

Conciliation

Industrielle



Arthur FONTAINE

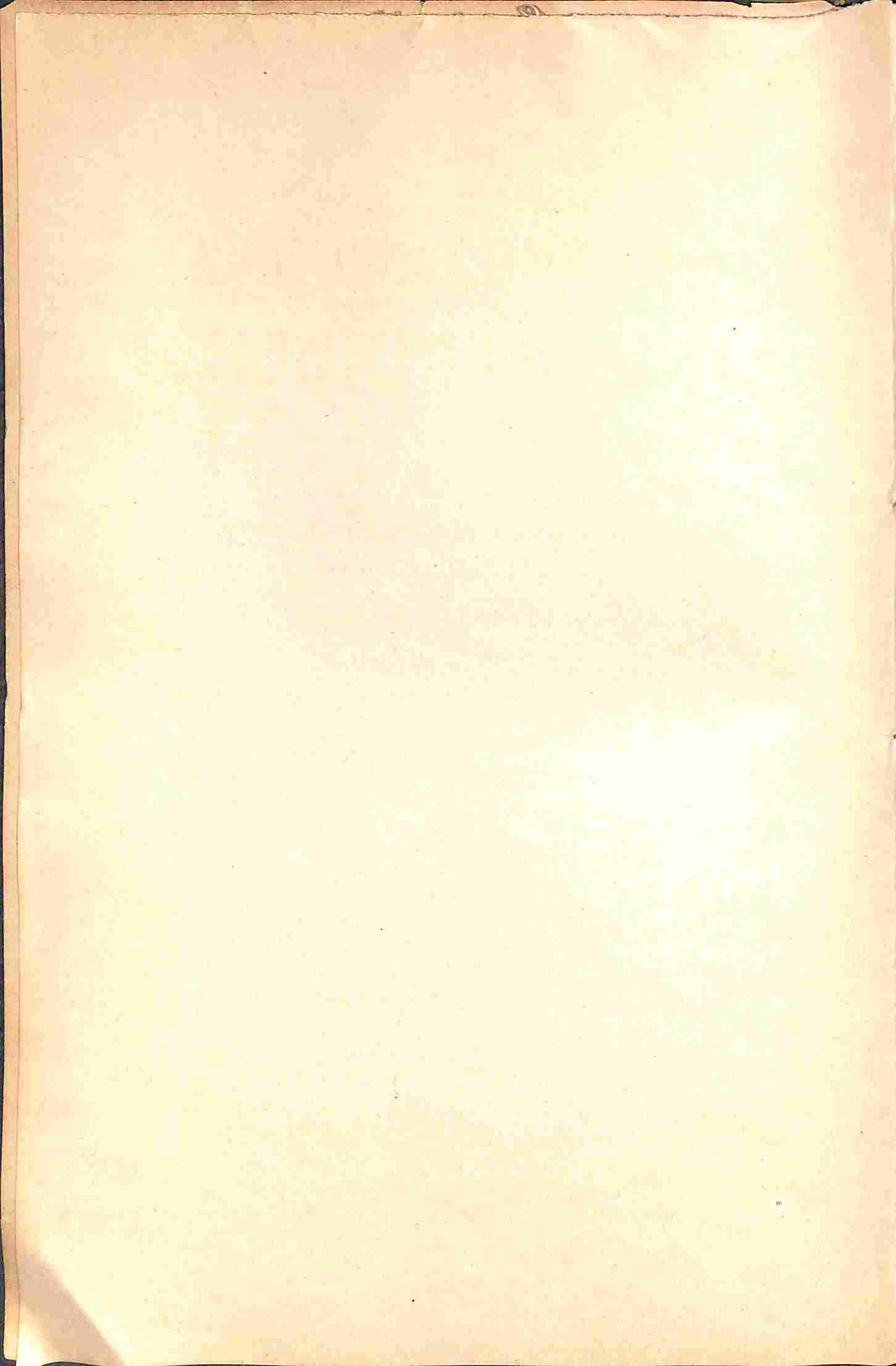


CONCILIATION INDUSTRIELLE

---

DE LA NÉCESSITÉ ET DES FORMES

DES CONSEILS MIXTES DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE



# CONCILIATION INDUSTRIELLE

De la nécessité et des formes  
des Conseils mixtes de conciliation et d'arbitrage

Conférence faite le 24 Novembre 1895

à la Société Industrielle d'Amiens

PAR

**M. ARTHUR FONTAINE**

Sous-Directeur de l'Office du Travail.

