Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse

Herausgeber: Union syndicale suisse

Band: 33 (1941)

Heft: 10

Artikel: Postulats relatifs à la formation professionnelle et à la protection des apprentis et des jeunes ouvriers

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-384294

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: 17.07.2025

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

d'une semaine de liberté? Les jeunes gens de quinze et seize ans devraient avoir douze jours et ceux de dix-sept ans neuf jours. Et si, lorsqu'ils atteignent l'âge de dix-huit ans, leur droit aux vacances était réduit conformément au règlement de fabrique, ils auraient tout au moins bénéficié de vacances plus longues pendant leurs années de croissance. Et puis, les vacances des jeunes gens ne coûtent pas cher aux entreprises et ces dépenses sont certainement « rentables ». Cependant, comme il ne suffit pas d'accorder des vacances, mais qu'il faut encore faire en sorte qu'elles contribuent vraiment au repos, il est réconfortant de constater que la Fondation Pro Juventute dispose, pour tout jeune homme ou jeune fille, d'une place, soit dans une maison de vacances, soit dans un camp, soit dans un groupe de touristes, et cela même lorsque les possibilités financières de l'intéressé sont restreintes ou même qu'elles manquent tout à fait. Les villes ont des colonies de vacances à l'intention de la jeunesse scolaire. Pourquoi, la période des vacances scolaires terminée, ne pas en faire profiter les jeunes gens et jeunes filles occupés dans les fabriques?

Le programme de protection de la jeunesse travailleuse dont nous venons d'esquisser les grandes lignes ne se limite pas à la protection dans le cadre de l'entreprise uniquement; il s'inspire d'une conception plus large de l'hygiène du travail. Nous sommes conscients du fait que sa réalisation entraînera pour les entreprises non seulement des difficultés mais encore des dépenses. Cependant, nous sommes convaincus que ces dépenses et ces efforts seront largement compensés par les résultats: une jeunesse ouvrière saine, forte, aimant son travail, une jeune génération qui, à son tour, contribuera à la prospérité des entreprises.

Développer la protection des jeunes gens et jeunes filles occupés dans les fabriques, c'est rendre à notre économie nationale et à notre pays un inappréciable service.

Postulats relatifs à la formation professionnelle et à la protection des apprentis et des jeunes ouvriers.

1. Protection de la jeunesse.

a) *Soins médicaux et protection sociale:*

Visite médicale de chaque adolescent avant son entrée dans la vie active.

Surveillance de son état de santé par des visites médicales périodiques.

Récréations et collations (entre les heures de travail).

Possibilités de prendre un repas chaud et substantiel à midi lorsque l'adolescent ne peut se rendre chez lui.

Interdiction d'occuper des adolescents à des travaux nuisibles à la santé et aux bonnes mœurs.

b) *La durée du travail*

ne doit en aucun cas dépasser celle des ouvriers adultes et ne doit jamais être de plus de quarante-quatre heures par semaine, y compris les travaux de nettoyage et la fréquentation des écoles post-scolaires.

Si, en raison du genre de l'entreprise l'apprenti ne peut avoir le samedi après-midi libre, il a droit à une autre demi-journée de congé durant la semaine.

Les cours de l'école professionnelle doivent être donnés pendant les heures de travail.

Interdiction absolue de travailler la nuit (par équipes) et le dimanche. Les heures supplémentaires ne sont autorisées qu'en cas d'urgence et seulement avec la permission des autorités compétentes.

c) *Trois semaines de vacances payées*
pour tous les apprentis et les jeunes ouvriers jusqu'à 19 ans révolus.

d) *Interdiction de renvoyer*

l'apprenti avant trois mois dès la fin de son apprentissage. Durant cette période, l'apprenti a droit au salaire usuel payé aux ouvriers adultes en tant qu'il n'existe pas de clauses dans le contrat collectif applicable aux jeunes gens sortant d'apprentissage.

e) *Ne pas porter préjudice aux jeunes chômeurs*
dans l'assurance-chômage et le placement.

