

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 33 (1941)  
**Heft:** 8

**Artikel:** La communauté professionnelle dans les arts graphiques  
**Autor:** Möri, Jean  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-384286>

### **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:** 08.02.2025

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

Un projet semblable est à l'étude pour les ferblantiers-appareil-  
leurs et monteurs en chauffage du canton de Neuchâtel, et les mon-  
teurs en chauffage et électriciens de Lausanne, également organisés  
au sein de la F.O.M.H., sont en pourparlers avec les groupements  
patronaux pour l'adjonction de telles dispositions à leurs conven-  
tions professionnelles.

La communauté professionnelle dans les arts et métiers est  
maintenant à l'épreuve. Il est prématuré de tirer des déductions  
des quelques expériences faites, mais rien jusqu'ici ne nous a fait  
regretter de nous être engagés dans cette voie. Mieux défendue par  
tous ses participants, la profession est mieux à même aussi d'as-  
surer à chacun des conditions convenables d'existence.

---

## La communauté professionnelle dans les arts graphiques.

Par *Jean Möri.*

### *I. Préambule.*

A l'origine de la communauté professionnelle, il y a les  
groupes d'intérêt qui se formaient naturellement dans toutes les  
professions. Dans les arts graphiques particulièrement, la confrat-  
ernité précéda de loin toute idée de mutualité ou d'organisation  
effective du travail. L'art introduit en 1440 par Jean Gutenberg  
rapprochait fraternellement tous les collaborateurs des anciennes  
imprimeries non seulement dans les longues journées de labeur  
commun, mais aussi dans les loisirs fort réduits à l'époque. De  
même, l'art plus ancien encore de la reliure encourageait les com-  
pagnons à fraterniser entre eux et souvent même avec le maître.  
Bien plus tard, dès l'apparition du nouveau procédé d'impression  
inventé par Senefelder en 1796, les groupes d'intérêt se formèrent  
sans doute aussi dans la lithographie où l'on cultive avec amour  
l'esprit de corps, sans organisation, sans obligation et sans but,  
sinon de se divertir en compagnie de ses pairs. L'historien scrupu-  
leux qui se penchera sur le passé des organisations professionnelles  
dans les arts graphiques ne manquera pas d'accorder une place  
d'honneur aux coteries, parfois bruyantes, qui se rencontraient dans  
les estaminets pour tenter le hasard dans ses jeux divers ou sim-  
plement pour converser et échanger des idées. C'est probablement  
en ces réunions amicales que naquit cette première habitude des  
collectes en faveur de collègues malchanceux ou des trimardeurs  
avidés de respirer l'air du large et de s'améliorer professionnel-  
lement au contact des collègues étrangers, sous d'autres cieux.

Ainsi le temps inlassable et la bonne volonté des hommes tis-  
saient à la fois la toile solide de la mutualité et de la solidarité.

Des expériences toujours nouvelles conduisirent les travailleurs des arts graphiques à s'élever peu à peu et toujours plus haut au-dessus de leur cercle d'amis, de leur groupe, de leur caisse mutuelle, de leur société pour contempler la vie sociale au-dessus des frontières. Les tarifs locaux remplacèrent les tarifs de boîte, pour céder la place aux contrats collectifs qui s'intégrèrent eux-mêmes dans les communautés professionnelles selon les lois de l'évolution.

Comme il s'agit maintenant d'établir l'apport des organisations professionnelles des arts graphiques pour répandre la notion assez courante aujourd'hui de la communauté professionnelle, il est nécessaire d'accorder à chacune d'elles un chapitre spécial.

Pour ne pas déborder trop du cadre prescrit, nous laisserons naturellement de côté l'action continue des typographes, des lithographes ou des relieurs et nous nous en tiendrons le plus possible aux réalisations communautaires. Sinon nous n'aurions pas assez de toute cette revue pour donner une image bien réduite de cette activité et des luttes que ces trois organisations durent affronter pour améliorer le sort matériel et moral de leurs membres. La Fédération suisse des typographes porte allègrement ses quarante-deux ans d'âge. L'Union suisse des lithographes s'appuie sur une expérience édifiante de cinquante-trois ans et la Fédération suisse des ouvriers relieurs, benjamine du trio, est tout de même âgée de cinquante-deux ans, ce qui la classe également dans les doyennes des organisations syndicales du pays.

## *II. Imprimerie.*

### *Gestation de la communauté professionnelle.*

Déjà en 1907, avec l'introduction du premier tarif de l'imprimerie suisse obligatoire sur tout le territoire contrôlé par le Typographenbund, les typographes de la Suisse alémanique acceptaient le principe de l'arbitrage à une énorme majorité en votant l'adhésion à l'Association générale des tribunaux d'arbitrage pour l'imprimerie en Suisse. La Fédération des typographes de la Suisse romande — car la fédération unifiée n'existait pas encore — déclina cet honneur et se tint sur une prudente réserve que l'avenir désavoua d'ailleurs. Ce tarif allait donc résolument à la communauté professionnelle qu'il réalisait en bien des points. Il réglait, avec une sage minutie, les salaires et autres conditions de travail pour les ouvriers aux pièces ou en conscience, les surcharges pour heures supplémentaires et n'admettait pas de réduction de salaire quand l'ouvrier sacrifiait une journée à l'accomplissement de ses devoirs civiques. Le salaire minimum pour tout le territoire fédératif était de fr. 31.50 par semaine, mais pouvait être augmenté de suppléments locaux appréciables dans quelques sections. Ce tarif, signé pour cinq ans, avait surtout l'avantage d'introduire la journée de neuf heures pour les cinq premiers jours de la semaine et huit heures pour le samedi. Il réalisait donc la semaine de cinquante-