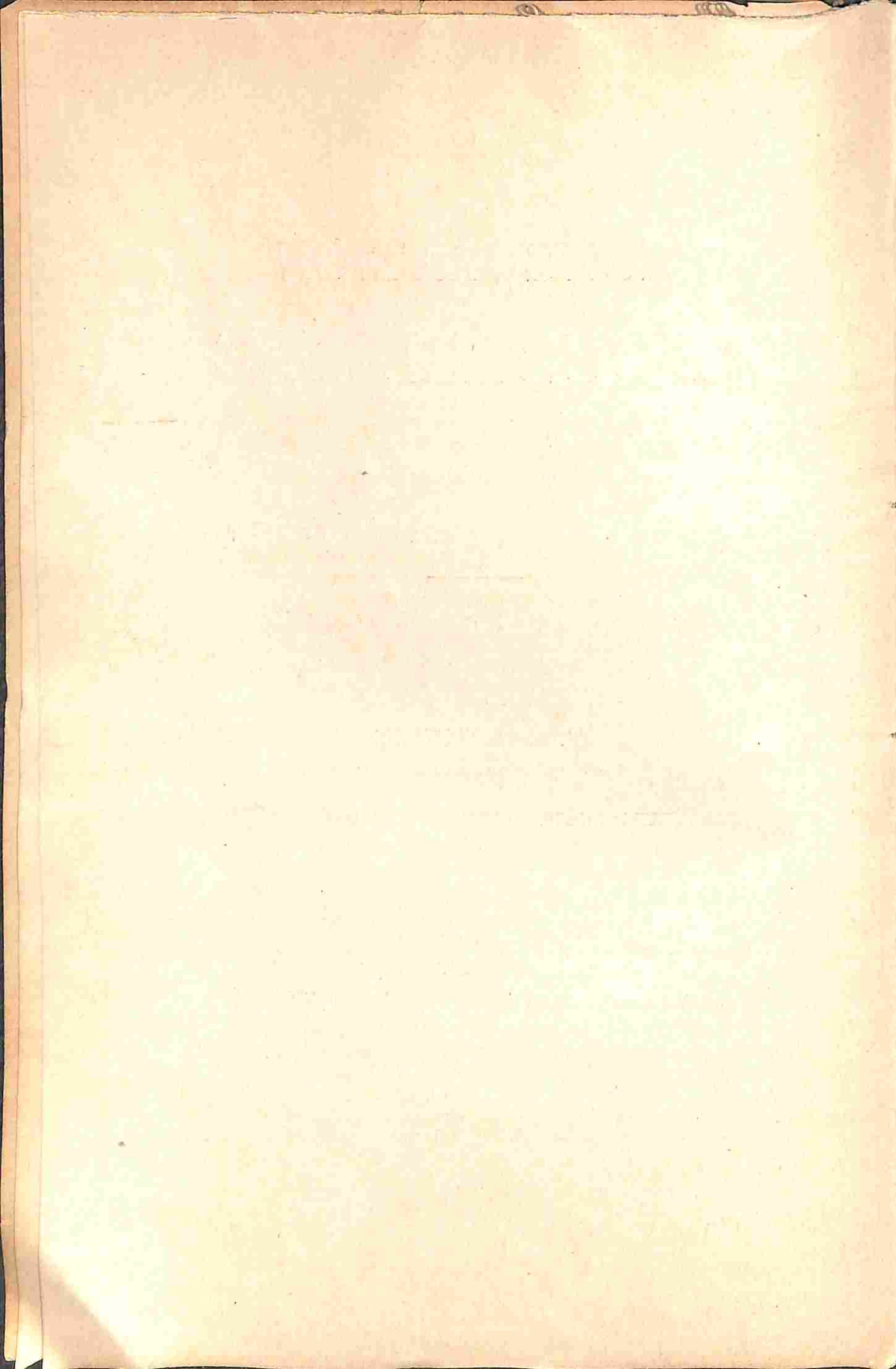


AMIENS

IMPRIMERIE TYPOGRAPHIQUE ET LITHOGRAPHIQUE T. JEUNET

45, RUE DES CAPUCINS, 45.

1896



# CONCILIATION INDUSTRIELLE

---

De la nécessité et des formes  
des Conseils mixtes de conciliation et d'arbitrage

---

Conférence faite le 24 Novembre 1895

*à la Société Industrielle d'Amiens*

PAR M. ARTHUR FONTAINE, SOUS-DIRECTEUR DE L'OFFICE DU TRAVAIL.

---

Mesdames, Messieurs,

En prenant la parole dans cette salle de la Société industrielle, où vous avez eu si souvent l'heureuse fortune de recueillir l'enseignement de maîtres illustres, je sens qu'une absolue sincérité peut seule excuser l'imprudence avec laquelle j'ai accepté l'invitation de votre Bureau. Je compte sur cette sincérité pour servir de trait d'union entre vous et moi et pour mériter la confiance que l'on a bien voulu vous demander en ma faveur.

Je ne parle au nom d'aucune des écoles économiques qui se dressent tout d'une pièce dans la mêlée des intérêts et la



confusion des opinions, quelque profit que j'aie trouvé à étudier le sens et le rôle social de leurs systèmes. Je ne vous apporte que des faits et des réflexions sur un point précis que les circonstances m'ont conduit à observer de plus près. Mais, à défaut de théorie complète, j'ai conscience de rattacher mes convictions et mes doutes à un esprit vivant, capable d'animer les squelettes des systèmes, à la parole même de la vie :

« Aimez-vous les uns les autres. »

« Ayez confiance les uns dans les autres ». — Pour moi, je crois à l'entière bonne foi des employés dans leurs revendications, comme à celle des patrons dans leurs résistances. Ceux-là sont poussés par un légitime désir d'élever le niveau de vie de leurs familles, ceux-ci retenus par la crainte de laisser s'établir des conditions nuisibles à la prospérité de l'industrie, qui est le bien de tous. Je désire moi-même, nous désirons tous de toutes nos forces, voir tous les citoyens, et, en particulier, les moins favorisés du sort, vivre d'une vie matérielle, intellectuelle et morale de plus en plus complète. J'applaudis donc aux efforts qu'ils font pour rendre plus grand leur bien-être, plus longues leurs heures de loisir, plus réelles leur liberté, leur responsabilité, leur dignité d'hommes.

Je sais aussi la complexité, la délicatesse de l'organisme industriel, je sais que de trop brusques changements, en le brisant, pourraient compromettre les lents bienfaits de la civilisation. Mais, j'ai la conviction qu'il y a des moyens, — non point des moyens automatiques, mais des moyens efficaces aux mains des hommes de bonne volonté, — pour maintenir l'équilibre et la paix dans l'humanité en marche, et que chacun de nous ne saurait mieux remplir sa mission d'homme, qu'en les cherchant et les essayant dans la voie particulière qui lui est tracée par ses occupations professionnelles.

Vous excuserez, n'est-ce pas, cette présentation indiscrette



du conférencier par lui-même ; elle n'est pas un hors d'œuvre et nous amène en plein sujet.

Nous l'admettons tous, — les intérêts du patron et de l'ouvrier, de l'employeur et de l'employé, dans ce qu'ils ont de permanent, d'élevé, en un mot d'essentiel, sont en accord intime... D'une part, la prospérité de l'industrie et le développement des moyens de production, — de l'autre, la vigueur, l'intelligence et le bien-être du travailleur, — le perfectionnement de l'homme et des outils qui diminuent l'intensité de son labeur, voilà les gages, non point suffisants, mais nécessaires du progrès matériel et moral de la nation. Mais les intérêts journaliers de l'acheteur et du vendeur de travail sont souvent en conflit, au moins en apparence.