Les dispositions légales visant la protection de la jeunesse doivent être appliquées identiquement aux apprentis et aux jeunes ouvriers semi-qualifiés ou non qualifiés.

2. Perfectionnement de l'activité professionnelle.

Développement des cours de préapprentissage. La participation à ces cours est comprise dans la durée de l'apprentissage.

Augmentation et extension des écoles professionnelles.

Contrôle obligatoire des conditions d'enseignement en collaboration avec les organisations professionnelles dans les entreprises qui demandent pour la première fois à former des apprentis.

Examens intermédiaires dans toutes les professions.

Octroi de bourses aux apprentis afin de leur permettre de se perfectionner dans la profession en suivant des cours ou des écoles à l'étranger, etc.

Apprentissage complémentaire pour jeunes chômeurs possédant un métier.

Possibilité de réadaptation professionnelle (pour professions déficitaires).

Instruction professionnelle pour des jeunes gens n'ayant pas l'occasion de faire un apprentissage (professions semi-qualifiées, auxiliaires, etc.).

Non-application du service obligatoire pour les jeunes chômeurs.

3. Revendications d'ordre culturel.

Appui de l'Etat et des communes en vue de favoriser l'entr'aide des organisations de la jeunesse pour l'utilisation intelligente de ses loisirs et vacances (maisons de vacances, excursions, places de sport, plages, cours de ski, auberges de la jeunesse, bibliothèques pour la jeunesse, ateliers de bricolage). Enseignement de l'instruction civique dans un sens démocratique aux jeunes gens et aux jeunes filles dans les écoles professionnelles et autres institutions d'instruction.

4. Revendications aux patrons.

Collaboration sur pied d'égalité entre syndicats ouvriers et associations patronales pour perfectionner la formation professionnelle.

Inclusion des conditions de travail des jeunes ouvriers dans les contrats collectifs.

Si les dispositions prévues sous chiffre 1 (protection de la jeunesse) ne sont pas réglées par des prescriptions légales, il y a lieu de les inclure dans les contrats collectifs.

Comportement normal compréhensif et éducatif à l'égard des jeunes gens dans les entreprises. Les apprentis et les jeunes ouvriers doivent, partout où cela est possible, être placés sous la direction d'un chef capable tant du point de vue professionnel que pédagogique. Il ne doit pas être porté préjudice au droit des jeunes gens d'appartenir à des sociétés.

*

Ces postulats, sur la proposition de la Commission syndicale de la jeunesse, ont été ratifiés par le comité de l'Union syndicale suisse, le 20 juin 1941. Ils résument les principales revendications posées par les organisations syndicales en vue de la protection et de la formation professionnelle de la jeunesse, non seulement des apprentis mais encore des jeunes gens qui, dans l'obligation immédiate de gagner leur vie, ne sont pas en mesure de faire un apprentissage et doivent entrer dès la sortie de l'école dans la vie professionnelle comme garçons de courses auxiliaires, manœuvres ou travailleurs semi-qualifiés.

Quelles sont les mesures de protection en faveur de la jeunesse?

La loi fédérale sur la formation professionnelle des apprentis (nommée couramment loi sur la formation professionnelle) du 26 juin 1930 stipule diverses mesures de protection. L'article 14 précise que la durée du travail des apprentis ne doit pas dépasser celle des ouvriers et des employés de l'entreprise ou, lorsque cette dernière n'occupe que des apprentis, la durée habituelle du travail dans la localité. Les vacances doivent comporter 6 jours ouvrables au moins par an. Aucune réduction de salaire ne peut être effectuée pour cette période. L'article 34 dit que l'enseignement professionnel ne peut être donné le soir après 20 heures ou les dimanches et jours fériés. Les cours du soir après 20 heures doivent faire l'objet d'une autorisation cantonale, mais qui ne doit être accordée qu'en cas de nécessité.