trois heures. Une réglementation de l'apprentissage complétait le tarif de gestation communautaire, fixait les épreuves imposées en fin d'apprentissage ainsi que la limitation du nombre des apprentis, les charges et les compétences des commissions d'apprentissage ainsi que de la commission centrale formées sur le mode paritaire. Déjà il existait un office de conciliation avec une organisation et des compétences nettement délimitées, ainsi que des tribunaux d'arbitrage.

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 1913, un nouveau tarif obligatoire entre en vigueur, pour cinq ans également, et mènera directement à la communauté professionnelle consacrée. C'est le tarif de 1907 sensiblement amélioré et précisé. Le salaire minimum unique est remplacé par une échelle de quatre classes de salaire, ce qui ne constitue évidemment pas une amélioration. En catégorie A, le salaire minimum est de 36 francs par semaine, en catégorie B de fr. 37.50, en catégorie C de 40 francs et de 42 francs en catégorie D. Les stations de cure bénéficient d'un traitement plus avantageux: Arosa, Davos et Samaden donnent droit au minimum hebdomadaire de 44 francs, St-Moritz de 46 francs et Zermatt monte en pointe à 48 francs. Le troisième chapitre traite des conditions spéciales des conducteurs de machines et limite le nombre des machines qu'ils auront à desservir. Le quatrième est consacré aux opérateurs (compositeurs à la machine), ordonne les conditions d'apprentissage dans cette spécialité et fixe la rémunération durant l'apprentissage. La journée de travail est de huit heures, y compris le temps nécessaire au nettoyage de la machine: c'est-à-dire que les opérateurs réalisent avec quelques années d'avance la semaine de quarante-huit heures. Le minimum de l'opérateur est de 36 francs par semaine, plus 25 % de surcharge et plus le supplément local. Le cinquième chapitre règle le travail aux pièces. Une convention accordant des augmentations générales de salaire de 2 francs quand le salaire dépasse de 11 francs le minimum, de 3 francs quand il le dépasse de 6 à 10 francs et de 4 francs quand il s'agit seulement de 1 à 5 francs de différence favorable. La réglementation de l'apprentissage revue et améliorée, avec les épreuves d'examen imposées et la limitation du nombre des apprentis forment le septième chapitre. Il existe également des dispositions concernant les bureaux de placement paritaires et du bureau central de Berne. Enfin, le contrat d'organisation exclut toutes questions politiques ou religieuses dans les tâches de développement de l'imprimerie. L'obligation pour ouvriers et patrons de décliner un engagement avec une maison ou un ouvrier qui ne sont pas signataires du tarif est stipulée. Des sanctions punissent les gâte-métier qui se dérobent à leurs obligations. Ils encourent le risque d'être biffés de la liste des maisons signataires, ce qui signifie que les ouvriers en ordre avec le contrat collectif devront la quitter immédiatement. Ils sont également passibles d'amendes jusqu'à 1000 francs. Les maisons qui travaillent pour les gâte-métier tombent sous le coup des mêmes sanctions.

Naturellement, les membres ont possibilité de recours à l'Office de conciliation.

Jusqu'en 1913, l'imprimerie de Suisse romande vécut sous le régime des tarifs locaux. Heureux les membres des sections fortes, car ils bénéficiaient de conditions de travail et de salaire passables. Malheur à leurs confrères des sections faibles, car ils avaient grand'peine à monnayer équitablement le produit de leur travail. Les membres heureux des sections fortes ne l'étaient pas autant qu'il y paraissait, car les sections à tarif élevé servaient alors de miroir aux alouettes pour les ouvriers des villes ou des villages sacrifiés. La convention professionnelle pour la typographie en Suisse romande mit fin à cet état d'infériorité et entra en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1913. Elle renforça la sécurité professionnelle des gens du Livre et poussa vigoureusement à l'unification syndicale et tarifaire sur le territoire confédéral. Cet important document, divisé en quatre parties, se tient à peu de différences près dans les mêmes lignes générales que celui en vigueur en Suisse alémanique dont il s'inspirait manifestement. Il est donc inutile de l'analyser ici.

#### *La communauté professionnelle.*

L'article premier de la convention professionnelle qui régit l'imprimerie en Suisse du 1<sup>er</sup> janvier 1918 à fin 1922, établissait des dispositions généralement *valables* et *obligatoires* afin de régler les conditions de travail entre patrons et ouvriers, ouvriers et apprentis.

