

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 45 (1953)
Heft: 2

Artikel: Les syndicats vus par un sociologue
Autor: Hartwell, C.-H.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384801>

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>

Sans doute et de prime abord aux yeux de bien des syndicalistes européens, la position de Farhat Hached peut apparaître autant politique que syndicale. Et pourtant si l'on considère tant soit peu les conditions existant en Tunisie, il faut bien constater que ce n'est pas à tort que le mouvement syndical tunisien s'est engagé dans la lutte politique en revendiquant entre autres un Parlement élu au suffrage universel. Si l'U. G. T. T. a été amenée à prendre cette position, c'est qu'elle y a été forcée devant les réponses négatives et les silences que le patronat et l'administration opposaient à ses revendications quotidiennes. Farhat Hached, que l'auteur de ces lignes a bien connu, ne voyait dans l'action politique et principalement dans l'établissement d'institutions démocratiques en Tunisie qu'un moyen susceptible de favoriser la réalisation d'objectifs économiques et sociaux. Et d'ailleurs, l'histoire du mouvement ouvrier dans de nombreux pays n'apprend-elle pas que l'action politique et l'action syndicale ne pouvaient être différenciées, particulièrement lorsque des institutions véritablement démocratiques n'existaient pas ou étaient mises en danger. Ces simples constatations rejoignent d'ailleurs le principe reconnu que le syndicalisme libre ne peut s'épanouir que dans le cadre d'un Etat démocratique.

« Le peuple tunisien ne désespère pas, écrivait Farhat Hached en avril dernier dans le *Monde du Travail libre*, la revue mensuelle de la C. I. S. L., il sait que l'agonie d'un monstre s'accompagne toujours de quelques remous. » A ce moment-là, qui aurait pensé que l'un de ces « remous » emporterait cette haute figure du syndicalisme international? L'ancien docker de Sfax restera certainement un exemple pour tous les travailleurs tunisiens, et s'il est déjà dans l'histoire de la Tunisie, il le sera aussi dans la légende. C'est ainsi qu'aux innombrables messages de sympathie les quelques responsables de l'U. G. T. T. encore en liberté répondirent par ces mots: « Farhat Hached est pour nous un héros qui symbolise la lutte de la nation tout entière pour son idéal de justice et de liberté. Cette lutte se poursuivra avec la même ardeur et la même ténacité. »

Les syndicats vus par un sociologue

Par C.-H. Hartwell

En se lançant dans l'étude des caractères personnels du travailleur manuel anglais, un sociologue s'est trouvé du même coup étudier le caractère propre et les perspectives d'avenir du mouvement syndical d'Angleterre.

Il a découvert que chaque syndicat possède en propre un caractère, des traditions et des usages résultant de son histoire particu-

lière. Quand il considère les syndicats dans leur ensemble, il les voit comme le rempart de la paix industrielle et de la légalité.

Ce jugement est particulièrement significatif en ce qu'il vient d'un homme qui n'a aucune expérience personnelle du syndicalisme ou même de ce que peut être la vie dans l'industrie; d'un homme qui, de surcroît, est encore un peu un étranger à l'égard du mode de vie de l'Angleterre. Et son impression n'est pas tant le résultat d'enquêtes menées officiellement que d'entretiens avec des centaines d'ouvriers.

Un sentiment de loyauté à l'égard du syndicat

Ce sociologue s'appelle Ferdynand Zweig, Polonais, docteur en droit, professeur et journaliste. Pour échapper aux nazis, il s'est réfugié en Angleterre en juin 1940 et y est resté depuis cette date.

Dans son ouvrage *The British Worker* (L'Ouvrier anglais), M. Zweig a consacré un chapitre à l'« ouvrier dans le syndicat ». Le fait que non seulement dans ce chapitre, mais encore dans de nombreux passages de l'ouvrage de M. Zweig le syndicalisme se trouve mentionné, montre combien est important le rôle joué par les syndicats dans la vie des Anglais modernes.

