Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 19 (1927)
Heft: 10

Artikel: Le contrat collectif dans l'industrie horlogère
Autor: Grospierre, Achille
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-383660

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: 14.07.2025

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

sur le terrain des faits réels. La reconnaissance que le syndicat ne peut pas être une secte dont l'existence repose sur des dogmes, qu'il doit être un mouvement de masse, une organisation économique des salariés dans le plus vaste sens du terme, fut exprimée avec la même unanimité que les propositions du comité de l'Union syndicale furent acceptées. Les commentaires de la presse bourgeoise au sujet de cette revision de statuts reflètent le malaise qu'éprouvent les cercles réactionnaires à l'égard de la nouvellè situation.

Si ce sont les questions d'organisation et de tactique qui ont caractérisé la première partie des travaux du congrès, le grand intérêt qui fut porté aux questions politico-sociales, à la protection des travailleurs et à la législation sociale est alors un témoignage comme quoi l'on attend du comité de l'Union syndicale qu'il mettra tout en œuvre pour faire aboutir les postulats dans ce domaine. Le rapport du camarade Dr Weber sur la politique économique suisse fut un discours de programme proprement dit. Le camarade Schürch donna un aperçu instructif sur la situation de la protection légale des travailleurs, et le camarade J. Schlumpf fit un exposé sur l'assurance sociale. Dans ces domaines, l'Union syndicale a sans doute un vaste champ d'activité. Mais elle ne pourra réaliser son programme que lorsque toute la classe ouvrière se joindra à elle. Les syndicats ne peuvent pas se limiter à poursuivre une politique de salaire, ils doivent encore plus que par le passé étendre leur activité à la connaissance des rapports économiques dans la vie des peuples et aux problèmes sociaux, en d'autres termes: ils doivent exercer une influence sur la politique économique et sociale dans le sens du programme syndical.

Le congrès syndical d'Interlaken marqua sa pleine approbation pour la voie suivie aussi bien par son attitude à l'égard du rapport du comité de l'Union syndicale sur la période 1924—1927 que par son attitude envers les problèmes actuels. Il se distingua comme congrès du travail pratique qui ne perd pas de vue son but malgré toutes les attaques. Le comité de l'Union syndicale saura se montrer digne de cette confiance.

Le contrat collectif dans l'industrie horlogère.

Par *Achille Grospierre.*
Conseiller national.
Secrétaire central de la Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers.

C'est une page bien intéressante que celle du contrat collectif dans l'industrie de la montre.

On y trouve, assez bien illustrées, diverses conceptions du monde patronal et ouvrier. Le contrat collectif précise également, par les motifs de son adoption ou de son rejet, certaines tendances syndicales et professionnelles.

Pour rendre intelligible cet exposé, il nous paraît indispensable de fixer tout d'abord les rapides évolutions industrielles dans l'horlogerie.

Intentionnellement nous laissons de côté la période de 1880, campagne du syndicat obligatoire dont feu M. le Conseiller fédéral Robert Comtesse s'était, comme homme politique neuchâtelois, fait le protagoniste.

Si le mot agita les esprits, pratiquement il ne reste de cette campagne que le souvenir d'une diversion politique dans une crise industrielle.

Les ouvriers demeurèrent en présence de leur propre misère et de leurs seules ressources.

Dans ces conditions, les horlogers (nous désignons par ce terme général les ouvriers de toutes les branches de l'industrie) procédèrent lentement au groupement de leurs forces, mais sur le terrain propre à chaque branche d'industrie. Il le fallait, car chacune des crises économiques apportait un nouveau perfectionnement technique, une division plus grande du travail et la désagrégation des métiers, allant jusqu'à leur disparition totale.

Ainsi une invention telle que le décalquage des heures sur les cadrans anéantit brutalement la profession de peintre en cadrans. Des centaines d'ouvriers et ouvrières qualifiés se virent un beau matin non seulement sans travail, mais les mains vidées de toute profession qu'un sérieux apprentissage semblait pourtant garantir.