Il précisait: « En dehors de toute discussion politique ou religieuse, les parties contractantes forment ainsi une communauté professionnelle ayant pour but de relever l'industrie typographique. »

Puisqu'il s'agissait de « relever l'industrie typographique », on en pouvait raisonnablement déduire que la liberté du commerce poussée à l'excès mène à la concurrence déloyale et à l'anarchie, menace les maîtres de la ruine et les ouvriers de leur gagne-pain. On entendait donc établir un ordre professionnel profitable aux employeurs et aux employés. Les uns et les autres pouvaient d'ailleurs se faire recevoir individuellement dans la communauté professionnelle, en dehors de toute organisation, moyennant une trop modeste contribution annuelle de 5 francs à payer par le patron pour lui-même et pour chaque ouvrier qu'il emploie. De son côté, l'ouvrier avait la même somme à verser. Mais pour les réfractaires point de salut! L'article 12 des « Dispositions fondamentales » décrétait en effet comme les tarifs antérieurs: « Les patrons fidèles à la convention ne peuvent occuper que des ouvriers y adhérant. Les ouvriers fidèles à la convention ne peuvent travailler que chez des patrons y adhérant. » Ceux qui contrevenaient à cette clause étaient eux-mêmes susceptibles de radiation.

Cinq parties constituaient la convention professionnelle.

La première partie contenait les dispositions fondamentales dont nous avons déjà parlé, délimitait les tenants et aboutissants de la convention, définissait les obligations réciproques, garantissait la liberté d'association et ordonnait la publication de toutes les décisions prises dans les organes des parties contractantes, le *Gutenberg* et l'*Helvetische Typographia* pour la Fédération suisse des typographes unifiée dès 1917.

Dans la deuxième partie, les charges et les compétences des autorités de la communauté étaient dûment établies. Le mode d'élection de ces autorités, la représentation des parties et les modestes dédommagements aux fonctionnaires étaient nettement fixés.

Ces autorités se succédaient dans l'ordre suivant :

1. La commission professionnelle, chargée de procéder aux tractations communes des parties contractantes.

2. L'administrateur permanent, chargé de liquider les affaires courantes dans tous ces organismes, de rédiger leurs procès-verbaux et de présenter chaque année un rapport annuel donnant une vue d'ensemble de l'activité des diverses autorités réparties en vingt-huit arrondissements.

3. Les tribunaux d'arbitrage, chargés de liquider les contestations relatives à l'application de la convention.

4. Un office de conciliation servait d'instance de recours, liquidait les plaintes concernant la gestion des autorités professionnelles et de leurs fonctionnaires, jugeait des litiges dépassant 300 francs entre patrons et ouvriers, ainsi que ceux qui surgissaient entre les autorités professionnelles.

5. Les commissions d'apprentissage veillaient, dans leur arrondissement respectif, à la stricte application du règlement concernant les apprentissages et examinaient les apprentis.

6. Au-dessus, la commission centrale, composée de trois représentants pour chaque partie contractante, dirigeait et surveillait l'application du règlement concernant les apprentissages et les examens.

7. Les bureaux de placement, répartis en six arrondissements, mettaient en relations patrons et ouvriers.

Avec plus de précision que dans les tarifs antérieurs, les conditions de travail étaient réglées dans la troisième partie. La durée du travail n'avait guère varié : elle était de neuf heures pour les cinq premiers jours, de huit heures la veille des jours fériés et de sept heures le samedi. Dès le 1<sup>er</sup> juin 1919, pourtant, la semaine de quarante-huit heures entra en vigueur dans l'imprimerie suisse. L'échelle des salaires garantissait un minimum de 42 francs par semaine en classe A, de 44 francs en classe B, de 46 francs en classe C et de 48 francs en classe D. Les stations climatiques bénéficiaient d'un traitement de faveur une fois de plus : Arosa, Davos, Engelberg, Samaden obtenaient 50 francs, St-Moritz 52 francs et Zermatt 54 francs. Ces minima furent progressivement augmentés

de suppléments de vie chère importants au cours des deux dernières années de la guerre mondiale. Les surcharges fixes pour les heures supplémentaires étaient de 40 centimes jusqu'à 21 heures, de 60 centimes de 21 heures à minuit et 80 centimes pour la reprise de 20 heures à minuit. Après minuit et jusqu'à l'heure normale du début de l'horaire journalier, le salaire horaire était doublé. Aucune déduction ne pouvait être faite pour les jours fériés légaux. L'ouvrier avait même droit au salaire pour les heures perdues, en certains cas. En cas de décès d'un proche parent, d'accouchement de l'épouse, de visite sanitaire de recrutement, de déménagement pour les ouvriers mariés ou célibataires soutiens de leur mère, un congé d'un jour payé était accordé. Pour les inspections d'armes dans la localité, une demi-journée était payée, une journée quand elle se déroulait hors du lieu de domicile. Un chapitre spécial réglait en détail tout le travail aux pièces et le système des surcharges destinées à compenser les difficultés de composition. Les opérateurs bénéficiaient naturellement de dispositions spéciales concernant la durée de l'apprentissage à la machine à composer et le montant du salaire durant cette période, de même que les examens. La semaine de travail durait quarante-sept heures. Mais les opérateurs obtinrent, grâce à l'arbitrage du Département fédéral de l'économie publique réclamé par les patrons, la semaine de quarante-quatre heures en juillet de l'année 1919. Il est juste de rappeler qu'ils s'étaient mis en grève et avaient obtenu l'appui désintéressé de leurs confrères des autres branches professionnelles! Le minimum de salaire était pour eux de 10 francs plus élevé que dans les autres catégories d'ouvriers de toutes les classes. Ils jouissaient au surplus de conditions plus avantageuses pour les heures supplémentaires dont les surcharges étaient arrêtées en pour-cent: 40 % jusqu'à 22 heures, 50 % jusqu'à minuit, 100 % de minuit à 5 heures et 50 % de 5 à 6 heures. De même les conducteurs jouissaient de dispositions particulières, moins avantageuses sans doute, mais qui leur permettaient d'exécuter dans les meilleures conditions leur travail. Le conducteur payé au minimum ne pouvait être tenu de servir plus d'une machine simple ou plus de deux presses à platine. S'il servait en permanence plus d'une presse en blanc ou plus de deux presses à platine, il avait droit à un salaire supérieur de 4 francs au minimum local. De même le conducteur d'une machine rotative jumelle était protégé en ce sens qu'il avait droit de s'adjoindre un collègue quand il travaillait journalièrement avec plus de seize pages.