L'ouvrier veut, disent les programmes, travailler moins longtemps chaque jour, n'être pas une machine qui consomme pour produire et travaille pour manger, jouir du loisir plus grand que permet aux hommes l'asservissement des forces naturelles. Je comprends ce désir, répond le patron, mais la concurrence m'interdit tout ce qui élèverait mon prix de revient. Pourriez-vous demain faire en huit ou neuf heures, ce qu'aujourd'hui vous faites en dix ou douze ? Cela s'est rencontré, je le sais, dans quelques industries, mais pas dans la nôtre. N'y pensons plus. — Et de même, ajoute-t-il, pour l'augmentation de salaire qui vous permettrait d'avoir un foyer plus attrayant, de retirer, peut-être, votre femme de l'atelier, d'améliorer les conditions de votre existence. Certes, je voudrais l'accorder, mais cela m'est impossible en ce moment. Il est dangereux pour vous même d'enlever tout bénéfice au capital engagé dans l'entreprise. — Vous vous plaignez des règlements de l'atelier ; vous trouvez injuste l'amende qui n'est pas le remboursement d'un préjudice causé par votre faute ? Vous ne voyez ainsi qu'un côté de la question. Il faut, pour l'ordre dans le travail, ordre qui influe sur le prix de

revient et la qualité du produit, que je maintienne parmi vous une discipline ferme. Voulez-vous que je soie contraint de renvoyer l'ouvrier pour toute faute même peu grave ? — Ah ! le renvoi ! s'écrie le chœur des ouvriers. Le travailleur n'a-t-il pas sur l'usine quelque droit, impossible à définir, mais vivement senti ? Son travail n'a-t-il pas contribué avec l'intelligence du patron à la fonder, à l'accroître, à la faire prospérer ? N'y a-t-il rien de lui d'immobilisé dans ces murs ? Le renvoi devrait être entouré de plus de garanties ! Est-il juste qu'il dépende de la volonté sans contrôle d'un homme sujet à l'erreur comme les autres hommes, de plonger le salarié dans la misère avec ceux qu'il fait vivre de son travail ? — Mes amis, répond le bon patron, ma dette envers vous est éteinte en droit strict, mais non dans ma conscience, par le paiement du salaire convenu. Fiez-vous donc à mon esprit de justice ; c'est, à ma connaissance, le seul recours pratique ; le sentiment de mes devoirs et de ma dignité, comme mon intérêt bien entendu, m'interdisent les caprices.

Si l'amour du bien public, l'esprit de justice, le désir de progrès sont également sincères des deux parts, on aura à cœur de dissiper ces malentendus, ces illusions, ces erreurs. Il faut faire saisir que l'on suit l'unique ou la meilleure voie qui conduise à la commune prospérité. Il faut que ceux qui résistent convainquent ceux qui poussent de l'impossibilité de marcher plus vite vers le but entrevu, et que ceux-ci puissent exposer les raisons de leur impatience. Il faut s'entendre et se comprendre.

Pour une telle œuvre, nulles formes ne peuvent suppléer à la confiance réciproque. Mais il est des pratiques, un peu différentes suivant les temps et les lieux, suivant l'état des esprits et aussi l'état des industries, qui la préservent mieux, qui offrent un milieu plus favorable à son éclosion, à sa croissance sous l'action des forces morales développées en chacun de nous par l'éducation.



Je n'ai pas à rappeler par quels procédés les corporations privilégiées de l'ancien régime, restreignant la concurrence et faisant étroitement réglementer les conditions du travail, donnaient une solution au problème de la conciliation industrielle. Leur principal moyen d'action, qu'on le regrette ou non, nous échappe dans la société actuelle.

Il nous faut forcément tenir compte d'un fait capital, de la liberté du commerce et de l'industrie, proclamée par décret du 17 Mars 1791 et aujourd'hui passée dans les mœurs : « A partir du 1<sup>er</sup> Avril prochain, il sera libre à toute personne « de faire tel négoce ou d'exercer telle profession, art ou « métier qu'elle trouvera bon. » Cette liberté est pour nous un des Droits de l'homme; les examens qui barrent l'entrée de certaines carrières ne doivent être que des criteriums plus ou moins précis de compétence, pour l'exercice de certaines professions où l'ignorance est particulièrement dangereuse.

La liberté de l'industrie était accordée, en 1791, à un peuple de petits patrons et de compagnons — Le fait même de cette liberté, affranchissant les plus habiles de la jalousie de leurs concurrents, les applications merveilleuses de la vapeur, condensant le travail autour des grandes usines à moteur mécanique, accroissant par les nouveaux engins de transport l'importance de la fabrique collective, mille circonstances ont augmenté peu à peu le nombre des grands patrons. Aujourd'hui, d'après l'enquête récente des Inspecteurs du Travail, et sans tenir compte de l'industrie des transports et de ses formidables compagnies de chemins de fer, le tiers de nos trois millions d'ouvriers industriels travaille dans des ateliers occupant plus de 50 ouvriers; 8000 grands ateliers groupant depuis 50 jusqu'à plusieurs milliers d'ouvriers, distribuent le travail à plus d'un million de travailleurs; or, parmi les autres ateliers, moyens ou petits, figurent encore ces groupes disséminés qui forment avec le grand patron distributeur de travail la fabrique collective.

Messieurs, je ne m'effraie point de cette situation. L'intelligence, l'activité du grand patron a été, est un puissant facteur de progrès et de richesse générale. Mais chacun de vous sent bien à quel point ont dû être modifiés, depuis cent ans, les rapports entre ouvriers et patrons, à mesure que la nature et l'importance du rôle joué par ceux-ci les séparaient, forcément, de plus en plus, de leurs nombreux auxiliaires, et par là rendaient la confiance moins aisée.

De nombreux patrons français ont cherché dans de traditionnelles pratiques, inspirées par un antique et noble esprit de protection paternelle, le moyen d'assurer la paix des ateliers, en cette époque de difficile évolution. Ils ont voulu par la permanence des engagements créer des liens étroits entr'eux et leur personnel; n'embauchant qu'avec prudence, lorsqu'ils étaient bien assurés de n'avoir pas affaire à une crise de surproduction, ils ont évité les chômages et fait apprécier leur prévoyance et leur désintéressement. L'entente complète touchant la fixation du salaire, et non le tarif à prendre ou à laisser, a été leur continuel souci, et cette entente était basée sur un état général de bien-être garanti par leurs soins à l'ouvrier. Ils ont favorisé l'alliance des industries domestiques et manufacturières qui facilitent aux ouvriers le passage des crises industrielles et, aussi, les rendent moins exclusivement dépendants, dans leur existence, du patron de travail. Ils ont, dans le même but, et par des subventions qui ne nuisaient en rien au salaire dû, au salaire équitable, provoqué les habitudes d'épargne, aidé à la constitution d'un foyer familial. Ils ont enfin, respectant les coutumes qui concentrent autant que possible au foyer les obligations de la femme, évité de la mêler aux travaux des fabriques et aux intérêts du dehors.

Messieurs, vous avez reconnu ce portrait du grand patron; un esprit puissant et sage, Le Play, en avait fixé les traits en cherchant les conditions nécessaires à la paix des ateliers.



