure actuelle nous avons en vigueur deux conventions nationales de cadre:

1^o chez les maçons, conclue le 24 mai 1937, renouvelée et amendée le 18 mai 1938;

2^o dans la menuiserie, conclue le 23 août 1937.

Les chiffres ci-dessous montrent l'évolution des contrats collectifs locaux et régionaux dans l'industrie du bois et du bâtiment de 1923 (la première année d'activité de la F.O.B.B. après la fusion des deux fédérations des ouvriers du bois et du bâtiment) à la fin de 1939.

| Année | Nombre des contrats collectifs | Nombre des ouvriers intéressés | Nombre des ouvriers organisés |
|-------|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| 1923 | 37 | 7,147 | 5,872 |
| 1929 | 134 | 30,942 | 18,133 |
| 1939 | 234 | 66,536 | 30,652 |

Le tableau suivant indique le nombre des contrats collectifs conclus et des ouvriers concernés dans les diverses branches relevant du domaine d'organisation de la F.O.B.B.

| | Nombre des contrats collectifs | Nombre des ouvriers intéressés | Nombre des ouvriers organisés |
|--|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| Ouvriers du bois | 70 | 7,039 | 5,691 |
| Maçons | 81 | 43,900 | 15,417 |
| Autres branches de l'industrie du bâtiment | 83 | 15,597 | 9,544 |
| Total | 234 | 66,536 | 30,652 |

Comme on le voit, les progrès réalisés, aussi bien en ce qui concerne le nombre des contrats conclus que des ouvriers touchés par leurs dispositions, sont considérables.

Il faut souligner que l'effectif des ouvriers organisés, proportionnellement à l'ensemble des travailleurs concernés par les dispositions des contrats collectifs, a diminué constamment, passant de 82 pour cent en 1923 à 46 pour cent en 1939. Ce phénomène est dû au fait qu'en 1923 les contrats collectifs en vigueur concernaient presque uniquement les grands centres, où le degré d'organisation est considérable, alors que, depuis cette époque, ils se sont étendus progressivement aux régions rurales où le degré d'organisation est faible. Chez les maçons, par exemple, des contrats collectifs cantonaux ont été conclus pour les cantons de Bâle-Campagne, Glaris, Nidwald, Obwald, Schwyz et Uri, de même que des contrats régionaux dans d'autres cantons. C'est la raison pour laquelle les dispositions des accords passés pour les maçons ne concernent qu'un faible pourcentage d'ouvriers organisés.

Contrats nationaux ou locaux?

La question de savoir si les contrats s'étendant à l'ensemble du pays sont préférables aux contrats locaux ne se pose que lorsque les parties contractantes — ou l'une d'entre elles — sont faibles. Dans ce cas on se limitera à un contrat collectif local. Par contre, lorsque les associations professionnelles, tant ouvrières que patro-

nales sont fortes et que leur champ d'action s'étend à tout le pays, le contrat-type national est indiscutablement préférable. Etant donné les relations de cause à effet dans une branche donnée, la convention nationale de cadre offre davantage de possibilités de régler les conditions de travail et de salaire sur une base plus large permettant de surmonter, ou tout au moins d'atténuer, les différences enregistrées d'une localité à l'autre, différences que les travailleurs ressentent à juste titre comme injustes. Ce genre de contrat permet à la solidarité de se déployer efficacement en faveur des travailleurs les moins bien situés et qui ne sont pas en mesure, réduits à leur propres forces, de surmonter les obstacles qui s'opposent à l'amélioration de leur situation.

Quoi qu'il en soit, dans les grandes villes, certains groupes ont maintenu jusqu'à ces derniers temps leur opposition contre les contrats-types en alléguant qu'ils entraînaient l'amélioration des conditions de travail et de salaires urbaines sans corriger le moins du monde la situation des collègues des régions campagnardes. Ces groupes estimaient préférables de conclure des contrats collectifs locaux dans les localités où l'organisation est forte et où elle est en mesure de lutter efficacement pour une réduction de la durée du travail et une augmentation des salaires. Les partisans de cette tactique affirmaient que les employeurs des autres régions et localités seraient automatiquement dans l'obligation de se rallier à ce mouvement de hausse des salaires; et, si tel n'était pas le cas, les travailleurs occupés dans ces entreprises, suivant l'exemple de leurs collègues des grands centres, s'organiseraient pour imposer une amélioration de leurs conditions de travail et de salaire.