Le droit à une occupation suivie, les responsabilités professionnelles, le contrôle du travail, l'engagement en coup de main, la question du secret professionnel, la répartition des localités dans l'échelle des salaires, la capacité de travail réduite, le travail du dimanche et des jours fériés et le travail aux pièces étaient traités dans les troisième et quatrième parties, la deuxième étant réservée à la réglementation approfondie de l'apprentissage.

Mais si les conditions de travail et les salaires étaient largement traités, un chapitre spécial réglait l'application du tarif minimum des prix d'impression et les parties contractantes s'engageaient à agir en commun contre les patrons qui ne respectaient pas le tarif. Des pénalités sévères étaient prévues contre les coupables, qui avaient droit de recours à l'Office de conciliation. Des amendes s'élevant jusqu'à 1000 francs pouvaient être infligées et le patron fautif pouvait même encourir la radiation de la communauté. L'Office de conciliation veillait à ce qu'aucune livraison ne soit faite à des maisons réfractaires.

Les règlements des autorités professionnelles délimitaient les compétences des tribunaux d'arbitrage, établissaient les prescriptions générales pour l'absence non excusée des juges ou les possibilités de récusation des juges, le quorum et l'égalité des voix à l'Office de conciliation. En cas d'égalité des voix, il devait être procédé à une nouvelle votation, à main levée, pour laquelle chaque membre devait motiver son vote. S'il y avait de nouveau égalité de voix, un surarbitre était désigné, au besoin en la personne du président du tribunal suprême du canton dans lequel se déroulait les débats. Le surarbitre avait naturellement pouvoir de départager les parties. Les jugements, arrêts ou décisions se prenaient à la majorité absolue de tous les membres ayant voix délibérative et un procès-verbal signé du président et du secrétaire était lu et adopté au plus tard dans la séance suivante. La procédure à suivre devant l'Office de conciliation ou le Tribunal arbitral était également prévue, de même que pour l'exécution des jugements.

Un règlement des commissions d'apprentissage établissait les compétences de la commission centrale et des commissions d'arrondissement et toute leur organisation, ordonnait également les examens intermédiaires de sortie.

Cette bible professionnelle de cent quatorze pages sauvegardait donc bien les intérêts de la communauté, c'est-à-dire des patrons et des ouvriers. Elle fourmillait de précisions délicieuses dans le genre de celle-ci: « Il est interdit d'éluder les prescriptions relatives aux heures de travail en donnant aux ouvriers de l'ouvrage à domicile. » C'était joli et bien caractéristique du besoin de travailler en paix qui avait présidé à l'élaboration de la convention en une époque extrêmement tourmentée.

Cette clause, d'autre part, n'aurait pas été inutile durant la grande crise de 1930 à 1936 qui condamna au chômage jusqu'à neuf cents typos: « Les heures supplémentaires ne seront faites que sur demande expresse de la direction, s'il n'est pas possible de les éviter en augmentant le personnel. »

C'était humain et très efficient à la fois.

#### *Le contrat collectif de travail pour l'imprimerie en Suisse.*

En 1922, après les dernières grèves et lock-outs qui secouèrent rudement le monde de l'imprimerie, une convention préliminaire



transitoire remplaça la convention professionnelle devenue caduque ensuite de l'intransigeance patronale. Il fallut deux séances des parties contractantes et sept jours de discussion pour arriver à une entente. Si bien que le nouveau contrat collectif de travail pour l'imprimerie en Suisse entra en vigueur le 23 mars 1923, abolissant nominalement la communauté professionnelle. Nominale, car l'Office professionnel remplaça l'Office de conciliation et le Tribunal arbitral central paritaire les tribunaux d'arbitrage par arrondissement qui constituaient peut-être un organisme un peu lourd. La lutte avait porté davantage sur l'organisation et l'application de l'arbitrage que sur des questions matérielles, mais elle avait ouvert des blessures bien difficiles à cicatrifier.

