

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 20 (1928)
Heft: 5

Artikel: La législation étrangère sur le travail à domicile
Autor: Eugster-Züst, H.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-383690>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 02.02.2025

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

syndicat. Il leur manque encore le sentiment de la solidarité et de l'unité. A part quelques exceptions, elles ne sont pas organisées, contrairement aux ouvriers à domicile appenzellois de l'industrie textile et de quelques ouvriers de l'industrie horlogère dans le Jura. Malgré plusieurs tentatives de la part de la fédération des ouvriers du vêtement, par exemple, il n'a pas encore été possible jusqu'à maintenant, ou seulement dans une faible mesure, d'engager les ouvrières à domicile à agir solidairement. C'est pourquoi elles portent une part de responsabilité de leur triste sort. La preuve comme quoi l'organisation pourrait apporter maintes améliorations est fournie par un rapport sur les conditions du travail à domicile dans la ville de Berne, où il est dit qu'une ouvrière à domicile touche un salaire plus élevé que son compagnon du sexe masculin et obtient en outre 15 % pour ses frais. Presque partout où l'on rencontre une ouvrière à domicile organisée, on constate qu'elle appartenait déjà avant, lorsqu'elle travaillait encore en fabrique, au syndicat.

A part l'indifférence, le manque d'esprit de solidarité est la cause principale de l'isolement de l'ouvrière à domicile. Le gain dérisoire et les « cotisations élevées » au syndicat ne jouent pas ici le rôle prépondérant pour les tenir en dehors de l'organisation; la méfiance et la jalousie réciproque, la concurrence réciproque qui contribuent à l'avitissement des prix, constituent un obstacle beaucoup plus grand.

L'incapacité de se protéger soi-même et les grands inconvénients susmentionnés montrent abondamment qu'il serait utile de remédier à cet état de choses au moyen de mesures légales; ne nous faisons toutefois pas d'illusions en escomptant un trop grand appui du législateur. Les meilleures lois de protection ouvrière ne servent à rien si un syndicat puissant n'est pas derrière pour les faire appliquer. Ce n'est que par la force de la solidarité que l'on parviendra à relever ces conditions indignes, car elle seule est capable de procurer une meilleure situation.

La législation étrangère sur le travail à domicile.

Par *H. Eugster-Züst.*

Les lois sur le travail à domicile des pays étrangers témoignent tous du même désir de relever, par la fixation de salaires minima, la situation des ouvriers les plus mal payés et surtout des ouvrières.

Ce désir se manifesta dans différents pays longtemps avant que le Traité de paix de Versailles mentionne au nombre des problèmes dont la solution s'impose avec urgence, si l'on veut supprimer les causes de mécontentement, celui de « la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables ». Mais l'article 427 de ce même traité, qui mentionne au nombre des principes géné-

raux de la politique de l'Organisation internationale du travail le « paiement aux travailleurs d'un salaire leur assurant un niveau de vie convenable, tel qu'on le comprend dans leur temps et dans leur pays », constitue incontestablement un nouvel encouragement pour poursuivre le problème.

En corrélation avec ce désir, le travail à domicile fut aussi pris en considération, seulement pas dans le sens de la promulgation de lois spéciales sur le travail à domicile, mais dans le sens de l'incorporation du travail à domicile dans les branches de production pour lesquelles la fixation de salaires minima se révèle comme opportune et nécessaire.

Un exposé de la législation sur le travail à domicile exige donc, pour être complet, la prise en considération de toutes les lois relatives à la matière sous le nom où elles furent promulguées.

Ceci complique la tâche pour en donner un exposé succinct, qui doit se limiter aux lignes fondamentales. Mais celui qui désire de plus amples détails est prié de consulter le rapport du Bureau international du travail à la dixième conférence de 1927 à Genève, paru sous le titre « Les méthodes de fixation des salaires minima », rapport duquel nous extrayons les informations suivantes.

* * *

Tous les pays environnants la Suisse possèdent une protection des travailleurs à domicile.

1. Allemagne.

La loi sur le travail à domicile du 27 juin 1923 s'applique aux personnes, sans distinction d'âge ni de sexe, qui travaillent dans un atelier où une personne n'emploie que des membres de sa propre famille à un travail industriel. Elle s'applique aussi aux personnes qui travaillent dans un atelier où une ou plusieurs autres personnes exécutent du travail industriel sans être au service d'un employeur dirigeant les travaux de l'atelier. La loi comprend ainsi les ouvriers à domicile et les ouvriers extérieurs au service d'une autre personne.