C'est le cas pour beaucoup d'autres branches telles que le repassage, anglage des ponts, pivotages, etc., qui se traitent aujourd'hui mécaniquement en fabrique.

Ces troubles professionnels si profonds influencent naturellement le marché du travail et pèsent lourdement sur les salaires d'abord, les apprentissages ensuite et d'une manière plus générale aggravent l'insécurité de l'ouvrier.

Avant 1912, l'industrie horlogère possédait une série de petites fédérations de métiers, composées presque exclusivement d'ouvriers qualifiés, c'est-à-dire ayant subi une préparation professionnelle sérieuse.

Les tendances de l'organisation ouvrière sortent de ces milieux. On ne peut comprendre le contrat collectif dans l'industrie horlogère que si on connaît l'esprit des hommes qui le revendiquèrent. La centralisation ne fit son chemin que très lentement chez les horlogers.[1] On tenait beaucoup plus à l'autonomie de la petite organisation de métier qu'à la fédération d'industrie.

On doutait de la solidarité en dehors de sa profession. On croyait davantage à son petit métier qu'au grand syndicat. En réalité, l'horloger gardait jalousement son âme d'artisan. Les événements se chargèrent bien d'ailleurs de lui secouer sa vieille âme et la remplacer par l'esprit plus moderne de « l'ouvrier » tout court.

[1] L'âme active de la centralisation chez les horlogers fut Emile Ryser qui travailla avec une énergie digne d'éloge à sa réalisation.

Le sentiment de la solidarité s'élargit, la centralisation s'opéra, allant jusqu'à la fusion avec les ouvriers sur métaux, mais le contrat collectif resta dans son application sur le terrain purement professionnel.

C'est l'explication que l'on doit donner au lecteur non prévenu qui ne trouvera pas sans surprise un seul type de contrat s'appliquant à de multiples professions horlogères.

Les conceptions ouvrières.

L'idée de conventions réglant certains rapports entre syndicats patronaux et ouvriers de l'horlogerie date d'assez loin. Cependant, un véritable contrat collectif ne fut établi qu'en 1905, dès le moment où des juristes ont été consultés en vue d'obtenir expressément une forme légale et surtout de réaliser des rapports de droit que les forces en présence entendaient donner à leurs actes.

Les ouvriers comme objectif, désiraient obtenir des conditions de payement convenables et travailler dans la paix.

D'ailleurs, l'idée du contrat de travail en 1900 prenait une place dans les préoccupations sociales. Un professeur à la Faculté libre de droit à Paris, M. P. Bureau, pour ne parler que de celui-là, publiait un livre intitulé le *Contrat de travail* spécifiant clairement la nécessité de régler la vente de la force ouvrière de la même manière qu'on réglait le prix du charbon. « Le prix de la chose achetée, charbon ou travail, est réglé d'après les cours actuels du marché de cette chose là. »

Or, « l'employeur qui achète le travail a intérêt à le payer le moins cher possible. L'ouvrier qui vend son travail a un intérêt directement contraire. »

Cette notion claire du rapport entre l'employeur et l'employé aboutissait logiquement à la discussion, à l'entente ou à l'absence de tout accord et à la pratique des grèves.

Ces raisonnements se tenaient couramment dans les réunions syndicales, on les précisait, les formulait, en réclamant des ententes loyales et solides.

Les conceptions patronales.

On peut dire d'une manière générale que le monde patronal horloger n'était pas hostile au contrat collectif. Cependant, les objections venaient de la crainte d'un retour aux anciennes corporations. A la vérité l'individualisme existait encore à plus forte dose dans le monde patronal que chez les ouvriers. C'était la vieille école du laisser-faire procédant des physiocrates, théorie à la fois philosophique et économique du XVIII^{me} siècle, qui semblait être la règle industrielle.

Aussi ces sortes de mouvements secouaient-ils le monde patronal d'une torpeur, qu'un soi-disant libéralisme justifiait en face des revendications nouvelles et précises des ouvriers.

Sans doute on redoutait aussi les conséquences de tout accord ayant pour effet de renforcer le syndicat ouvrier qu'on considérait comme une action à caractère passager.