Mais il est impossible de ne pas le constater, les traits principaux du portrait, par la force des choses plus que par la faute des hommes, se rencontrent aujourd'hui de plus en plus rarement. Sous la poussée de la concurrence, les portes des fabriques se sont ouvertes plus grandes à la main-d'œuvre à bon marché, aux femmes, aux filles, aux enfants. Tour à tour il a fallu, à la hâte, profiter des moments de prospérité en embauchant de nouveaux ouvriers, puis réduire le personnel au cours de crises fréquentes et intenses ; car la spéculation, les inventions, la surproduction viennent sur le marché international soumettre à d'inéluctables fluctuations ceux-là même qui cherchent le plus sincèrement la permanence des engagements. Et ces conditions ont, à leur tour, porté atteinte au foyer familial où se forgeaient la patience et l'endurance des ancêtres. Sous l'influence de ces faits, la confiance s'affaiblissait, le développement des œuvres charitables et des œuvres accessoires de patronage ne suffisait pas malheureusement à la faire renaître, et là où l'évolution économique avait empêché le patron de remplir son rôle principal de régulateur de travail, les ouvriers déçus et obligés d'assurer mieux leur pain quotidien, cherchaient un patronage complémentaire. Des prédications du dehors et, d'ailleurs, tout le mouvement des idées dans notre siècle venaient aider les forces internes de désagrégation qui tendaient à émanciper l'ouvrier de la tutelle jugée trop étroite du patron ; sans relâche était ébranlé l'ancien ordre des choses par les souffles de liberté qui soulevaient confusément toutes les espérances. Une situation nouvelle et délicate était née. — Je comprends que, dans les régions industrielles ayant encore échappé à ces influences, les patrons ne se soucient pas d'affronter de gaieté de cœur les difficultés qu'elles préparent et ne quittent pas volontiers leurs traditionnelles coutumes. Mais partout, cependant, l'heure est venue d'examiner avec un esprit ouvert cette situation nouvelle ; il est temps de rechercher dans



l'expérience des peuples dont l'évolution est plus avancée, ce que l'on devra faire pour rétablir ou pour maintenir la confiance et la cordialité dans les rapports de patron à salarié, au milieu de ces difficultés complexes, mais fortement éducatrices, que font naître le développement de nos libertés et l'accroissement de notre puissance industrielle.

Donc, le mouvement économique moderne avait d'abord remis le sort d'une partie de la classe ouvrière aux mains de grands patrons industriels. Puis, la suite du développement de l'industrie et des échanges, le mouvement général des intérêts, ont rendu inévitable la recherche, l'élaboration par les masses ouvrières d'un deuxième protecteur; celui-ci chargé de défendre les conditions nécessaires que la concurrence entraînait beaucoup de patrons à oublier; mieux adapté peut être aussi, aux mœurs d'une société dotée de larges libertés politiques et profondément égalitaire.

Quel va être le patron en quelque sorte complémentaire ?

Les ouvriers, après bien des tâtonnements, des recours plus ou moins heureux à des influences étrangères, cherchent de plus en plus dans l'association libre le supplément de patronage qui leur faisait défaut. En voici la raison. — Supposons l'ouvrier isolé. La valeur, la spécialité professionnelle lui étant de moins en moins indispensable au service des machines, il est de plus en plus une simple unité dont le départ ne cause aucun préjudice, aucun arrêt à la grande usine. Tandis que, pour lui, pour cette faible unité, le départ est suivi d'un chômage qui peut être long, et même entraîne assez fréquemment l'obligation de changer de domicile avec sa famille; c'est un grave dommage. Pour rétablir l'équilibre, il appelle à l'aide ses compagnons de travail; il les adjure de quitter l'atelier avec lui; tous les travailleurs de l'usine contre tout le capital de l'usine; sans cela l'égalité n'existe pas, ne peut pas exister. L'objectif immédiat de la

coalition de travailleurs a donc été de maintenir cette égalité, d'empêcher que la condition de l'ouvrier dépendit trop étroitement de la justice du patron, alors qu'on ne saurait présumer que celui-ci, talonné par la concurrence, puisse être toujours et partout juste

L'inconvénient, au moins momentané, de cette solution née des circonstances, était l'opposition d'une force non réglée à l'action d'un individu formé à la conduite des hommes; d'où, la nécessité de traverser une période de transition pendant laquelle les caractères et les mœurs s'adaptent aux conditions nouvelles, parfois au prix d'expériences douloureuses.

La forme rudimentaire que revêtit l'association des ouvriers, ce fut la coalition temporaire, la grève; plus lentement se réveilla l'Association permanente, supprimée jadis avec la Corporation. La première forme fut reconnue par la loi en 1864, la seconde en 1884.

Quelle fut, sur les rapports de mutuelle confiance nécessaires entre patrons et ouvriers, l'action des grèves et des syndicats ?

La grève, vous le savez, est une cessation de travail, concertée entre salariés, en vue d'obtenir soit une amélioration matérielle de leur condition, soit le redressement d'une atteinte qu'ils croient portée à leur dignité.

La liberté de se concerter, en vue d'un but *licite*, le chômage volontaire, ne peut être limitée que par l'intérêt public ou les droits de la liberté d'autrui. La puissance publique doit intervenir, en certains cas, pour les sauvegarder ; mais, en principe, le droit de coalition est aujourd'hui reconnu à l'ouvrier comme une garantie nécessaire de sa dignité d'homme et de sa liberté économique. S'il n'existait pas, le sentiment public d'équité obligerait l'Etat à se charger du rôle de grand



patron, à protéger l'ouvrier par des règlements d'embauchage, des tarifs officiels de salaire, toute une législation protectrice et répressive.

Voyons maintenant l'usage qui a été fait du droit de grève et où cet usage nous a conduits.

Pour la France, depuis 1870, les statistiques nous montrent le chiffre annuel des grèves croissant de période en période et atteignant son point culminant en 1893, où 634 grèves englobaient 170.000 ouvriers et faisaient chômer trois millions de journées. Dans une année moyenne, de 1890 à 1894, cent mille ouvriers chômaient deux millions de journées de travail ; c'est plus du double du chômage de grève vers 1875.

En Angleterre, aux Etats-Unis, en Italie, partout où des relevés rétrospectifs ont été dressés, le même accroissement a été constaté ; tous les pays soumis à un régime de liberté politique et économique analogue au nôtre subissent la même crise générale. C'est là, à mon sens, une confirmation des causes profondes du mouvement ouvrier dont je vous retraçais les grandes lignes ; un tel ensemble n'est pas l'œuvre fortuite de quelques mauvaises têtes.