En ce qui concerne le système et le mode de fixation des salaires, la loi stipule que le ministre fédéral du travail peut, avec le consentement du Conseil fédéral et après avoir pris l'avis des associations et des représentants officiels des employeurs et des ouvriers, décider que des comités d'industrie soient institués pour certaines industries particulières ou seulement pour certaines branches de ces industries, dans des circonscriptions données. A défaut d'une telle décision, les autorités suprêmes ont le droit de créer des comités de ce genre. Le ressort d'un comité ne doit pas être trop étendu, afin que les personnes participant aux séances ne soient pas obligées de passer la nuit hors de leur domicile. Il n'existe aucune prescriptions en ce qui concerne le nombre des membres. Trois membres doivent être indépendants. Une représentation équitable est assurée aux associations d'employeurs et de salariés. Des salaires insuffisants sont, aux termes de la loi, une rémuné-

ration ne permettant pas aux ouvriers à domicile de certaines branches d'industrie d'atteindre — quoique possédant une capacité de travail et une habileté professionnelle entières — le salaire d'usage dans la localité pour un travail d'une durée normale, ou une rémunération inférieure aux salaires payés pour le même travail dans d'autres régions avec des conditions économiques semblables ou aux salaires payés dans les fabriques et ateliers de la même région pour un travail semblable. Une sentence arbitrale déclarée obligatoire par l'autorité instituée par un conseil ne peut intervenir que lorsqu'un contrat collectif n'a pas été approuvé par les deux tiers des représentants des partis, le président et un membre indépendant du conseil. Dans le décret de conciliation du 30 octobre 1923, l'arbitrage obligatoire est prévu en dernier ressort pour le règlement des conflits.

2. Autriche.

La réglementation des conditions de travail et de salaire fut inscrite par la législation autrichienne, dans les lois sur le travail à domicile du 19 mars 1918 et 19 décembre 1919.

Le champ d'application de la loi s'étend aux travailleurs à domicile, c'est-à-dire aux personnes qui, sans être des propriétaires d'entreprises industrielles aux termes du Code du travail, sont employées à la confection et à la préparation d'articles en dehors des locaux où leurs employeurs ont leurs entreprises. Dans les industries où est institué un système pour réglementer les salaires des ouvriers à domicile, les dispositions de la loi s'appliquent aussi aux ouvriers d'atelier. La loi est valable pour les personnes des deux sexes.

Le ministère de l'Administration sociale, d'accord avec le Département de l'industrie et du commerce et le Département de l'hygiène, doit nommer une commission centrale du travail à domicile (conseil d'industrie) pour chaque industrie dans laquelle les articles sont fabriqués à domicile. A la fin de 1926, des commissions centrales du travail à domicile ont été établies pour sept industries, notamment pour les différentes branches de l'habillement et travaux accessoires et le tissage. Toutes ces commissions, à l'exception d'une seule, ont leur siège à Vienne.

Une commission centrale du travail à domicile se compose de neuf membres au moins; un membre suppléant est nommé pour chaque membre. La commission comprend un nombre égal de représentants d'employeurs (industriels et commerçants) et de représentants d'ouvriers de l'industrie intéressée.

Les commissions locales du travail à domicile revêtent une importance considérable: elles sont tenues de donner à la commission centrale des avis au sujet de la réglementation des salaires et des autres conditions de travail et de faire des rapports sur toutes les questions touchant la réglementation du travail à domicile dans l'industrie de leur circonscription. Elles ont aussi certains devoirs relatifs à la conciliation en cas de conflits.

Toute commission centrale du travail à domicile peut établir avec force de loi, des taux de salaire minima pour les ouvriers à domicile et les ouvriers de fabrique dans les branches de l'industrie soumise à sa juridiction et des prix minima pour les marchandises livrées par les sous-entrepreneurs et les ouvriers à domicile, aux personnes qui ont donné le travail à l'extérieur. Les commissions doivent prendre en considération d'une façon spéciale les différences qui existent dans les conditions locales et la concurrence qui règne entre les différentes régions où les articles sont confectionnés. Sous certaines réserves, les accords existants continuent à être valables, même s'ils sont contraires à une décision de la commission centrale. Les résolutions relatives à la fixation des taux minima sont soumises à la ratification du ministère de l'administration sociale. Une fois ratifiées, elles prennent le nom de « déterminations ».