Et on reprenait les vieux discours d'autrefois.

« L'ouvrier imprévoyant souffre parce que le maître, déclaré l'égal de son serviteur, est dispensé envers lui de tout devoir moral d'assistance et de protection. »

Le Play qui a écrit ces choses, peut-être justes de son temps, et qui a parlé dans son œuvre si abondamment des ouvriers, servait encore de modèle et de conseil au petit patronat horloger. Naturellement toute idée de puissance ouvrière indépendante est exclue, mais d'autre part Le Play admet comme logique, par exemple, que le « patron nourrisse à titre gratuit les vaches du domestique avec les autres bêtes de son troupeau ». Cette notion n'en établit pas moins une règle entre employeur et employé.

Les conceptions entre patrons et ouvriers de l'industrie horlogère, on le voit, étaient loin de se rencontrer, aussi n'est-ce pas sans conflit que le contrat collectif obtint droit d'asile.

Cependant, nous le répétons, les patrons horlogers il y a quelques vingt ans n'étaient pas systématiquement opposés à l'idée de conventions réglant les conditions de travail entre patrons et ouvriers, mais les regardaient comme nuisibles à l'initiative privée et à la liberté individuelle.

Les premières conventions.

Si Martin St-Léon a écrit deux livres fort intéressants sur le « compagnonnage » et les « corporations de métiers », M. Antony Babel (Suisse) a écrit une histoire corporative de l'horlogerie et la bijouterie, qui ne leur cède en rien.

Evidemment qu'une réglementation du genre de celle de 1601 pour les monteurs de boîtes de Genève qui interdit d'occuper plus d'un apprenti et de deux ouvriers et « si tous les chefs d'ateliers occupent déjà les deux ouvriers auxquels ils ont droit, il ne reste plus au compagnon horloger qu'à chômer, s'il n'est pas assez riche pour devenir maître », n'est pas une disposition propice au développement d'une industrie.

Ces temps-là sont finis et si les ouvriers exigent encore certaines restrictions, c'est dans le but de protéger la profession elle-même sans entraver son développement normal.

Ainsi les premières conventions que passèrent les « graveurs-décorateurs » de la boîte de montre datent de 1890, et celle de 1901 précisant que si « la formation d'apprentis graveurs d'ornements, guillocheurs et graveurs de lettres est interdite dans les ateliers, c'est que patrons et ouvriers entendent que tous les apprentis, sans distinction, doivent faire leur apprentissage dans les écoles créées à cet effet ».

Il y a accord entre les syndicats patronaux et ouvriers sur la question de l'apprentissage. Cette convention entra en vigueur le

1er septembre 1901 et porte les signatures d'Emile Ryser et W. Seitz. Une autre convention, celle-là réglant pour la première fois un problème de limitation du nombre des ateliers, fut conclue dans l'industrie horlogère. On convint d'abord de ne plus créer de nouveaux ateliers, puis de régler la reprise en cas de cessation du titulaire par un règlement précis. On limitait le nombre d'ateliers, mais on ne limitait en aucune façon le nombre des ouvriers pour les ateliers existants.

Cependant, en 1891, une tentative d'organisation mixte des plus nettes a eu lieu. Quoiqu'elle ait échoué complètement, il est intéressant de la citer. Il s'agit d'une modification à apporter à une convention mixte de l'époque, et l'introduction a la teneur suivante:

« Considérant qu'il est nécessaire dans l'intérêt de leur profession de prendre les mesures suivantes:

1° Grouper tous les chefs d'ateliers et tous les ouvriers dans les associations fondées par les parties respectives,

2° établir des règles de travail uniformes,

3° créer un lien permanent entre les dites associations par des organes chargés de le maintenir et de veiller à l'exécution des règles établies,

La fédération des chefs d'ateliers décorateurs, d'une part, et la fédération des ouvriers graveurs, d'autre part, ont arrêté, etc. »

La discussion dévia sur un atelier coopératif de Morat et le congrès mixte abandonna l'idée formulée si catégoriquement pour s'en tenir aux relations simples entre groupements patronaux et ouvriers.