Hélas! cette théorie est en opposition flagrante avec la réalité. Les faits démontrent irréfutablement que, sans une aide efficace venant de l'extérieur, les ouvriers de ces localités et régions, réduits à leurs propres forces, sont dans l'impossibilité d'améliorer leur situation; plus encore, dans certains cas ils peuvent devenir une concurrence dangereuse pour les ouvriers des villes. En effet, les conditions de travail et de salaire inférieures des ouvriers de ces localités et régions freinent l'amélioration de celles de leurs collègues mieux situés. Elles sont comparables à une sorte de boulet attaché à la cheville du progrès.

Le langage convaincant des faits et le travail d'éducation poursuivi par notre fédération ont fini par convaincre de leur erreur les adversaires des conventions nationales.

Les associations centrales des employeurs et salariés — qui ont reconnu la nécessité de régler contractuellement les conditions de travail et de salaire des ouvriers — tentent d'appliquer cette réglementation dans le domaine le plus large possible. Les conventions nationales de cadre sont l'instrument propre à surmonter la résistance encore opposée par certains employeurs dans les régions de notre pays encore fermées à l'esprit de progrès social. Les quelques chiffres que nous citons ci-après donnent une idée des effets heu-

reux qui ont suivi la conclusion de conventions nationales de cadre chez les maçons: A la fin de 1936 (c'est-à-dire avant la conclusion de la convention nationale) 17 contrats collectifs seulement réglaient les conditions de travail et de salaire de 13,600 ouvriers. En 1939 (entre temps une convention nationale avait été conclue en 1937) le nombre des contrats collectifs avait passé à 81 et celui des ouvriers intéressés à 43,900.

Il est certain que sans la convention nationale, comme d'ailleurs sans la collaboration des employeurs, nous n'aurions pas été en mesure de conclure même la moitié de ces contrats; des milliers d'ouvriers du bâtiment furent demeurés sans aucune protection.

Parmi les 81 contrats en vigueur pour les maçons, 4 seulement ont été conclus en dehors du cadre de la convention nationale.

Le champ d'action du contrat-type conclu pour les ouvriers du bois est moins étendu que celui des maçons, les compétences de l'association patronale étant géographiquement plus limitées. 36 contrats locaux seulement ont été passés dans le cadre de la convention nationale et 34 en dehors d'elle.

Les dispositions des contrats.

Les conventions nationales se bornent à fixer quelques normes générales et à préciser les directives applicables lors de la conclusion de contrats régionaux, cantonaux ou locaux. Depuis 1937 elles déterminent également les augmentations de salaire à appliquer sur l'ensemble du territoire pour lequel elles ont été conclues.

Etant donnée les circonstances, les parties contractantes ont estimé qu'il n'était ni pratique ni avantageux de fixer dans les conventions nationales la durée du travail et les salaires applicables dans les diverses localités. Il se peut que les conventions nationales précisent ultérieurement ces questions de détail, mais, pour le moment, les parties contractantes ont estimé qu'il était trop difficile de trouver une réglementation satisfaisante à la fois pour les patrons et pour les salariés; dans ces conditions, elles laissent aux organisations locales ou cantonales le soin de fixer les conditions locales de travail et de salaire. Toutefois, leurs représentants assistent aux délibérations des organes chargés de la conclusion des contrats de portée locale, délibérations sur lesquelles ils ne laissent pas d'exercer une forte influence.

Les contrats locaux et cantonaux fixent avant tout la durée locale du travail, uniforme pour toutes les entreprises de la branche et de la localité considérées. Il va sans dire que la durée du travail peut varier d'une localité à l'autre. Ces contrats locaux fixent également les salaires des diverses catégories d'ouvriers, les indemnités pour les heures supplémentaires, le travail du dimanche et de nuit, les travaux effectués dans des conditions difficiles (par exemple dans l'eau), pour les travaux effectués en dehors du lieu de domicile; ils précisent les conditions de paiement du salaire, la question

des licenciements, les règles à suivre en cas de conflit, de divergences dans l'interprétation des dispositions en vigueur, etc.

Les contrats collectifs de quelques groupes professionnels (les plâtriers de Zurich, les peintres et plâtriers de Berne, les peintres de Granges, Olten et Soleure) prévoient une collaboration plus étroite des salariés et des employeurs en vue de la défense des intérêts professionnels communs. Entre autres dispositions, les employeurs s'engagent à n'occuper que des ouvriers syndiqués; de leur côté, ces derniers ne peuvent accepter d'emploi que chez les employeurs membres de l'association patronale. Cette méthode permet de lutter efficacement contre le gâchage des prix. De même, le contrat passé dans l'industrie tessinoise du granit (districts de Rivera et de la Leventine) prévoit une certaine collaboration entre patrons et ouvriers en vue de lutter contre la concurrence ruineuse, et tout particulièrement celle des « compagnies » (petits groupes d'ouvriers indépendants travaillant à la tâche) qui font baisser les prix et les salaires d'une manière désastreuse pour les patrons et les ouvriers organisés.