Si nous recherchons les causes de ces grèves, nous voyons, dans les deux tiers des cas, les ouvriers quitter l'atelier, le chantier, par suite de désaccord sur le prix du travail. Ce n'est point forcément la misère qui pousse alors l'ouvrier à lutter. Quel que soit le taux absolu du salaire, le conflit naît si l'ouvrier pense que son travail est payé au-dessous de sa valeur et qu'il peut en obtenir une rémunération plus forte. Pour le reste, les causes sont : Désir des ouvriers de réduire la durée de leur journée de travail, protestations contre les règlements trop étroits, révoltes contre des renvois qu'on s' imagine injustifiés. Chacune de ces causes, lorsqu'elle est mise en avant avec sincérité, et que l'accord entre les parties n'a pu se faire, peut légitimement entraîner la grève.

Bien rares sont, en somme, quoique très commentées et justement réproouvées, les grèves dont la cause est nettement étrangère au contrat de travail, aux conditions de vie de l'ouvrier, et porte atteinte, en principe, à la liberté et à la dignité personnelle du patron. — Ce qui ne signifie pas, sans doute, que toutes les réclamations relatives au contrat de travail apparaissent comme justes, mais simplement qu'elles sont d'un ordre sur lequel la discussion peut être admise, sur lequel, tout au moins, des explications doivent être données entre parties contractantes.

Quant aux résultats des grèves, ils ont été *jusqu'ici*, dans l'ensemble, assez importants pour les ouvriers. Il n'en doit point coûter de le reconnaître.

Nous sommes trompés sur l'efficacité matérielle de la grève par les souffrances et les pertes de ces conflits retentissants qui, pendant des mois entiers, réduisent à la misère la famille ouvrière et arrêtent la production d'importantes usines. Mais, il ne faut pas s'y tromper, ces conflits sont l'exception ; au cours des cinq années 1890 à 94, sur 100 grévistes on en compte 37 ayant chômé moins d'une semaine, 72 ayant chômé moins d'une quinzaine ; 15 seulement ont chômé plus d'un mois.

On trouve, somme toute, que sur cent grèves, moins de la moitié, — en *France* 45 depuis l'année 1890, — aboutissent pour les ouvriers à un échec complet. Les autres conflits sont suivis de réussite ou partielle ou totale ; ces dernières atteignent en France le quart, en Angleterre et aux États-Unis les quatre dixièmes du nombre des grèves. Ce ne sont pas des résultats négligeables.

On a souvent mis en regard les pertes et les gains matériels des grévistes dans les conflits ayant eu pour objet le salaire ; — les seuls, évidemment, qui se prêtent à ce genre de calcul. Je l'ai fait moi-même en d'autres circonstances, et en ai déduit,



avec plus ou moins de précision, que le succès ne paraissait pas, dans l'ensemble, payé trop cher par les grévistes. Mais ces sortes de bilans sont trompeurs ; ils ne tiennent compte ni des pertes des industries solidaires, qu'atteint indirectement le chômage, ni des bénéfices de la masse ouvrière qui profite toute entière à certains moments des conquêtes d'une minorité, ni de la progression normale des salaires, en dehors de l'action des grèves.

Et puis, la perte ou le bénéfice financier n'est pas tout ; il faut aussi tenir compte des conflits où le taux du salaire n'est point en jeu. Je ne veux point m'arrêter sur ce terrain brûlant, et je me borne, en guise de conclusion, à rappeler ces quelques lignes, souvent citées, d'un maître en qui vous avez confiance, de M. Paul Leroy-Beaulieu, dans son *Essai sur la Répartition des richesses* : « On se tromperait, écrit-il, en « croyant que, considérée en soi, la grève ait nui à la classe « ouvrière. Elle a certainement contribué à faire respecter « davantage les ouvriers par les patrons, à prévenir beaucoup « d'abus de détail..... « A vrai dire, ce sont moins les grèves « effectives qui ont eu ces résultats, que la simple crainte, la « simple possibilité de grèves. »

Cependant malgré l'évidence et la nécessité du droit de grève, en dépit des garanties immédiates d'indépendance et de progrès qu'a pu y trouver la classe ouvrière, les citoyens les meilleurs, d'accord avec le sentiment presque unanime de la nation, pensent que la multiplication des grèves est un mal et qu'il faut y parer.

Ils voient avec douleur grandir l'antagonisme entre patrons et ouvriers, alors que le progrès moral, auquel doit seulement servir de soutien le progrès matériel, serait caractérisé par une croissante harmonie entre les individus de plus en plus libres. Ils voient avec une patriotique angoisse la haine de classes se propager, ici dans des populations aveuglées et



irritées par les souffrances d'une longue grève, là dans les groupes trop souvent agités par l'ardeur de la lutte, par les prédications enflammées auxquelles elle sert aisément de prétexte. Le mal n'est pas dans les pertes matérielles plus ou moins graves que peut entraîner telle ou telle grève ; il est tout entier dans le caractère de lutte à outrance qu'elle revêt ; le mal, c'est l'esprit d'inimitié et d'envie qui fermente à l'occasion des grèves. C'est à celui-là qu'il faut porter remède.

Que faire pour y parvenir ? supprimer la grève ouvrière est impossible. Espérer que l'expérience, à elle seule, en arrêtera les progrès serait enfantin, puisque les populations ouvrières y trouvent encore souvent un avantage. Il faut chercher les moyens de rendre la discussion plus courtoise, d'inspirer à chacune des parties un respect réel des droits de l'autre, faire renaître la confiance indispensable, là où elle a disparu.

L'association permanente, formée en dehors de tout conflit déclaré, le syndicat ouvrier, va-t-elle permettre d'atteindre le but ? Mieux que la coalition accidentelle, née d'un désaccord aigu, il paraît se prêter à un rôle de sage défense et d'éducation progressive des ouvriers. Va-t-il jouer ce rôle éminent ?

En France, depuis la loi de 1884, les syndicats professionnels ont pris une extension rapide et considérable. On a évalué à 800 le nombre des unions ouvrières constituées dès avant la loi qui en autorisait la formation. Dix ans plus tard, au 1<sup>er</sup> juillet 1894, on en comptait plus de 2,000 groupant 400.000 membres. Le huitième de la population industrielle ouvrière est ainsi rattaché, plus ou moins solidement, aux organisations syndicales. On peut trouver là une base d'action étendue.

Pour l'éducation de leurs membres, ou dans un but de prévoyance en quelque sorte patronale, les syndicats ouvriers ont déjà fait un grand nombre de fondations. Au 1<sup>er</sup> juillet

1894, l'Annuaire des Syndicats (1) cite 438 bibliothèques, 44 bulletins ou journaux, 113 cours ou écoles professionnelles, voilà pour l'instruction ; 315 bureaux de placement, 69 caisses de chômage, 108 organisations de secours de route, 20 coopératives de production ou ateliers syndicaux, voilà pour la recherche du travail ; 261 sociétés de secours mutuels ou de retraite, 41 sociétés d'épargne, 7 de crédit, 6 d'assurances contre les accidents, voilà pour parer aux crises de la vie ouvrière.