Les déterminations ratifiées doivent être publiées. A part certaines exceptions, les personnes qui donnent du travail directement aux sous-entrepreneurs ou aux ouvriers extérieurs sont tenues d'afficher, bien en évidence dans les locaux où le travail est distribué, où le travail achevé est rendu et où les paiements sont faits, les conditions auxquelles le travail est exécuté.

Toute contravention aux dispositions légales et toute infraction aux déterminations sur les salaires sont passibles d'une amende. Si des intermédiaires, malgré des condamnations répétées, se rendent coupables de récidive, il pourra leur être interdit d'agir comme intermédiaires à titre définitif ou pour une période déterminée.

3. France.

La loi du 10 juillet 1915 (dont l'action fut quelque peu étendue par un décret du 10 août 1922) s'applique aux ouvrières dans les industries du vêtement, y compris la fabrication des chapeaux, des chaussures, la lingerie en tous genres, la broderie, les dentelles, les plumes et les fleurs artificielles. Toutefois les ouvriers recevant un salaire inférieur au minimum établi pour les ouvrières à domicile pour les mêmes travaux, peuvent engager une procédure à l'effet d'obtenir que ce même minimum leur soit appliqué. L'action de la loi fut étendue par le décret à certaines autres industries à domicile connexes à l'industrie du vêtement comme les travaux de tricotage, de confections de chapelets, sautoirs, croix, médailles et articles de bijouterie, parapluies, etc.

Il existe des comités de salaire pour chaque département. Un comité de salaires se compose de deux à quatre ouvriers et d'un nombre égal de patrons appartenant aux industries visées par la loi ainsi que du plus ancien juge de paix en fonction au chef lieu du département; le juge de paix est président de droit du comité.

Les conseils du travail ou les comités de salaires ont à constater le taux du salaire quotidien habituellement payé dans la région aux ouvrières d'atelier d'habileté moyenne exécutant les travaux

pour lesquels des salaires minima doivent être établis. C'est sur la base de ce salaire qu'ils détermineront un taux minimum au temps applicable aux ouvriers à domicile. Si cette base fait défaut, le comité établira le salaire minimum d'après le salaire moyen payé dans la région ou dans des régions similaires à des ouvriers d'atelier exécutant des travaux analogues ou d'après le salaire habituellement payé aux ouvriers dans la région.

Les taux de salaire à la pièce, déterminés par un employeur, doivent être tels qu'ils permettent à une ouvrière d'habileté moyenne de recevoir un salaire égal au minimum déclaré par le comité.

Les prix de façon à la pièce fixés pour le travail à domicile doivent être affichés dans les locaux d'attente et dans ceux où s'effectuent la distribution du travail et la livraison du travail après exécution.

La haute surveillance est du ressort du ministère du travail.

Toute infraction de l'employeur à la tenue satisfaisante des bulletins du personnel, à l'affichage des échelles de salaires dans les locaux où le travail est distribué, entraîne le paiement d'une amende. Au cas où un employeur ou un intermédiaire paye un taux de salaire inférieur au minimum prescrit, l'ouvrière peut lui intenter une action civile en paiement de la différence due et de dommages-intérêts. Les syndicats et certaines autres organisations sont également autorisés à intenter une action en dommages-intérêts.

4. *Italie.*

La loi du 3 avril 1926 pour la réglementation légale des relations collectives ayant trait à l'emploi dont le champ d'application s'étend à toutes les industries et aux personnes des deux sexes, ne contient aucune clause spéciale pour les travailleurs à domicile. Elle entre en action en cas de conflit, les sentences sont alors obligatoires.

Tout conflit portant sur la réglementation des relations collectives ayant trait à l'emploi, qu'il s'agisse soit de l'application des contrats collectifs ou d'autres règlements, soit de demandes concernant de nouvelles conditions d'emploi est de la compétence des cours d'appel, agissant en qualité de tribunaux pour les questions du travail. Une section spéciale est organisée au sein de chaque cour d'appel, afin de lui permettre de siéger en qualité de tribunal pour les questions du travail. Ces sections spéciales se composent de trois magistrats — soit d'un président de section à la cour d'appel et de deux autres conseillers à la cour — et de deux autres citoyens nommés spécialement pour chaque cas. Ces citoyens doivent être experts dans les problèmes de la production et du travail. Les recours contre les décisions de la cour d'appel peuvent être interjetées à la cour de cassation.