En prévision d'une promulgation prochaine d'une loi fédérale des arts et métiers, on a renoncé à prendre d'autres mesures de protection en faveur des apprentis.

La loi fédérale sur l'âge minimum des travailleurs, du 24 juin 1938, a constitué un progrès dans plusieurs cantons. Elle fixe à quinze ans révolus l'âge de l'entrée dans la vie professionnelle et évite ainsi que les jeunes gens ne soient astreints trop tôt à des fatigues et à des soucis que leur constitution ne leur permet pas encore de supporter. Malheureusement, cette loi n'est pas encore en application dans tous les cantons.

La loi fédérale sur l'emploi des jeunes gens et des femmes dans les arts et métiers, du 31 mars 1932, est applicable aux entreprises industrielles et des arts et métiers qui ne sont pas assujettis à la loi fédérale sur le travail dans les fabriques. Elle interdit — mais en admettant de nombreuses exceptions — le travail de nuit pour les personnes qui n'ont pas encore atteint l'âge de dix-huit ans. Par « nuit », la loi entend une période de onze heures consécutives au moins comprises entre 22 heures et 5 heures. Aux termes de l'article 8, le Conseil fédéral désigne les travaux insalubres des arts et métiers auxquels il est interdit d'employer les jeunes gens de moins de dix-huit ans et les femmes de plus de dix-huit ans ou auxquels il n'est permis de les employer que sous certaines conditions. A notre connaissance, le Conseil fédéral n'a pas dressé une nomenclature de ces travaux insalubres. En réalité, cette loi est demeurée pratiquement sans grande signification.

Il faut également mentionner la loi fédérale sur le repos hebdomadaire, du 26 septembre 1939. L'article 5 stipule qu'un repos de 24 heures consécutives au moins doit être accordé chaque semaine aux travailleurs. L'article suivant précise que le repos doit être donné uniformément le dimanche à tous les travailleurs, excepté les cas où le travail du dimanche est admis par la loi.

Jusqu'à aujourd'hui, seule la loi fédérale sur le travail dans les fabriques contient des mesures de protection efficaces, bien qu'assez limitées, en faveur de la jeunesse.

L'art. 71 stipule que « les jeunes gens de moins de 18 ans révolus ne peuvent être employés ni au travail de nuit, ni au travail du dimanche; en ce qui concerne le travail de nuit, le Conseil fédéral peut autoriser pour les jeunes gens du sexe masculin de plus de 16 ans les exceptions exigées par l'intérêt public ou prévues par des conventions internationales ».

« Les jeunes gens de moins de 16 ans révolus ne peuvent, en outre, être employés aux travaux qui dépassent la durée normale de la journée (art. 48 et 64). Le Conseil fédéral désigne les branches de fabrication et les travaux auxquels il est interdit d'employer les jeunes gens de moins de 18 ans. »

L'art. 72 est consacré au repos de nuit: « Pour les jeunes gens de moins de 18 ans, le repos de nuit aura, dans tous les cas, une durée de onze heures consécutives et comprendra l'intervalle de dix heures du soir à cinq heures du matin. »

L'art. 75 est consacré à l'instruction générale des jeunes gens: « Pour les jeunes gens de moins de 16 ans qui ne sont pas au bénéfice d'un contrat d'apprentissage, les heures de travail dans la fabrique et le temps consacré à l'école et à l'instruction religieuse ne doivent pas, dans leur ensemble, dépasser la durée de la journée normale.

L'enseignement ne doit pas être entravé par le travail dans la fabrique. »

L'art. 76 traite de l'enseignement professionnel: «Le fabricant doit accorder aux jeunes gens de seize à dix-huit ans qui ne sont pas au bénéfice d'un contrat d'apprentissage, le temps nécessaire pour suivre des cours d'enseignement professionnel pendant les heures de travail jusqu'à concurrence de 5 heures par semaine. »

Outre ces dispositions spéciales sur l'occupation des jeunes gens, tous les autres articles de la loi sur le travail dans les fabriques relatifs à la durée du travail, à l'hygiène, etc., sont également applicables. Malheureusement, la loi ne stipule pas, pour les jeunes gens, une durée du travail inférieure à celle des adultes. Cependant, la loi et les ordonnances y relatives prévoient diverses mesures de protection en faveur des jeunes gens en cas de modification de l'horaire, d'heures supplémentaires, de travail de nuit et du dimanche.