Sur plusieurs points, d'ailleurs, l'énumération de l'Annuaire est encore incomplète. C'est plus de 100 syndicats, d'après une récente enquête de l'Office du Travail, qui ont réellement, au 1<sup>er</sup> juillet 1895, organisé les secours de chômage ; et plus de 150, ceux-ci appartenant presque tous, il est vrai, à la Fédération des Travailleurs du Livre, donnaient des secours de route pour les ouvriers voyageant à la recherche de travail.

L'effet utile n'est malheureusement pas encore très considérable pour certaines de ces fondations. Ainsi, les 81 caisses de chômage qui ont fourni à l'Office du Travail des renseignements sur leur fonctionnement en 1894, n'ont dépensé dans l'année que 75,000 francs et ne groupaient guère que 15,000 adhérents ; quant aux secours de route ils n'ont pas atteint 10,000 francs.

Nous sommes loin des 12 millions de francs servis en 1893, en Grande-Bretagne, par des caisses syndicales de chômage groupant plus de 800.000 adhérents.

Cependant, il serait injuste de ne pas reconnaître les efforts déjà tentés. Quelques professions d'élite, je cite les typographes, font déjà apprécier dans toute la France les heureux résultats d'une organisation complète et sagement conduite. Laissons donc faire au temps son œuvre, en la favorisant si

---

(1) Ministère du Commerce et de l'Industrie, Bureau des Syndicats professionnels.



la chose est en notre pouvoir. Rien n'est plus nécessaire dans notre démocratie, rien n'est plus digne d'encouragement et de sympathie que cette éducation des ouvriers par eux-mêmes.

Mais, en dehors de ce rôle d'éducation et de prévoyance, destiné à donner peu à peu aux ouvriers cette sécurité du lendemain et cette largeur de vues qui seules permettent le calme au milieu des discussions d'intérêts, l'Union ouvrière poursuit l'amélioration immédiate et continue des conditions même du travail. A-t-elle rempli ce rôle avec sagesse?

On attribue souvent à la seule existence de syndicats ouvriers un rôle prépondérant dans la préparation des grèves; à leurs chefs un rôle forcé d'agitateurs. Cela peut être vrai en tel ou tel lieu, mais, il importe de le reconnaître, cela n'est pas vrai dans tous les pays. Le département du Travail, institué au ministère anglais du Commerce, est très catégorique sur ce point. Il écrit dans un rapport officiel : « On « affirme généralement que les grèves sont suscitées par les « ordres ou à l'instigation du Comité central de l'Union « ouvrière représentant le métier, bien plutôt que causées « par l'initiative des travailleurs eux-mêmes; on affirme que « les travailleurs, de nos jours, quittent le travail sous la « pression de leur Trade-Union, malgré eux, contrairement « à leurs souhaits et à leurs inclinations. C'est le contraire de « la vérité pour la grande majorité des cas. Dans les neuf « dixièmes au moins des grèves, le mouvement commence « par les travailleurs d'une usine, ou d'une localité, et ce « n'est que plus tard que sont informés les chefs du syndicat « ouvrier. »

En effet, les Trade-Unions hésitent à fomenter des grèves qu'elles devront ensuite soutenir sans faiblir de larges subsides puisés dans leurs caisses. Une union riche et bien organisée, qui a à soutenir de ses deniers des institutions

multiples, destinées au patronage complet de ses membres, à qui une longue pratique a donné conscience de la grandeur et de l'utilité de son rôle, n'est pas disposée à prendre des résolutions hâtives et inconsidérées, ni à sacrifier légèrement, pour une cause futile ou pour un but impossible à atteindre, les intérêts élevés et permanents dont elle a la garde.

Mais, en revanche, les grèves une fois décidées et approuvées, les mêmes unions s'imposent, pour les soutenir, de considérables sacrifices; elles ont dépensé dans ce but, en Grande-Bretagne, dix-sept millions de francs en 1893.

Ce qu'il faut reconnaître encore, c'est qu'en France, au moins, en plusieurs régions et pour d'assez nombreuses professions, l'existence d'un syndicat ouvrier prédispose actuellement à la grève des milieux ouvriers mal organisés, et ayant une insuffisante expérience de la liberté d'association. Il est certain que les groupements professionnels donnent aux ouvriers le sentiment de leur force, qu'ils sont tentés d'abuser de cette force, et qu'ils cèdent d'autant plus facilement à la tentation que le rôle éducateur du syndicat est encore moins développé. Par une réaction naturelle, la méfiance de nos patrons contre le principe même de l'association ouvrière, s'accroît en raison de ces abus; ils s'organisent aussi pour y résister et se soutenir les uns les autres.

En résumé, l'association *exclusivement* ouvrière, quelques services qu'elle ait pu rendre et doive rendre à la cause des travailleurs, n'a pas jusqu'ici, en France, contribué à améliorer les rapports du capital et du travail. En Angleterre, son développement normal datant de 1824, a plus généralement élevé et assagi ses chefs. Mais elle n'en reste pas moins partout, en principe et par essence, un organe de lutte et de défense.



Que faut-il décider ? que faut-il tenter ?

Nous avons vu, par la force des choses, la confiance décroître entre patrons et ouvriers, la grève devenir plus fréquente, la haine se développer. Puis, voici que syndicats ouvriers et syndicats patronaux se dressent les uns contre les autres, et c'est encore la lutte qui s'organise. Certainement, on doit reconnaître la logique de ces formations, leur utilité pour la défense des droits de chacun, les services qu'elles ont rendus et rendront encore. Mais chacun va-t-il aller jusqu'au bout de son droit ? Dieu et mon droit ! Ce cri sonne comme un cri de guerre. Comment concilier tous ces droits et faire régner la paix ?

Permettez-moi, Messieurs, d'écarter encore les systèmes qui suppriment l'antagonisme actuel en supprimant la vente de travail et résolvent le problème en l'annulant. J'ignore le sort que l'avenir leur réserve ; il y a là certainement, au milieu d'utopies une part de vérité, et l'on peut tout au moins saluer au passage la participation aux bénéfices et la coopération de production. Mais ce n'est point le sujet de cet entretien

Ayant constaté, à la fois, la nécessité et les inconvénients de la grève dans le régime industriel que les circonstances ont développé, nous cherchons, non à faire disparaître les grèves, mais à supprimer celles qui naissent d'un malentendu, à diminuer la durée et l'âpreté des autres. Comprenant toute l'importance, éducatrice et défensive, du groupement ouvrier, nous espérons que les individualités fortes émergeront de ses conseils, formeront un état-major assez intelligent pour reconnaître les difficultés de la situation industrielle, assez ferme pour garder son indépendance et la confiance de ses mandants, capable enfin d'aider à rétablir des rapports de cordiale intelligence entre la masse ouvrière et les grands patrons.