Nous pouvons dire que les expériences faites jusqu'à aujourd'hui sur le terrain de la collaboration ne sont pas décevantes. Rappelons néanmoins que cette collaboration n'est possible et profitable qu'à la condition que les organisations patronales et ouvrières aient atteint un haut degré de développement.

Les conditions de travail et de salaire fixées par les divers contrats collectifs varient de groupe à groupe, de localité à localité. Dans la règle, les professions où l'organisation a atteint depuis longtemps un haut degré de développement (plâtriers, ouvriers de la pierre, menuisiers, tapissiers, poseurs de parquets) bénéficient, dans les villes, d'une durée du travail plus courte et de salaires plus élevés de même que, en partie, de vacances payées. Mais il faut dire aussi que si ces ouvriers qualifiés, dont le nombre est relativement restreint, ont pu obtenir des conditions nettement plus favorables que celles de la masse de leurs camarades de l'industrie du bâtiment, ils le doivent, parallèlement à leur haut degré d'organisation, au fait que souvent leurs revendications ont rencontré moins de résistance que celles des autres catégories des ouvriers du bâtiment, beaucoup plus nombreuses. Dans la règle, c'est dans les localités et les régions où l'organisation a pris pied relativement tard et où ce n'est guère qu'au cours de ces dernières années qu'il a été possible de conclure des contrats collectifs que les conditions de travail et de salaire sont les moins satisfaisantes. Quoi qu'il en soit, nous pouvons dire que même les contrats collectifs les moins favorables conclus dans notre domaine d'organisation assurent aux ouvriers une certaine protection contre l'arbitraire des employeurs; si imparfaits qu'ils soient, ils n'en règlent pas moins la durée du travail et des salaires et constituent en quelque sorte un tremplin, un point de départ pour la conquête de conditions sociales meilleures.

Grâce à son activité et à son énergie, grâce au dévouement et à la solidarité de ses militants, la Fédération suisse des ouvriers du bois et du bâtiment, après avoir déclenché d'innombrables mouvements, après avoir mené des luttes parfois très dures, est parvenue à mettre un peu d'ordre dans une grande partie de l'industrie du bois et du bâtiment; elle a imposé des réductions substantielles et des améliorations considérables de salaire pour des dizaines de milliers d'ouvriers. Elle a constraint maints employeurs ou leurs représentants à traiter avec plus de considération les travailleurs, dont elle a fait respecter la dignité. La F.O.B.B. a défendu efficacement les intérêts moraux et économiques des ouvriers.

Nous avons encore beaucoup à faire, non seulement dans l'industrie de la tuile et du ciment, non seulement dans les régions campagnardes — où l'opposition des employeurs aux contrats collectifs est demeurée tenace — mais encore dans les divers groupes professionnels, et cela dans les localités importantes. En dépit des circonstances difficiles, et même en raison de ces circonstances, notre fédération, en tenant compte de la situation nouvelle qu'elles commandent, poursuivra, sans se laisser arrêter par aucun obstacle, sa politique en vue de la défense des intérêts ouvriers et de l'amélioration de leurs conditions sociales.

La politique des salaires de la Fédération suisse des ouvriers du textile.

Par *E. Marti*.

Le 25 août 1939, la presse capitaliste a évoqué le 80^e anniversaire de la mort du « roi des filateurs » Heinrich Kunz, d'Uster. Des articles dithyrambiques n'ont pas manqué de célébrer la part que ce capitaine d'industrie a prise au développement de l'industrie du coton dans l'Oberland zurichois. Leurs auteurs ont naturellement omis de rappeler que Kunz, dans ses huit filatures, avait inauguré le plus affreux système d'exploitation de tous les temps. En dépit des interdictions promulguées trop tardivement par les pouvoirs publics, en dépit des interventions des autorités de police, cet industriel faisait travailler toute la nuit des enfants en âge d'aller à l'école*; on raconte même que des nerfs de bœuf étaient

* Dans l'«Histoire du mouvement ouvrier et de l'organisation syndicale en Suisse», publiée par l'Union syndicale, nous lisons à ce sujet: «Le directeur du séminaire Johann Scherr qui visita les écoles pendant l'année scolaire 1836/37 écrivait dans son rapport: «J'arrivai alors à Uster, un village prospère et riche... Mes regards se portèrent avec tristesse sur les enfants et je vis bien-tôt que plusieurs d'entre eux s'étaient endormis sur leur banc. Voyez-vous, me dit le maître, ce sont de pauvres enfants qui ont travaillé dans la fabrique cette nuit de minuit à 6 heures du matin. Que puis-je faire de ces êtres affaiblis? »