M. Zweig est impressionné par les sentiments de loyauté et de solidarité que la participation à un syndicat inspire même à ceux qui n'assistent jamais aux réunions ou se plaignent toujours des dirigeants ou des mesures prises. Plus longue est l'histoire du syndicat et plus dur a été son combat pour survivre et réussir, et plus forte est l'affection que lui vouent ses membres, déclare M. Zweig.

Et pourtant l'observateur polonais ne trouve pas que les syndicats restreignent en quoi que ce soit l'individualité de leurs membres. Au contraire, le fait d'appartenir à un syndicat donne à l'ouvrier une fierté qui autrement lui resterait peut-être inconnue. Sa force et sa confiance en soi, et par conséquent sa dignité sociale, s'en trouvent augmentées.

En fait, les syndicats ont fourni à de nombreux travailleurs leur principale occasion de s'instruire eux-mêmes et de traduire en actes leurs aptitudes. C'est au service du syndicat qu'ils ont pu développer leurs talents d'orateur, d'administrateur, de diplomate, de négociateur et de dirigeant. Ils ont suivi des cours du soir — les syndicats en organisent en grand nombre — non pas tant pour acquérir un emploi plus élevé et de meilleurs salaires, que pour devenir de meilleurs syndicalistes.

Certains ont été choisis par leurs camarades pour utiliser leurs aptitudes à l'échelon supérieur du syndicat, dans ses emplois permanents, et ils ont par la suite été promus à des postes importants hors de la sphère syndicaliste — dans le gouvernement, comme dans

le cas du défunt ministre des affaires étrangères Ernest Bevin, et d'autres encore, ou à la tête des grandes industries nationalisées, comme c'est le cas pour Walter Citrine, l'ancien électricien qui est aujourd'hui président de la direction de l'électricité de Grande-Bretagne. Bien peu cependant, il est bon de le faire remarquer, font leur chemin dans les entreprises commerciales ordinaires.

Les jeunes gens de talent ont aujourd'hui bien plus d'occasions d'acquérir une forte éducation selon la filière classique avant de commencer à travailler, et il se pourrait que dans certains syndicats cela amène quelque jour un changement à la pratique traditionnelle qui consiste à choisir les dirigeants parmi les gens du métier.

M. Zweig déclare que les syndicats se caractérisent par leur conservatisme. Il a sans aucun doute raison lorsqu'il considère l'ouvrier anglais comme ayant des idées conservatrices en matière industrielle et comme se méfiant souvent des méthodes nouvelles. Par lui-même, surtout s'il est un ouvrier spécialisé, il montrerait plutôt de la résistance au changement. Le fait qu'il appartient à un syndicat lui permet de discuter lors des réunions toutes les résultantes, par exemple, d'une nouvelle technique de rendement, puis de s'assurer, grâce à des négociations entre son syndicat et son employeur, que cette technique sera mise en œuvre en tenant pleinement compte du niveau d'habileté professionnelle auquel il est habitué et dont il est légitimement fier. De cette manière, l'ouvrier a la faculté de laisser rouler le progrès sans avoir à craindre d'être écrasé par lui.

La lutte contre le mauvais rendement

On peut encore dire des syndicats, il est vrai, qu'ils sont des organisations défensives; mais en prenant part aux travaux des comités mixtes de rendement, en se familiarisant avec les plus récentes méthodes de taylorisation, en s'instruisant des moyens de la production mécanique moderne et en faisant instruire leurs dirigeants par des ingénieurs-conseils, beaucoup de ces syndicats prouvent que la lutte contre les insuffisances de rendement qui existent dans leurs industries constitue la meilleure façon de défendre le niveau de vie de leurs membres.

Tous ces progrès ont lieu plus ou moins rapidement, selon les syndicats, mais, comme le dit sagement M. Zweig: « Le syndicalisme anglais a toujours suivi la méthode expérimentale; il s'est fait par additions successives; il est varié, enclin aux méthodes d'approximation, dépourvu de doctrines et de théories générales, sérieusement pénétré d'un grand sens de ses responsabilités et plein de bon sens pratique. Il s'est développé comme une plante saine et n'a été façonné, moulé ou décidé par aucun individu. Aussi continuera-t-il à croître et à donner de nouvelles pousses. »