A ses débuts, le nouveau contrat laissait aux lois cantonales le soin de régir les apprentissages, mais l'Office professionnel se vit bientôt contraint d'obvier à cette lacune désirée par les patrons, en publiant des instructions qui ramenèrent la communauté aux notions antérieures. Ce fut le premier pas sur le chemin du retour. Un deuxième contraignit les maîtres imprimeurs, lors de la révision partielle de 1926, à recourir de nouveau aux ouvriers pour réprimer la concurrence déloyale. Si bien que l'article 22 enjoint maintenant aux parties contractantes d'« intervenir en commun contre les patrons enfreignant les dispositions tarifaires » et met les frais qui en résultent à la charge de la Société suisse des maîtres imprimeurs. Un troisième pas, extrêmement difficile à franchir pour la société patronale, ramena au service paritaire de placement lors de la révision partielle de 1930.

Nous ne répéterons pas les avantages matériels qu'offre aux ouvriers le contrat collectif de travail: ce serait répéter bien inutilement la nomenclature que nous en avons faite dans la partie réservée à la communauté professionnelle. Contentons-nous de signaler les nouveautés. De 1922 à 1934, les vacances étaient de six jours après un an de service dans la même imprimerie. Dès cette dernière date elle s'allongent selon une échelle pour atteindre douze jours après douze ans de service. D'autre part, la Société suisse des maîtres imprimeurs sut adoucir la baisse des salaires de 1933 en créant et entretenant une caisse complémentaire d'invalidité qui permet d'augmenter de 5 francs par semaine la rente modeste des invalides de la fédération. La S.S.M.I. perçoit de ses membres une contribution de 50 centimes par ouvrier occupé. Cet apport est naturellement apprécié des invalides. Ce sont là sans doute des nouveautés avantageuses. Ce n'est pas à proprement parler le cas pour l'allongement excessif des classes de salaire non seulement en quatre catégories, mais encore avec des différences quand l'ouvrier en est à la première, à la deuxième ou à la troisième année d'ouvrier. Une faible différence de 2 francs est encore faite entre célibataires et mariés. Dans la classe A les salaires sont de 57 francs à 67 francs par semaine, dans la classe B de 61 francs à fr. 71.50, dans la classe C de fr. 67.50 à 78 francs et dans la classe D de 75

francs à 86 francs. Il s'agit naturellement de salaires minima. Ce ne sont plus les stations climatiques qui sont avantagées, mais les villes qui obtiennent des suppléments basés sur l'indice du coût de la vie: Bâle bénéficie de 4 francs pour les célibataires et 5 francs pour les mariés; Bienne, Berne, Bümpliz, Ostermundigen et Zurich de 2 francs et 5 francs; Aarau, Arbon, Frauenfeld, Laupen, Lucerne, Schaffhouse, Neuhausen, Olten, Soleure, Saint-Gall et Winterthour de 1 franc et 3 francs.

Les autorités se composent maintenant d'un office professionnel, d'un tribunal arbitral, de la commission centrale de l'apprentissage et des commissions régionales.

L'Office professionnel est composé de trois représentants de chacune des parties contractantes, d'un secrétaire qui fonctionne également à la commission centrale des apprentissages. Les décisions sont prises à la majorité simple des voix. En cas d'égalité, la proposition est écartée. Les attributions de cet office sont d'entretenir les relations entre parties, de contrôler patrons et ouvriers non organisés, de surveiller l'exécution du contrat, de percevoir les cotisations des adhérents non organisés, de tenir la comptabilité, de défendre la communauté vis-à-vis des tiers, d'accomplir d'autres tâches en rapport avec le contrat collectif qui lui seraient confiées par la communauté. Les frais d'administration sont répartis par parts égales entre les parties, mais ce sont en fait les contributions des signataires qui résolvent la question financière.

Le Tribunal arbitral tranche définitivement quant aux litiges qui surgissent entre contractants. De même pour les différends personnels dont la valeur litigieuse dépasse 100 francs. Les autres cas sont liquidés par le président du tribunal, assisté d'un représentant patronal et d'un ouvrier. La tâche de président est assumée par un juriste et le tribunal est également composé de six membres, trois ouvriers et trois patrons. Les décisions sont prises à la majorité simple des voix. En cas d'égalité, le président départage. Les jugements sont définitifs et immédiatement exécutoires. Les frais sont répartis en parties égales entre contractants. Mais, en cas de plainte abusive, ils sont mis à charge de la partie fautive. En cas de violation grave du contrat, le tribunal inflige une peine proportionnelle à l'importance de la faute commise. Si cette amende n'est pas payée dans le délai d'un mois, le Tribunal arbitral la fera prélever sur le fonds de garantie déposé à la Banque nationale par chacune des parties (25,000 francs). Le dépôt ainsi entamé devra être reconstitué dans le délai d'un mois.

En ajoutant au contrat le volumineux *Code des apprentissages* et les *Instructions pour les examens d'apprentis*, la convention professionnelle serait encore dépassée en épaisseur et en poids. Car bien entendu l'apprentissage est le couronnement de la communauté professionnelle dont dépend l'avenir du métier. En ce domaine, la commission centrale est l'instance de direction et de contrôle. Elle est nommée par les quatre associations profession-

nelles intéressées dans l'imprimerie, soit trois membres pour la Société suisse des maîtres imprimeurs, un pour la Fédération suisse des protes, trois pour la Fédération suisse des typographes et un pour le Syndicat suisse de l'imprimerie. Les commissions d'examens sont nommées par les autorités cantonales, mais sur proposition des sections compétentes des associations professionnelles intéressées.