Avant l'émission d'une sentence arbitrale, une tentative de conciliation doit être faite par le président de la cour compétente.

Seules les associations reconnues par la loi sont autorisées à soumettre un conflit à une cour. Les conditions auxquelles est soumise la reconnaissance des organisations patronales et ouvrières sont stipulées dans la loi même.

Les décisions par lesquelles la cour d'appel fixe de nouvelles conditions d'emploi doivent être prises en conformité aux principes d'équité, en cherchant à accorder les intérêts des employeurs et ceux des employés et en tenant compte, dans chaque cas, des intérêts supérieurs de la production.

Les employeurs et les ouvriers qui refusent de se soumettre aux décisions des tribunaux, sont passibles d'amendes et d'emprisonnement.

5. Grande-Bretagne.

La Grande-Bretagne promulgua déjà en 1909 une loi dans le but de réglementer les salaires dans un petit nombre d'industries où le taux des salaires était « exceptionnellement bas, comparé à celui d'autres industries ». A l'origine la loi s'appliquait à quatre industries seulement, mais des dispositions étendirent son champ d'application et en 1913 quatre autres industries furent ajoutées. Le nombre d'ouvriers occupés dans les huit industries était approximativement d'un demi-million, y compris l'Irlande.

La loi de 1918 sur les conseils d'industrie facilita l'extension à de nouvelles industries du système de réglementation des salaires institué par la loi primitive et étendit le champ d'application de la législation.

A la fin de 1925, la législation en Grande-Bretagne avait été appliquée à 40 industries environ employant approximativement 1 million et quart d'ouvriers.

Les lois peuvent être appliquées à toute industrie pour laquelle le ministre du travail est d'avis: « que dans toute l'industrie il n'existe aucun système approprié pour la réglementation effective et que, en conséquence, eu égard aux taux des salaires qui sont appliqués dans la dite industrie, ou dans ses différentes branches, il y a lieu d'appliquer les lois à la dite industrie ». Elles s'appliquent aux personnes des deux sexes.

En général, un conseil d'industrie est compétent dans toute la Grande-Bretagne pour une industrie déterminée. Il n'est pas prescrit un nombre de membres fixe, cependant le nombre des membres indépendants doit être inférieur à la moitié des représentants des partis. Dans les industries où les ouvriers à domicile sont occupés dans une large mesure, ces derniers doivent aussi être représentés dans les conseils.

Le conseil d'industrie peut établir, où cela est jugé nécessaire, des comités d'industrie régionaux auxquels il peut transmettre chaque question pour rapport et recommandations. Il peut également déléguer à un comité régional tous pouvoirs et charges prévus par la loi, à l'exception de la fixation des taux de salaires minima.

Pour la fixation, le changement ou la suppression des taux de salaire minima, les comités régionaux doivent être entendus.

Pour les ouvriers qui travaillent au temps, chaque conseil d'industrie doit fixer un taux minimum général de salaire au temps. Des exceptions peuvent être faites pour les ouvriers dont la capacité de production est réduite et pour les apprentis.

Les taux de salaire établis n'acquièrent force de loi que lorsqu'ils ont été ratifiés par le ministre du travail.

Quiconque donne à exécuter du travail à domicile est tenu d'afficher les échelles de salaire, etc., dans l'atelier ou le local où le travail est distribué.

Les peines prévues sont des amendes.

6. *Irlande du Nord.*

Jusqu'en 1923, les lois anglaises de 1909 et 1918 sur les conseils d'industrie étaient appliquées également en Irlande du Nord. La loi de 1923 s'écarte quelque peu de la législation de 1909 et 1918, en particulier quant à son champ d'application et aux pouvoirs de fixation des salaires des conseils d'industrie. Elle suit davantage les dispositions de la loi de 1909 (qui visait la répression du sweating-system) que celles de la loi de 1918 portant amendement à cette dernière.

7. *Norvège.*

Des pays scandinaves, la Norvège est le seul qui possède une loi sur le travail à domicile, qui a été adoptée le 15 février 1918. C'était une tentative. La loi en cause devait cesser d'être en vigueur à la fin de juin 1923, mais elle fut prorogée, avec de légères modifications, jusqu'au 30 juin 1928.