Eh bien, la raison l'indique et l'expérience le prouve, pour atteindre ce résultat, il faut assurer constamment le contact entre les patrons et les délégués librement choisis des ouvriers



devenus trop nombreux, provoquer des réunions régulières où les uns et les autres expriment de bonne foi leur opinion sur les conditions du contrat de travail et les circonstances susceptibles de le modifier, — comme il convient entre gens s'engageant librement et ne cherchant pas à abuser les uns des autres. Ces réunions, ce sont les comités mixtes de salaires, les conseils mixtes de conciliation et d'arbitrage. L'existence de tels conseils témoigne que le patron reconnaît et accepte l'égalité conquise par l'ouvrier, que celui-ci, de son côté, comprend les dangers de la guerre de classes. Ils doivent donc être envisagés comme un progrès de l'organisation du travail et de la nature humaine.

Ce fut en 1860, à la suite de grèves prolongées, au milieu des craintes que suscitaient leur fréquence, que fut fondé à Nottingham par le grand manufacturier Mundella, le célèbre conseil de la bonneterie qui depuis servit de modèles à tant d'autres. « Trois d'entre nous, dit-il, réunirent une douzaine « de chefs d'associations ouvrières. Nous nous expliquâmes « avec eux.

« Certes, les ouvriers étaient pleins de prévention et je ne « pourrais vous dire à quel degré la méfiance régnait entre « nous. Il y eut même des manufacturiers qui nous blâmèrent, « prétendant que nous les dégradions ! Malgré tout, nous « persistâmes dans notre projet et nous arrivâmes à fonder « ce qui fut appelé un conseil d'arbitrage et de conciliation. « On convint de soumettre à ce conseil toutes les questions « pendantes et de le composer d'un nombre égal de patrons « et d'ouvriers. Les délibérations ont lieu sans appareil aucun, « chacun expose ses vues et discute celles de ses adversaires « en toute liberté. Patrons et ouvriers arrivent à se convaincre « aussi souvent les uns que les autres. »

Lorsque, en 1877, alors que la conciliation était déjà populaire en Angleterre, M. Julien Weiler introduisit l'organisme

nouveau dans la division du matériel des charbonnages de Mariemont et de Bascoup, en Belgique, il s'inspira des mêmes principes et eut à vaincre les mêmes méfiances. Il ne recueillit, pendant la première année, que des marques de défiance de la part des ouvriers, d'incrédulité de la part du personnel dirigeant, à peu d'exceptions près. Les ouvriers surtout, paraissaient se refuser obstinément à l'essai du système.....

« A la fin, l'un d'eux consentit à parler : Nous croyons, dit-il, que l'administration ne fait cela qu'afin de savoir ce que nous pensons. Tout juste, lui fut-il répondu. Vous l'avez dit ! si nous nous réunissons avec vous, c'est pour connaître vos idées et pour vous communiquer aussi les nôtres, sur toutes les questions qui nous intéressent les uns et les autres. Trouvez-vous que ce soit un mal ? Pensez-vous que l'industrie peut bien marcher si patrons et ouvriers ne se comprennent pas ? »

Tous ceux qui fondent de nouveaux conseils, Messieurs, éprouveront les mêmes difficultés, quel que soit l'éclat des organisations aujourd'hui éprouvées, et en dépit du programme de conciliation que contiennent les statuts de très nombreuses associations. Pour les vaincre, il suffira de suivre l'exemple admirable de ces aînés qui ont ouvert la voie.

La tentative de conciliation a pour but unique de rapprocher les employeurs et les employés, de faire disparaître les malentendus par une discussion loyale et franche. Elle suppose absolument le contact des intéressés ou de mandataires choisis parmi eux, avec ou sans présence de tiers; elle aboutit à une convention ou elle échoue. La convention est acceptée des parties sans difficulté, puisqu'elle résulte d'un accord.

L'arbitrage a essentiellement pour but de faire trancher des points en litige par des tiers non intéressés, mais tenant leur mission du libre choix des parties. L'arbitre fait son enquête auprès de celle-ci et rassemble tous les éléments d'une décision



qu'elles se sont, moralement au moins, engagées d'avance à accepter.

La sanction des décisions peut être morale, pénale ou civile, mais elle doit, sous peine d'injustice, être telle qu'elle puisse être appliquée aux patrons comme aux employés. L'accord conclu doit être dénonçable par l'une quelconque des deux parties, si l'on ne veut point retomber dans l'interdiction désormais impossible des grèves.

Mais, dira-t-on, quelles sont d'une façon précise, les conditions du contrat de louage à discuter en comité mixte ? Comment entend-on qu'ils soient consultés sur le taux et le mode de paiement du salaire, la durée du travail, les renvois de personnel, les règlements d'atelier. Et si l'accord ne se fait pas, dans quel cas y a-t-il lieu de recourir à l'arbitrage ?

Il est nécessaire, pour la prospérité de l'exploitation commune, de laisser au patron une complète indépendance technique et commerciale; on doit donc écarter tout d'abord l'idée que les conditions du travail puissent être impérativement fixées pour l'avenir, par un comité mixte ou un arbitre, en dehors de l'assentiment du patron.

Il ne suffirait pas, on le comprend, même à ce point de vue technique et commercial, que le patron fût libre de ses marchés de vente et de son outillage.

L'arbitrage ne doit donc pas suivre *forcément* l'impossibilité de concilier. Mais il est à désirer qu'il intervienne au moins dans tous les cas où il y a discussion soit sur l'interprétation d'une convention, d'une coutume, soit sur la réalité de faits invoqués par l'une ou l'autre des parties.