Ces dispositions sont insuffisantes pour assurer la protection de la jeunesse comme les conditions actuelles du travail industriel l'exigent. Quoi qu'il en soit, le contrôle des organes de surveillance assure une application relativement efficace de la loi.

Sur le plan cantonal, la protection de la jeunesse est assez peu développée. Les lois cantonales d'apprentissage sont devenues sans objet ensuite de l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur la formation professionnelle. La plupart des cantons se limitent à promulguer des ordonnances d'application de la loi fédérale.

Nous sommes donc en présence d'une protection de la jeunesse qui ne répond plus aux besoins actuels. Les quelques dispositions en vigueur sont éparpillées dans les lois et les ordonnances les plus diverses; leur efficacité est fortement limitée par de nombreuses exceptions. La législation suisse relative à la protection de la jeunesse, de même que le droit suisse du travail sont faits de pièces et de morceaux et manquent d'une conception synthétique et unificatrice. Leur éparpillement empêche une vue d'ensemble.

En résumé, nous manquons encore d'une législation vraiment progressiste et efficace dans le domaine de la protection de la jeunesse travailleuse.

Malheureusement, dans de nombreuses entreprises, plus encore dans des branches entières, les conditions sont telles qu'elles exigent une protection efficace de la jeunesse. Osons-nous l'espérer dans un avenir prochain? Il est vrai que de nombreuses entreprises, notamment celles de quelque importance, ont fait un très louable effort en vue d'améliorer la formation professionnelle et les conditions sociales des jeunes gens, mais avant tout des apprentis. Nous n'examinerons pas ici la question de savoir si ces mesures sont l'effet d'une mentalité vraiment sociale ou si elles ont été prises sous l'aspect du rendement, les entreprises s'étant rendues compte que des conditions de travail saines y contribuent efficacement. Malheureusement, une partie seulement des jeunes apprentis bénéficient de conditions de travail aussi satisfaisantes. Nous ne pouvons continuer de compter uniquement sur la bonne volonté des employeurs pour remédier aux lacunes de la législation. Mais, hélas! « l'évolution » de la législation sociale au cours des vingt dernières années ne nous permet guère d'attendre dans un délai rapproché l'avènement d'une législation sociale conforme aux nécessités. Depuis l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur la formation professionnelle, il n'est plus guère question d'une loi fédérale sur la protection de la jeunesse. La protection du titre de maître d'état ou autres questions semblent intéresser davantage les autorités fédérales compétentes. Dans ces conditions,

l'action syndicale

revêt une importance accrue. Plus que ce n'est encore le cas aujourd'hui, les organisations syndicales doivent s'occuper activement et systématiquement des conditions de travail des apprentis et des jeunes travailleurs semi-qualifiés et non qualifiés. Nous songeons tout d'abord à la surveillance des dispositions actuellement en vigueur. Il ne devrait plus arriver que, par exemple, les dispositions relatives à la durée du travail ou aux vacances (qui figurent dans la loi fédérale sur la formation professionnelle) soient enfreintes dans une entreprise occupant du personnel organisé syndicalement, et cela sans que l'organisation syndicale en soit informée de manière à prendre les mesures qui s'imposent. Les membres des commissions ouvrières et les hommes de confiance doivent être mis au courant de toutes les dispositions de protection en vigueur en faveur des apprentis et des jeunes gens. Nos organisations ne doivent négliger aucun effort pour les faire respecter, et recourir, le cas échéant, auprès des organes de surveillance compétents. Nous avons constaté à maintes reprises que nos hommes de confiance ne se rendent pas toujours compte de leur rôle de « tuteurs » de la jeunesse travailleuse. Pour ceux qui savent combien les pouvoir