Ce qui est intéressant à constater, ce sont les congrès mixtes qui réunissaient assez fréquemment délégués patronaux et ouvriers de la décoration de la boîte de montre.

Cette profession, victime à la fois du machinisme (frappe au balancier, etc.) et de la mode, l'un ruinant certaines parties, l'autre enlevant tout travail, ne put aboutir dans ses vissicitudes au contrat collectif, comme l'avaient prévu patrons et ouvriers dans les années 1909 et 1910.

Ce n'est que bien après la fin de la guerre que de nouvelles négociations eurent lieu où l'on arrêta un accord préparant l'entente vers un contrat.

L'introduction du contrat.

Dans l'industrie de la boîte de montre, à certaines époques, patrons et ouvriers ébauchèrent des projets d'alliance, mais ils échouaient régulièrement à propos d'un incident insignifiant. Sans doute, ce qu'on établissait pour des causes d'échec n'était en réalité que les conséquences d'un état de faits mal défini.

L'indépendance économique érigée en dogme et le refus d'un seul patron à une entente collective suffisaient pour abandonner toute réalisation.

Tous ou personne! Tel était le mot d'ordre du petit patronat. Cette formule est entendue encore de nos jours, aussi bien dans les milieux ouvriers que patronaux.

En 1905, les monteurs de boîtes d'or, voulant mettre un terme à un état réellement anarchique, non seulement de leurs conditions de travail, mais encore sauver leur métier d'une ruine certaine, résolurent de présenter une revendication générale portant le titre de contrat collectif.

C'était nouveau et cela groupait sous une même pensée les ouvriers divisés ensuite de graves divergences provoquées par l'introduction de la machine. Les patrons, également aux prises avec de sérieuses difficultés commerciales, qui les trouvaient désunis devant cette revendication imposant des changements si complets dans les rapports entre ouvriers et patrons, hésitèrent. Cette innovation, présentée dans un moment où entre patrons existait une méfiance mutuelle exacerbée par une concurrence inquiétante, devait provoquer de l'hésitation. Aucune entente n'ayant été possible, c'est au moyen de la grève que dut s'élaborer le contrat collectif. Ce n'est pas ici le moment de parler de cette action qui imprima un essor tout nouveau au mouvement syndical dans l'industrie horlogère. Qu'on nous permette cependant de dire que les ouvriers monteurs de boîtes de La Chaux-de-Fonds, sur lesquels pesa le sacrifice de la lutte, furent admirables de volonté.

Le 28 février 1905, on signa la « convention réglant les conditions de travail pour la boîte d'or ».

Comme base, cette convention portait la réciprocité syndicale, soit les patrons n'engageraient que des ouvriers syndiqués et les ouvriers ne travailleraient que dans les établissements adhérant à la Société des fabricants de boîtes d'or. Elle réglait l'apprentissage, les salaires, la répartition du travail en cas de chômage, la journée de 10 heures et 5000 francs déposés à la Banque cantonale pour le respect des décisions prises par le tribunal arbitral, qui aura à connaître des contestations.

C'était en fait le contrat collectif engageant non plus des patrons et des ouvriers, mais les deux groupements rendus responsables de leurs membres pour le respect des choses convenues.

En 1906, c'est dans l'industrie de la boîte d'argent qu'une même convention est signée, dont la durée est prévue pour cinq ans.

En 1911, le terme de convention est changé contre celui de contrat collectif. La nouveauté consiste à introduire la fermeture des ateliers le samedi après-midi. Ce fut encore une révolution dans l'industrie horlogère qui accueilliait assez mal ces progrès. Il ne s'agissait d'ailleurs de pratiquer le système que pour quatre mois d'été. Si beaucoup d'ouvriers étaient opposés à la mesure dite « de la semaine anglaise »[1], à plus forte raison rencontra-t-elle chez les patrons des craintes sérieuses. Il fallut toute la ténacité

[1] Etant rémunérés pour le travail dit aux pièces, les ouvriers redoutaient la perte du temps.

de délégués ouvriers résolus et également une clairvoyance telle que celle du président patronal, feu M. Jules-Guillod-Gailliard, signataire du premier contrat, auquel nous aimons à rendre hommage, pour introduire dans l'industrie horlogère des coutumes inédites qui, d'ailleurs, furent bientôt pratiquées à la satisfaction de tous, patrons et ouvriers horlogers.