Les dispositions de la loi relative à l'établissement de salaires minima s'appliquent en premier lieu aux industries de la confection des articles de vêtements et aux travaux à l'aiguille de toutes sortes, exécutés à domicile. Toutefois, l'action de la loi peut être étendue, par voie de publication, à l'effet de fixer des salaires minima pour des ouvriers d'autres industries dans lesquelles est exécuté du travail à domicile. Dans certains cas, des taux de salaire minima peuvent être fixés pour des ouvriers de fabrique et d'atelier dans les industries où sont employés des ouvriers à domicile.

La loi s'applique aux personnes des deux sexes.

Un organe administratif central, connu sous le nom de « conseil du travail à domicile », est institué avec siège à Oslo. Ce conseil peut se composer de trois ou de cinq membres; les personnes des deux sexes peuvent en être membres. Les employeurs et les ouvriers sont représentés au conseil en nombre égal. Il peut être adjoint au conseil un second comité de salaires ou des comités spéciaux pour chaque industrie en particulier. Les taux de salaire aux pièces fixés par le conseil des salaires doivent être soumis à la ratification du conseil du travail à domicile, lequel est aussi compétent pour procéder à des modifications.

Lors de la fixation des salaires minima, il sera tenu compte des taux de salaire qui ont cours dans la localité pour le même travail ou un travail correspondant s'effectuant dans des ateliers ou des fabriques ou pour d'autres ouvriers à domicile.

L'employeur qui occupe des ouvriers à domicile est tenu d'afficher ou d'exposer d'une manière effective et dans un endroit facilement accessible aux ouvriers à domicile des listes de taux de salaire minima pour les différentes espèces de travail à domicile.

Les infractions sont également passibles d'amendes.

8. *Tchécoslovaquie.*

Les dispositions de la loi du 12 décembre 1919 ressemblent beaucoup à celles de la loi autrichienne.

Le champ d'application de la loi ne s'étend toutefois qu'au travail à domicile dans les industries textiles et de confection de vêtements, de sous-vêtements, de chaussures, de verrerie et de nacre. Dans d'autres industries de travail à domicile, des commissions d'industrie doivent être instituées graduellement suivant les besoins.

La loi s'applique aux personnes des deux sexes.

* * *

La législation extraeuropéenne ne peut être exposée ici que très brièvement.

9. *Etats-Unis.*

A fin 1923, il existait des lois sur les salaires minima dans 17 Etats. Elles concernent toutes l'industrie. Dans la plupart des Etats, elles n'englobent que les femmes et les jeunes garçons.

La fixation des salaires minima a lieu en partie par voie législative, en partie par les commissions centrales des salaires auxquelles le comité de salaires ou la conférence peut présenter des recommandations. En général, c'est la décision de la commission centrale des salaires qui l'emporte. La base adoptée dans la plupart des Etats pour déterminer le salaire minimum pour les ouvrières est le salaire vital. Le salaire vital est défini, dans les différentes lois, par des termes variables. Dans un certain nombre d'Etats, la définition de ce salaire — avec de légères variations dans la terminologie — est la suivante: une somme suffisante pour assurer l'existence et pour maintenir la santé, ou la santé et le bien-être. Les infractions sont toujours passibles d'amendes.

La situation de la législation sur les salaires minima a été gravement compromise par les décisions de la cour suprême des Etats-Unis, qui a déclaré anticonstitutionnelles, en 1923, la loi du District de Colombie sur les salaires minima et, en 1925, celle de l'Etat d'Arizona.

10. *Canada.*

Les lois sur le salaire minimum qui ont été introduites dans sept des neuf provinces du Dominion sont analogues, dans leurs traits principaux, à celles des Etats-Unis.

11. Mexique.

Le principe du salaire minimum est reconnu par la constitution fédérale mexicaine de 1917. Aux termes des divers alinéas de l'art. 123 de la constitution, le salaire minimum doit être suffisant pour qu'un travailleur chef de famille puisse satisfaire ses besoins normaux, y compris son instruction et ses distractions légitimes.

Le montant du salaire minimum est déterminé par des commissions spéciales, qui sont instituées dans chaque municipalité. Les taux fixés par ces commissions sont soumis au contrôle du conseil central de conciliation de chaque État.