publics surveillent d'une manière insuffisante l'application de la législation relative à la protection de la jeunesse, il est évident que cette protection ne peut être efficace qu'à la condition que les organisations syndicales l'assurent elles-mêmes. La plupart du temps, le jeune homme ou ses parents n'osent pas exiger de l'employeur le respect de ces dispositions; le plus souvent, ils les ignorent ou n'en ont qu'une connaissance très imparfaite. Et dans les entreprises assujetties à la loi fédérale sur le travail dans les fabriques, le contrôle des inspecteurs, qui ne se fait qu'une fois par an, est, lui aussi, insuffisant. Mais celui des organes communaux et cantonaux de police l'est plus encore. Non seulement ces organes n'ont pas toujours la volonté ou le courage d'intervenir (souvent pour des raisons de politique locale; réd.) et de faire des exemples, mais encore ils sont souvent dans l'ignorance des dispositions légales de protection. C'est assez compréhensible; comme nous l'avons dit, les quelques dispositions dont nous disposons sont tellement éparpillées, perdues dans les lois les plus diverses « qu'une chatte n'y retrouverait pas ses petits » comme on dit. Cette remarque s'applique également aux fonctionnaires des villes spécialement chargés de cette tâche (et combien plus aux fonctionnaires des communes rurales et semi-urbaines!). Etant donné la forte décentralisation de notre industrie, le contrôle dans les régions rurales n'est pas moins important que dans les villes. On a parfois désigné les organisations syndicales comme le « bras de la loi » dans le domaine de l'application des lois sociales dans les fabriques. Ce devrait être d'autant plus le cas sur le plan de la protection de la jeunesse ouvrière.

Mais la tâche des organisations syndicales ne saurait se limiter à la surveillance des insuffisantes dispositions auxquelles cette protection a donné lieu. Les quelques sections de nos fédérations qui, ces derniers temps, sont intervenues pour demander des allocations de renchérissement pour les apprentis, ont en quelque sorte montré la voie à suivre. Les apprentis et les jeunes travailleurs sont dans l'impossibilité, laissés à eux-mêmes, d'améliorer leur situation. Ils sont dépendant de l'aide des syndicats. Jusqu'à aujourd'hui, seule la Fédération suisse des typographes a réglé contractuellement avec les employeurs les questions relatives à l'engagement, à la formation professionnelle et aux conditions de travail des apprentis. De cette manière, l'ensemble des questions d'apprentissage constitue une tâche commune des employeurs et des salariés. Les expériences faites jusqu'à aujourd'hui sont satisfaisantes pour tous les intéressés; patrons, ouvriers et apprentis. Il se peut que les conditions préliminaires à la réalisation d'une telle réglementation ne soient pas aussi favorables dans les autres branches. Mais ce n'est pas une raison pour que l'apprentissage continue de demeurer une chasse gardée des patrons et de leurs associations. La classe ouvrière est très fortement intéressée à la formation professionnelle de la jeune génération. Les conditions de travail et de rémunération des ap-

prentis et des jeunes travailleurs ne peuvent nous laisser indifférents.

En ce qui concerne la formation professionnelle, la loi fédérale y relative a fixé le droit de collaboration des organisations syndicales, notamment lors de la fixation de la durée et du programme d'apprentissage, des conditions d'examen, de l'organisation des écoles professionnelles; l'article 56 stipule que, lors de mesures importantes, les associations professionnelles intéressées doivent être préalablement consultées, c'est-à-dire aussi bien les associations patronales qu'ouvrières. La loi prévoit également une réglementation commune des conditions d'apprentissage par la collaboration des employeurs et des salariés. L'article 56 stipule à ce sujet:

« Les ordonnances prévues par la présente loi tiendront compte des dispositions sur la formation professionnelle prévues par des règlements professionnels d'associations communes ou adoptées d'un commun accord par les associations des employeurs et des travailleurs.