### *III. Dans la lithographie.*

Le 1<sup>er</sup> décembre 1911 entrait en vigueur la Convention professionnelle pour l'industrie lithographique en Suisse et ses branches similaires, c'est-à-dire impression de phototypies, héliogravure et tailles-douces, chimigraphie.

Cette convention professionnelle est encore en vigueur de nos jours et poursuit les buts suivants:

1. Régler les conditions de travail en arrêtant les normes du contrat de travail.
2. Action commune contre les avilisseurs de prix et les maisons réfractaires.
3. Faire vider par des sentences arbitrales toutes contestations pouvant surgir entre patrons et ouvriers au sujet des conditions de travail.
4. Faire vider par des sentences arbitrales tous les différends qui s'élèvent entre sections S.S.P.L. et U.S.L. ou entre membres des organisations.
5. Soumettre à l'Office de conciliation toutes les questions de droit ou les différends pendants entre les parties contractantes.
6. Régler et surveiller les apprentissages.
7. Prendre des mesures en vue de la stricte observation de la convention professionnelle et du recrutement de nouveaux membres des associations contractantes.

Trois instances supérieures composent les autorités: l'Office de tarif, le secrétariat et les tribunaux d'arbitrage locaux. L'Office de tarif délibère et tranche toutes les questions importantes ou de principe, cherche à concilier et juge définitivement dans tous les différends qui résultent des conditions de travail entre patrons et ouvriers, particulièrement quant à l'interprétation et l'application de la convention professionnelle. Il nomme également le secrétaire du bureau chargé de liquider les affaires courantes, de rédiger et signer avec les deux présidents les procès-verbaux des séances paritaires. C'est encore l'Office de tarif qui renvoie les différends d'importance secondaire ne dépassant pas une valeur litigieuse de 100 francs à des tribunaux d'arbitrage locaux dont ses présidents (ouvrier et patron) nomment chaque fois les arbitres. Quand ces tribunaux locaux n'arrivent pas à résoudre les différends, c'est l'Office de tarif qui les juge alors souverainement.

La deuxième partie traite de l'importante question des normes du contrat de travail. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 1912, la durée du travail fut de cinquante-deux heures par semaine. Elle est maintenant de quarante-huit heures. Dans les maisons appliquant le travail par équipes, l'horaire hebdomadaire peut être réduit à quarante-cinq heures quand il s'agit d'équipes de jour et quarante-deux quand il s'agit d'équipes de nuit. Le minimum de salaire est fixé à 72 francs par semaine sur tout le territoire suisse. Il était de 33 francs dans la première convention de 1911. Le paiement de sept à huit jours fériés légaux est assuré, de même qu'une journée en cas d'absence quand il y a un décès dans les proches parents, un déménagement, visite sanitaire de recrutement, inspection. De même l'ouvrier a droit à un jour de salaire quand il reste au chevet de son épouse pendant l'accouchement.

Dès 1911, le droit aux vacances était nettement stipulé dans la convention et allait de trois à six jours. Aujourd'hui, le lithographe a droit à six jours de vacances au moins après deux ans d'activité dans la même maison, neuf jours après cinq ans et douze jours après huit ans.

Pour les coups de main durant moins de trois semaines, le renvoi peut se faire d'un jour à l'autre. Mais après trois semaines l'ouvrier en coup de main a droit au délai de congé de huit jours. Le mois d'engagement donne droit au délai de congé légal de quatorze jours.

Chaque syndiqué sait que le syndicat est obligatoire dans la lithographie, pour les patrons et pour les ouvriers. C'est naturellement une source de force dont on voit les effets dans cette convention professionnelle qui se maintient depuis 1911, ayant seulement été révisée entre temps.

Ne sont considérés comme ouvriers professionnels que les ouvriers du sexe masculin ayant fait un apprentissage régulier.

Les chimigraphes sont au bénéfice de dispositions contractuelles spéciales: Ils ne peuvent être remplacés par des amphibies que si l'Office de placement n'est pas en mesure de fournir un professionnel. De même les spécialistes de l'impression en creux sont protégés dans le même sens.

La troisième partie de la convention professionnelle est réservée au règlement de l'Office de tarif quant à sa constitution et son organisation. Ce règlement délimite les compétences du secrétariat, fixe la procédure devant l'Office de conciliation ou le Tribunal arbitral. Les arrêts sont rendus à la majorité absolue des voix. En cas d'égalité, il est procédé à une seconde votation avant laquelle chaque membre est tenu de motiver son vote. S'il y a de nouveau égalité, on fait appel à un arbitre qui peut être le président de la Cour suprême du canton dans lequel les débats se déroulent; l'arbitre départagera en cas d'égalité des voix. Les frais de procédure sont à charge égale des deux parties. Mais il peut

arriver que la partie condamnée soit tenue de payer tout ou partie des frais du contractant.

En deuxième annexe figure un règlement de l'apprentissage, complété de questionnaires pour les examens intermédiaires ou finals dans toutes les nombreuses spécialités de la profession.

Enfin, la deuxième annexe reproduit le règlement du fonds d'invalidité de la Société suisse des patrons lithographes en faveur des membres de l'Union suisse des lithographes. Ce fonds est constitué par la fortune acquise déjà en 1932 et est alimenté par une cotisation hebdomadaire obligatoire de 60 centimes par ouvrier occupé, payable par les patrons. Le fonds est naturellement propriété de la société patronale. Des secours uniques ou périodiques sont alloués aux lithographes devenus incapables d'exercer la profession. Le montant du secours est fixé par l'organisation patronale sur préavis de l'Office de tarif, inspiré lui-même par l'organisation ouvrière.