Le principe du « salaire égal à travail égal », sans égard au sexe ou à la nationalité, est également reconnu.

12. République argentine.

La loi sur le travail à domicile de 1918 englobe, à l'exception des personnes qui servent comme domestiques, tous les travailleurs sans distinction de sexe ou d'âge qui exécutent d'habitude du travail à domicile pour le compte d'une autre personne.

En fixant un salaire minimum, un comité de salaires est tenu de prendre en considération les éléments suivants: 1^o la nature du travail; 2^o le prix de l'article achevé qui a cours dans la localité; 3^o la somme nécessaire à la subsistance de l'ouvrier; 4^o le salaire minimum reçu dans la région par les ouvriers de fabrique et d'atelier produisant le même article ou un article analogue; 5^o la valeur des accessoires ou des outils nécessaires à l'ouvrier pour exécuter le travail.

La loi a été appliquée d'une manière systématique dans la capitale fédérale, où le travail à domicile est particulièrement important.

13. Afrique du Sud.

Le champ d'application de la loi relative à la fixation des salaires et d'autres conditions de travail de 1925 s'étend à tous les ouvriers et employeurs de l'industrie (à l'exception des travaux d'agriculture, d'horticulture ou d'élevage ou des travaux forestiers ou des employés aux dits travaux, des domestiques de maison, etc.). Il existe un comité de salaires avec des sous-comités pour les différentes industries. Le ministre chargé de l'exécution de la loi fixe les salaires minima. Ceux-ci doivent être établis d'après le coût de la vie et la situation financière de l'industrie. La loi s'applique aux personnes des deux sexes. Les infractions sont punies d'amendes.

14. Pays d'Australie.

Le premier État d'Australie, qui appliqua le principe du salaire minimum, fut celui de Victoria (1896). Au cours des quatorze années qui suivirent, les autres États de la Confédération ainsi que le Parlement fédéral adoptèrent des lois relatives à toutes les sortes de conflits industriels.

Les différentes lois varient les unes des autres dans plus d'une direction et pourraient faire l'objet d'un article spécial. Elles ont déjà servi plusieurs fois de modèle à la législation européenne.

15. Nouvelle-Zélande.

La Nouvelle-Zélande fut le premier Etat à adopter le principe du salaire minimum. Ce principe fut introduit en 1894 par la loi sur la conciliation et l'arbitrage dans l'industrie. Sa législation sert de modèle à tous les Etats néo-zélandais. La loi de 1894 avait deux objets principaux: l'abolition du sweating-system et la prévention ou le règlement des grèves et des lock-outs.

La loi de 1925 s'applique à toutes les industries et aux personnes des deux sexes.

Les organes d'exécution sont les tribunaux d'arbitrage.

Il n'existe aucune disposition légale pour la fixation des salaires minima. Dans la pratique, un niveau d'existence convenable sert de base à la fixation des salaires minima.

* * *

Un commentaire sur l'application et l'influence de cette législation aurait largement dépassé le cadre de cet article.

Ce rapide aperçu des lois sur le travail à domicile en vigueur à l'étranger suffit cependant à démontrer que cette législation est beaucoup plus générale, beaucoup plus parfaite et beaucoup plus éprouvée que l'on veut bien le croire en Suisse.

La discussion de la protection des travailleurs à domicile à la Conférence internationale du travail de cette année aura de nouveau sa répercussion dans tous les pays du monde.

Pour une loi fédérale sur le travail à domicile.

Par *Charles Schürch*.

La question des salaires minima, qui sera traitée en mai prochain à la conférence internationale du travail, attirera à nouveau l'attention du monde entier sur l'industrie à domicile et les misérables conditions d'existence de ses ouvriers.

Les travailleurs occupés *essentiellement* à domicile sont encore en nombre respectable en Suisse. Faute des statistiques précises avant 1910, les économistes les évaluèrent à 130,000 en 1900. D'après les documents statistiques publiés par le Département fédéral de l'économie publique, au 1^{er} décembre 1910, on en comptait encore en chiffre rond 70,000, et au 1^{er} décembre 1920, il n'en restait plus que 39,300, c'est-à-dire une diminution de plus de 40 %. Il y a de plus 12,000 ouvriers et ouvrières occupés *accessoirement* à domicile. Ils ne sont pas compris dans les chiffres suivants.