Lorsqu'il existe des associations distinctes d'employeurs et de travailleurs, le droit de proposition reconnu par la présente loi n'est pas subordonné, en principe, à leur accord commun. Cependant, toutes les associations intéressées doivent être consultées avant l'adoption d'une ordonnance. »

Reconnaissons sans ambage que, dans de nombreuses professions, nos organisations ne recourent encore que d'une manière très insuffisante à ces possibilités de collaboration, non pas parce qu'elles manquent de l'influence nécessaire, mais parce que nous n'avons pas toujours un sens suffisant de nos responsabilités à l'égard des apprentis. La collaboration des associations patronales et ouvrières ne doit pas se limiter aux mesures propres à assurer la formation professionnelle, mais s'étendre aussi aux conditions de travail et de salaire. Nous avons attiré l'attention sur le problème des allocations de renchérissement aux apprentis. Il faudrait aussi mentionner les vacances. A l'exception du canton de Bâle-Ville, les jeunes gens qui ne sont pas au bénéfice d'un contrat d'apprentissage n'ont pas droit à des vacances payées. A l'exception des cantons de Zurich et de Bâle-Ville, qui leur accordent douze jours, les apprentis n'obtiennent que les six jours fixés par la loi fédérale sur la formation professionnelle. Au moment où les jeunes gens sont en pleine croissance, astreints à un travail et à des efforts inhabituels, ils devraient bénéficier d'au moins trois semaines de vacances qui pourraient être réduites à la fin de l'apprentissage, le développement de l'organisme s'étant poursuivi entre temps. Il importerait également de faire en sorte que la fin de l'apprentissage ne soit pas simultanément une occasion de licenciement. Pendant trois mois au moins, l'apprenti qui a réussi l'examen de fin d'apprentissage devrait pouvoir demeurer occupé dans l'entreprise avec le salaire d'ouvrier. De cette manière, il serait en mesure de disposer, pour ces trois mois, d'un certificat d'ouvrier qualifié lui permettant plus facilement de trouver un emploi que

le diplôme d'apprentissage. Dans maintes professions, on constate que les apprentis licenciés dès la fin de l'apprentissage ont de la peine à trouver une place. Les employeurs préfèrent des ouvriers plus âgés et plus expérimentés. C'est pourquoi il semble que les offices de placement devraient traiter les ouvriers sortant d'apprentissage sur un pied d'égalité avec leurs collègues plus âgés. On ne pense pas assez que le jeune ouvrier ressent plus douloureusement le chômage que l'adulte déjà mûri par la vie; il est aussi plus sensible aux dangers moraux de l'oisiveté.

En outre, nous devons exiger, dans le cadre de la protection ouvrière, l'égalité de traitement entre les apprentis et les jeunes gens qui ne sont pas au bénéfice d'un contrat d'apprentissage. Le contrat d'apprentissage et la loi fédérale sur la formation professionnelle assurent une certaine protection à l'apprenti, envers lequel, d'ailleurs, le patron se sent plus de responsabilités qu'à l'égard du jeune homme ou de la jeune fille sans contrat d'apprentissage. C'est pour lui un point d'honneur que d'envoyer à l'examen des apprentis bien formés. D'une manière générale, les rapports personnels qui règnent entre patron et apprentis ou les conditions en vigueur dans les ateliers d'apprentissage des grandes entreprises contribuent à éviter un surmenage des jeunes gens. Il en est tout autrement des jeunes travailleurs sans contrat d'apprentissage. A peine ont-ils quitté l'école — où l'on prenait soin d'eux — qu'ils sont abandonnés à eux-mêmes, obligés de « gagner » la modeste rémunération qui leur est attribuée et dont, souvent, la famille a besoin. On leur confie les travaux les plus sales et les plus monotones. Personne ne se soucie de leur développement. L'apprenti, qui sait qu'il assure son avenir, est mieux préparé à supporter maintes difficultés que le jeune homme ou la jeune fille sans contrat d'apprentissage qui, lui, n'entrevoit aucune possibilité d'avancement. A la longue, la rémunération plus élevée qu'il touche en regard de celle des apprentis ne constitue pas une compensation suffisante. Le contact intérieur avec le métier n'est pas assez fort. Cette question est importante. En effet, le nombre des jeunes gens qui travaillent dans ces conditions est relativement élevé; selon les résultats du dernier recensement, il serait de 46,000. Nous sommes donc justifiés à demander, par analogie, l'application aux jeunes gens sans contrat d'apprentissage des dispositions de protection de la jeunesse, c'est-à-dire de celles aussi qui figurent dans la loi sur la formation professionnelle. En outre, dans l'intérêt même de l'économie nationale, la qualification professionnelle des jeunes ouvriers non qualifiés et semi-qualifiés devrait être améliorée par un enseignement professionnel adapté à leurs possibilités. Pour mieux assurer l'avenir de l'ouvrier semi-qualifié, il n'est pas indifférent, par un enseignement professionnel adéquat, de le mettre en mesure d'accroître ses prestations et, partant, son salaire.