Jusqu'en 1914, aucune autre branche de l'industrie horlogère n'admit le contrat collectif. On le considérait comme un acte convenable pour les monteurs de boîtes, mais impossible, sinon inadmissible pour les autres professions.

Malgré cette opposition, on serait mal informé en croyant que l'idée du contrat collectif ne travaillait pas les esprits.

Les ouvriers l'envisageaient comme une chose bonne en soi. Les patrons comme une arme à double effet.

Le principe de voir les conflits réglés soit par entente directe ou au pis aller par une sentence de tribunal arbitral, était visiblement admis comme un avantage. Par contre, le résultat de la réciprocité syndicale profitable avant tout aux ouvriers était considéré comme un inconvénient.

Les événements de la guerre exercèrent une pression énorme sur les affaires et avant tout donnèrent aux syndicats ouvriers un développement absolument imprévu. A l'aide des sentiments pacifiques et de conciliation humaine, on voulait s'entendre et le moyen arrêté fut le contrat collectif.

Sur le même modèle, à des détails près relatifs à la profession, on passa des contrats avec les organisations patronales suivantes:

1o Société suisse des fabricants de boîtes d'or.
2o Fédération des fabricants de boîtes d'argent.
3o Association des fabricants de cadrans émail.
4o Société des décorateurs de la boîte.
5o Syndicat patronal des producteurs de la montre, Chaux-de-Fonds.
6o Association cantonale bernoise des fabricants d'horlogerie.
7o Association cantonale bernoise des parties détachées et branches annexes de l'horlogerie.
8o Association patronale horlogère du district du Locle.
9o Syndicat suisse des fabricants de bracelets et chaînistes, Syndicat des fabricants bijoutiers, joailliers et décorateurs de la Suisse romande, Société des patrons décorateurs de boîtes de montres, La Chaux-de-Fonds, Société des bijoutiers suisses. [1]
10o Société des fabricants d'horlogerie de Tramelan.
11o Groupement patronal des termineurs de boîtes et cuvettes or et argent.
12o Groupement des industriels en horlogerie du Val-de-Ruz.

A peu de chose près, c'était l'industrie horlogère sous le régime du contrat collectif.

[1] Un seul contrat pour ces groupements.

Ces contrats passés dans un même esprit et sur un même modèle selon les patrons et les ouvriers, devaient assurer des relations normales, éviter toute grève et tout lock-out pendant la durée des accords.

C'était la paix désirée par les ouvriers. Appuyés de liens juridiques solides, des dépôts en banque totalisant la somme globale de 132,000 francs, versés d'une part par les organisations patronales, d'autre part par la F. O. M. H., assuraient le sérieux des contractants.

On pouvait espérer non seulement voir la paix s'établir entre patrons et ouvriers, mais encore se créer une collaboration utile des forces patronales et ouvrières dans l'intérêt de l'industrie horlogère. — Vain espoir! Le contrat collectif se généralisait trop tôt ou trop tard dans l'industrie de la montre.

Trop tôt par rapport aux événements que la crise allait provoquer, trop tard pour lui laisser le temps de faire apprécier sa portée pratique.

Un an après la signature, c'est-à-dire fin 1920, éclatait la plus violente des crises que n'ait jamais eu à supporter le monde au lendemain de la terrible guerre.

La puissante vague de confiance et de sympathie, mêlée d'un abondant travail, qui avait amené au syndicalisme une masse d'hommes et de femmes, se retirait emportant avec elle l'enthousiasme et les nouveaux venus.

L'inquiétude, l'angoisse, le désarroi provoqués par l'arrêt presque complet du travail, servirent de prétexte aux patrons pour résilier tous les contrats et s'avérer hostiles aux accords passés entre syndicats ouvriers et patronaux.