Toute cette organisation ancienne de la profession qui s'est améliorée sans cesse dans la paix professionnelle avec les années démontre clairement que si la lithographie ne consacre pas son ordre professionnel sous la dénomination de « communauté professionnelle », elle n'en fait pas moins application de ses meilleurs principes et cela depuis trente ans. A tel point qu'entre les textes de 1911 et ceux de 1932 il n'y a pas de différences foncières. Tout au plus constate-t-on des corrections imposées par le progrès social qui se développe dans la lithographie encore plus vite qu'ailleurs. Ainsi la paix sociale et l'ordre professionnel donnent là encore un exemple remarquable de réussite qu'il convient d'admirer.

#### *IV. Dans la reliure.*

Une vie très mouvementée fut le lot de la Fédération des ouvriers relieurs suisses qui, depuis cinquante-deux ans, conquiert à la force de la solidarité de meilleures conditions de travail pour ses membres. Les difficultés sont là plus grandes que dans l'imprimerie ou la lithographie. Elles proviennent en partie du mélange très grand de spécialités réunies dans la fédération et aussi sans doute de la multiplicité des organisations patronales avec lesquelles il faut traiter pour signer un contrat collectif: Société suisse des maîtres relieurs, Association des grands ateliers de reliure en Suisse, Fédération romande des relieurs, Société suisse des maîtres imprimeurs, Fabricants de registres, etc. Cette multiplicité n'est sans doute pas faite pour faciliter le travail.

Dans la reliure plus que dans toute autre profession des arts graphiques, les tarifs locaux fleurirent longtemps, contre le gré des ouvriers qui eussent préféré un bon contrat national, capable de limiter efficacement les ravages des multiples concurrences régionales. Il fut extrêmement difficile d'arriver à un tarif uniforme en 1914. Du coup les salaires minima augmentèrent de 30 à 37 francs, la durée du travail fut fixée à cinquante-trois heures par semaine, les

surcharges pour heures supplémentaires se développèrent de 30 à 100 %. Les relieurs bénéficièrent également de jours fériés légaux introduits dans les autres professions des arts graphiques. De plus, les parties s'engageaient à régler en commun les conditions d'apprentissage. Enfin, une augmentation générale des salaires récompensa de plus l'ardeur des membres de la fédération et leur persévérance. Un Tribunal arbitral tranchait souverainement les litiges entre parties contractantes ou membres isolés.

Ensuite de l'effervescence populaire, en 1919, les conditions de salaire des ouvriers qualifiés furent élevées de 25 à 30 % par un contrat renouvelé. Du coup les minima atteignent jusqu'à 65 francs pour les ouvriers qualifiés. L'horaire de travail descend à quarante-huit heures dès le 1<sup>er</sup> juillet 1919. De plus, des suppléments de 5 francs sont accordés aux professionnels, 3 francs aux auxiliaires de plus de seize ans et 2 francs à ceux en dessous de cet âge et au personnel féminin. Le contrat règle également la procédure de recours au Tribunal arbitral.

Mais c'est la convention professionnelle de 1938 qui réalise le mieux l'esprit de la communauté. Les patrons non syndiqués sont tenus de payer une contribution annuelle de 20 francs, plus 10 francs pour chaque ouvrier ou auxiliaire occupé, au compte des parties contractantes. L'ouvrier qualifié dans le même cas payera 25 francs et l'auxiliaire, sans distinction de sexe, 15 francs. La clause de réciprocité oblige les patrons à n'engager que du personnel signataire de la convention et les ouvriers ne peuvent accepter d'emploi que chez les patrons dans le même cas. Le respect des prix est obligatoire par toutes les maisons adhérentes à la convention et les parties s'engagent à réagir de concert contre les contrevenants.

En vue du relèvement de la profession, les parties contractantes s'engagent d'unir et de concentrer leurs efforts. La propagande en faveur du travail de qualité, l'adresse de requêtes aux autorités, le développement constant de la formation professionnelle en fourniront les moyens. De même, les parties s'engagent également à lutter contre les concurrents déloyaux et les gâtes-métier et s'engagent à se prêter appui mutuel pour la réalisation des tâches communes. Elles entretiennent un office de placement paritaire. L'engagement et le congé sont réglés à peu de chose près comme dans les deux autres professions des arts graphiques.

Dans la reliure, par ce contrat, la durée du travail est de quarante-huit à cinquante heures. Ce temps de travail peut être élevé à cinquante-deux heures au maximum dans les ateliers qui dépassaient déjà cinquante heures hebdomadaires. Un repos d'un quart d'heure doit être accordé au personnel chaque fois qu'il accomplit un travail suivi dépassant cinq heures. Comme dans l'imprimerie et la lithographie, il est interdit d'exercer une activité professionnelle en dehors de l'atelier. Les relieurs sont aussi tenus au respect du secret professionnel.