Par ailleurs, la loi fédérale sur la formation professionnelle prévoit que les ouvriers auxiliaires capables doivent avoir la pos-

sibilité de devenir ouvriers qualifiés. Après un an d'emploi dans une entreprise, la fréquentation de l'enseignement professionnel est autorisée; après que l'intéressé a été employé dans la branche pendant une durée dépassant le double du temps d'apprentissage, il peut être admis à l'examen de fin d'apprentissage. Cette possibilité d'apprendre un métier qualifié constitue donc un progrès. Pour le moment, elle n'est guère utilisée. Les cantons ne se sont encore que peu souciés d'en permettre la réalisation.

On a parfois laissé entendre que la jeunesse actuelle était « élevée dans du coton ». C'est bien mal connaître la situation. Nous avons le devoir d'améliorer de telle sorte la formation professionnelle et les conditions de travail que la jeunesse soit en mesure de voler de ses propres ailes. Il ne s'agit pas seulement de former des ouvriers qualifiés: il faut encore former des hommes au véritable sens du terme, des hommes aimant leur métier, conscients de leurs responsabilités en face de la société et de la famille. Evidemment, ces tâches dépassent la simple politique des salaires; et pourtant, c'est de leur solution que dépend l'avenir du mouvement syndical. Sachons bien, cependant, qu'elles ne pourront être résolues qu'à la condition que nos organisations s'occupent systématiquement de la jeunesse.

L'apprentissage et la formation de la jeunesse dans les professions de l'imprimerie.

Par *E. Leuenberger*, Berne.

Ce numéro de la « Revue Syndicale » est avant tout consacré aux problèmes de la jeunesse. L'auteur a été invité à exposer la question de l'apprentissage dans les professions de l'imprimerie et la collaboration entre employeurs et salariés dans ce domaine. Je m'efforcerai de m'acquitter aussi bien que possible de cette tâche. Cependant, le sujet est si vaste que je suis dans l'obligation de me limiter aux points principaux.

Un vieil adage dit: « Qui a la jeunesse a l'avenir. » Il semble que l'on commence à se rendre compte de cette vérité; en effet, jamais on n'a déployé tant d'efforts pour gagner la jeunesse qu'au cours de ces dix dernières années. Dans certains pays, il est vrai, ces efforts ont abouti à empoisonner son âme et à lui inoculer une idéologie dont la conséquence dernière est la destruction des libertés démocratiques et des droits élémentaires de l'homme.

Les organisations syndicales, elles aussi, ne doivent pas négliger de gagner la jeunesse à leur cause. Les apprentis et les jeunes ouvriers doivent être organisés aussitôt que possible. Nos organisations ont un moyen approprié d'acquérir de l'influence sur la jeune génération: collaborer dans le domaine de l'apprentissage. Malheureusement, il y a encore des syndiqués qui estiment que