Sans doute, les événements de 1918 n'étaient pas étrangers à cette réaction, mais le marché européen paralysé par les changes dépréciés rendait impossible pour un temps assez long toute reprise sérieuse de travail. Les patrons exploitèrent les événements pour affaiblir, sinon désorganiser les ouvriers.

Le contrat collectif avait vécu dans la pratique.

On pourrait commenter, argumenter sur l'opinion patronale au sujet des accords signés — aucun jugement équitable ne saurait être donné au sujet de l'expérience faite du contrat collectif. Personne, en effet, ne pourrait dire ce qu'il serait advenu des relations ainsi établies entre associations patronales et ouvrières, si au lieu de la violente crise industrielle, une situation normale eut succédé à la guerre.

La résiliation des contrats collectifs et l'opposition au syndicalisme ouvrier n'eurent en réalité comme origine que le souci dans le désarroi économique de préparer le « sauve-qui-peut » évoqué par l'esprit cher aux fabricants d'horlogerie. C'était le vieil homme qui réapparaissait brusquement.

On ne pourrait davantage arguer du manque de souplesse des contrats. Le tribunal arbitral dans l'industrie de la boîte d'argent avait accordé une baisse de salaire de 15 % et les ouvriers étaient

d'accord à régler toute chose dans l'intérêt général de l'industrie horlogère. Cette bonne volonté des ouvriers se heurta à l'opposition la plus formelle et les contrats prirent fin deux ans après leur signature. Un seul resta debout; ce fut celui signé avec la Fédération des fabricants de boîtes d'argent.

L'absence de contrat ne sauva en tout cas pas les fabricants de l'industrie horlogère des pires luttes et le but espéré ne fut cependant pas atteint, puisque la F. O. M. H. resta solide au milieu de la tempête.

Nous pensons, en manière de conclusion, que l'expérience n'est pas finie, qu'elle reprendra sous une forme plus nette et plus générale. D'ailleurs le Code fédéral des obligations a précisé ce droit dans son article 323, disant: « Le contrat de travail que passent des ouvriers et des employeurs liés par un contrat collectif est nul dans la mesure qu'il déroge à celui-ci. Les clauses nulles sont remplacées par celles du contrat collectif. »

Est-il une conclusion plus éloquente que celle du Code fédéral des obligations pour parler en faveur du contrat collectif et de la juste conception de ceux qui ont collaboré à son introduction?

Nous ne le croyons pas. Le contrat collectif reste un acte d'avenir.

La réglementation internationale de l'assurance-maladie.

Par *Jean Seiler*,
Membre de la division des recherches du Bureau international du travail.

Les résultats positifs de la Conférence sont l'adoption de deux conventions et d'une recommandation sur l'assurance-maladie. Ces textes, avec ceux votés en 1925 relatifs à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, sont l'exécution d'une partie déjà importante de l'œuvre entreprise par l'Organisation internationale du travail en vue de protéger l'ouvrier et sa famille contre les risques du travail et de la vie. * Pourtant, cet effort de

---

* En vertu de la Partie XIII du Traité de paix, la Conférence internationale du travail peut formuler ses décisions soit sous forme de *projets de convention,* soit sous forme de *recommandations.*

Le *projet de convention* doit obligatoirement être soumis au Parlement de chaque Etat en vue de ratification. Les ratifications sont enregistrées par le Secrétariat général de la Société des nations et constituent un engagement juridique international entre les Etats qui ont ratifié. Tout Etat qui ratifie une convention doit l'appliquer et modifier, s'il y a lieu, sa législation nationale. En cas de non application, une plainte peut être formulée par un autre Etat et, après avis d'une commission internationale d'enquête, donner lieu à des sanctions économiques contre l'Etat défaillant.

La *recommandation* est, comme son nom l'indique, un conseil donné par la Conférence aux Etats. Elle n'implique pas une ratification formelle, les Etats étant simplement tenus d'informer le secrétaire général de la Société des nations des mesures prises pour son exécution. En pratique, les recommandations dégagent les résultats des expériences nationales, formulent des principes sociaux et dressent des programmes de réformes à accomplir même par les Etats les plus avancés.