L'échelle des salaires minima va de 50 à 76 francs pour les ouvriers qualifiés selon les années de pratique du métier. Pour les auxiliaires masculins, de 33 à 49 francs par semaine et de 22 à 40 francs pour le sexe féminin. Pourtant, les ouvrières occupées régulièrement aux machines, capables de s'en servir sans l'aide d'une tierce personne, ont droit au minimum de 46 francs par semaine après six mois de pratique. Les majorations pour heures supplémentaires sont de 25, 50 et 100 % selon le moment dans lequel elles sont effectuées.

Après deux ans de service, l'ouvrier a droit à trois jours de vacances et à six jours après cinq ans. De plus, il bénéficie de six jours fériés légaux par année, coïncidant avec des jours ouvrables, est-il bien précisé!

Présidé par un juriste, le Tribunal arbitral tranche définitivement les différends pouvant surgir entre les parties contractantes et fonctionne également comme instance de recours.

La convention ayant force de loi du 1<sup>er</sup> août 1938 au 31 juillet 1941 a été renouvelé par entente tacite pour une année, ainsi qu'il est convenu à l'article 39.

Il est dur de terminer en annonçant la conclusion récente d'une convention passée entre maîtres-imprimeurs et ouvriers relieurs prévoyant la réciprocité syndicale. Elle assure aux ouvriers des salaires supérieurs à ceux mentionnés ci-dessus et leur garantit tous les avantages de la communauté professionnelle.

#### *V. Conclusions.*

Jamais l'ordre professionnel rêvé par les précurseurs du syndicalisme n'a été si près de sa réalisation en Suisse. La suite des catastrophes qui se sont succédées en Europe active le courant favorable. Mais des syndiqués inquiets, parce que des milieux économiques hier encore peu enclins à la compréhension en matière d'organisation professionnelle propagent eux aussi le nouveau credo, se prononcent contre la communauté professionnelle. Encore une fois l'étiquette risque de passer avant le contenu du flacon! Cette opposition se comprendrait à la rigueur venant de syndiqués ignorant tout des avantages procurés par les contrats collectifs, mais non pas de ceux qui en retirent tous les bénéfices dans leur profession comme c'est parfois le cas. Il faut croire que si M. Jourdain faisait de la prose sans le savoir, bien des syndiqués sont membres actifs d'une communauté professionnelle sans le savoir davantage! Ce phénomène négatif explique en partie les innombrables déceptions que nous éprouvâmes dans les vingt-quatre derniers mois sur la prétendue maturité politique et sociale des peuples. En fait, il s'agit souvent davantage de confiance aveugle en un homme que de confiance basée sur la raison et le bon sens. Dans notre pays même, il s'est révélé à quelques reprises que l'on n'était pas toujours suffisamment armés pour se défendre contre les sirènes des démagogues.

Ces constatations montrent qu'il reste beaucoup à faire en matière d'éducation. La démocratie a besoin d'hommes et de citoyens qui *pensent par eux-mêmes* et non par personnes interposées comme c'est parfois le cas. Cela n'exclut pas la confiance, bien au contraire. Mais elle en fait une confiance clairvoyante et raisonnable, source de force et non plus de faiblesse.

Pour comprendre la valeur des communautés professionnelles, il faut également des hommes qui pensent par eux-mêmes. Cet ordre nouveau pour d'aucuns a fait ses preuves depuis une trentaine d'années. Il constitue un élément de progrès social éprouvé et sûr.

Si les communautés professionnelles se répandent, elles devront tôt ou tard être couronnées par une communauté interprofessionnelle, sinon elles aboutiront fatalement à des conflits d'intérêt, néfastes pour l'économie nationale. Sur le plan supérieur, ce Conseil des arts et métiers sera chargé d'établir l'équilibre entre les différents éléments de production en tenant compte évidemment des consommateurs dont les membres des communautés professionnelles formeront d'ailleurs le grand nombre. Mais d'ores et déjà il convient de se garder des nouvelles utopies et ne pas croire à une égalisation générale selon le rêve communiste. La théorie des besoins n'a pu être vaincue ni par le communisme ni par le fascisme. Elle ne le sera pas davantage par les communautés professionnelles. Heureusement d'ailleurs, car avec le poète nous pensons que l'« ennuï naquit un jour de l'uniformité »!

Les tâches de la communauté professionnelle seront d'apporter l'ordre dans les métiers, puis dans l'économie générale des pays. Quand elle en sera à de telles réalisations, elle aura supprimé du même coup les révoltantes inégalités actuelles.

---

## L'Union syndicale suisse et la communauté professionnelle.

Lors de sa séance du 16 mai 1941 à Berne, la Commission syndicale suisse, après avoir entendu un exposé du Dr Max Weber, a examiné les principes et le projet de statut d'une communauté professionnelle établis par un comité spécialement nommé. Les principes furent approuvés à l'unanimité par le comité de l'Union syndicale et acceptés à la grande majorité de la commission syndicale.

### I.

Ainsi que le précise le programme de travail de l'Union syndicale suisse, le but des syndicats est d'obtenir un ordre économique et social préconisant le bien-être de l'homme, lui assurant non seulement l'égalité des droits politiques, mais encore l'égalité des droits économiques et sociaux. Les syndicats veulent, en outre, procurer au travail la plus grande part possible du rendement de l'économie publique et la répartir équitablement entre toutes les