Je m'explique sur ce second point en prenant pour exemple des cas extrêmes :

Des ouvriers veulent obtenir sous forme d'augmentation de salaire une part plus grande des bénéfices de l'entreprise; le patron ne veut pas modifier la part de profit qui lui revient et

refuse un accord nouveau. Ni la demande ni le refus ne sont basés sur des allégations qui soient contestées par la partie adverse; c'est un conflit de désirs s'excluant; la question ne pourra être tranchée que par la grève, si chacun maintient ses prétentions. Tout au plus l'arbitrage interviendra-t-il tardivement pour faciliter à l'amour-propre des parties une solution que chacune prévoit comme inévitable. Les ouvriers ont-ils au contraire, comme il arrive très souvent, basé leur demande sur une augmentation supposée des prix de vente et des bénéfices du patron, sur une comparaison avec d'autres salaires dans la même région; le patron nie-t-il cette augmentation de bénéfice, cette infériorité du salaire de son usine et motive-t-il précisément ainsi son refus? Les circonstances sont favorables à un arbitrage et il est à souhaiter qu'il ait lieu, si l'on n'a pu se mettre d'accord en comité de conciliation. C'est ainsi que dans l'Etat de Massachussets, patrons et ouvriers de l'industrie de la chaussure s'entendent généralement pour remettre à des arbitres les multiples questions d'équivalence de salaire soulevées par le perfectionnement incessant des machines.

Voici une clause de renvoi que le patron insère dans le règlement ou applique en dehors de tout règlement; les ouvriers ne l'acceptent point comme valable, et l'accord n'a pu se faire. Si le patron s'est conformé aux lois et coutumes en vigueur, il est dans son droit strict et l'arbitrage ne pourra utilement être demandé que pour apprécier la vérité ou la justesse des motifs allégués des deux parts. Il en va tout autrement s'il s'agit de l'interprétation du règlement ou de la coutume.

En revanche, une discussion en comité de conciliation peut toujours se produire utilement pourvu qu'elle soit relative aux conditions du travail, entendues d'une manière large. Le patron ne saurait trouver de meilleure occasion d'instruire



ses ouvriers, de gagner leur confiance, de dissiper des malentendus et de couper court à un mécontentement injustifié. Il prendra garde, d'ailleurs, que souvent un grief sérieux se cache sous les réclamations que l'inexpérience présente sous un jour faux ou d'une manière absurde, et il aura soin d'aller toujours au fond, à la raison des choses.

Je citerai, à titre d'exemple de discussion courtoise et utile, de courts extraits des procès-verbaux du conseil de conciliation et d'arbitrage des charbonnages de Bascoup.

D'abord, arrêtez un instant votre vue sur la grande salle des délibérations. Autour de la table où sont déposés les documents et les rapports, voici, d'un côté, les ingénieurs et le Président patron, en face, les délégués et le Vice-Président ouvriers. Derrière, sur des sièges, les mineurs désignés par leurs camarades pour assister silencieux aux séances. Figures sérieuses, écoutant avec une attention soutenue. Délégués à la parole nette et imagée, aux réclamations précises, forcés par une discussion serrée de réviser leurs jugements ; rudes, mais francs et intelligents. Ingénieurs s'expliquant avec calme, d'une voix plus égale, parfois avec un mouvement vite réprimé d'impatience. Tantôt c'est le Président patron, et tantôt le Vice-Président ouvrier qui dirige les débats. On sent, dès les premiers mots, qu'il ne s'agit pas là d'un vain spectacle, qu'aucune arrière-pensée ne rend stérile l'institution. Écoutons :

*Séance du 28 février 1893.* — L'administration expose que les salaires sont en ce moment de 9 à 10 % trop élevés par rapport au prix de vente, et annonce qu'elle est forcée d'appliquer une baisse de cette importance à partir du 1<sup>er</sup> mars prochain ; elle consent toutefois à la répartir sur deux mois, à la demande qu'en a faite la Commission des salaires ; une première baisse de 5 % aurait lieu le 1<sup>er</sup> mars et la seconde de 5 % le 1<sup>er</sup> avril. L'assemblée donne son accord sur cette



proposition après échange d'observations entre ses membres.

*Séance du 24 avril 1893.* — Avant de lever la séance, M. le Président tient à exprimer sa satisfaction pour l'attitude correcte qu'ont tenue les ouvriers pendant la grève politique qui vient d'avoir lieu. Ce n'est que cédant à la violence qu'ils ont abandonné le travail, et grâce aux mesures prises par les représentants et les délégués ouvriers, le travail a été repris à tous les puits dès le lendemain du vote de la Chambre des Députés sur la revision de la Constitution.

*Séance du 30 mai 1893.* — La question d'établissement des salaires des raccommodeurs et des meneurs est renvoyée à l'étude d'une commission spéciale.

*Séance du 25 juillet 1893.* — Les calculs faits par la Commission des salaires, qui sont communiqués à l'Assemblée, établissent que les salaires actuels sont encore de près de 5 % trop élevés par rapport au prix de vente et à l'effet utile. L'Administration propose une baisse de 5 %. Le Conseil, après discussion, et tenant compte des observations présentées par la Commission des salaires décide d'appliquer à partir du 1<sup>er</sup> août : une baisse de 5 % sur les salaires de tous les ouvriers à l'entreprise et des chargeurs, etc. : je passe les détails.

Il est donné lecture du nouveau projet de règlement sur le coupage des voies présenté par la Commission chargée de l'étude des modifications à apporter au règlement existant ; ce projet est adopté et sera mis en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> août.

*Séance du 31 octobre.* — Il est donné connaissance de la plainte formulée par le Syndicat ouvrier au sujet de la pression exercée par certains contremaîtres à l'effet de forcer les ouvriers à prendre part à l'adjudication des tailles.

Invités à donner des explications, les représentants ouvriers déclarent qu'ils n'ont aucun fait de ce genre à signaler. Des explications seront demandées à l'Union syndicale.

Dans une autre circonstance, la vente des charbons étant difficile, l'Administration annonce qu'elle établira dans quelques semaines un jour de chômage hebdomadaire. Les ouvriers demandent que la mesure soit appliquée immédiatement, la saison actuelle étant pour eux la plus favorable en raison des travaux agricoles qu'ils peuvent exécuter.

Je borne là ces citations. Il faut lire les compte-rendus annuels et les notices pleines de faits dont les fait précéder M. Julien Weiler ; mais, surtout, ceux qui ont eu occasion comme moi d'assister à une séance du Conseil restent frappés du mélange d'indépendance et de franche confiance manifesté par les délégués ouvriers.

Les Conseils libres de l'Angleterre nous fourniraient bien d'autres exemples qu'il serait trop long de rappeler. Un mot de M. Mundella cependant, sur le choix des délégués ouvriers, me paraît devoir être cité ; il est corroboré par l'expérience des autres Conseils et a souvent été répété sous d'autres formes.

« Les hommes que les manufacturiers détestaient le plus,  
« — dit-il, — furent ceux que les ouvriers choisirent pour les  
« envoyer au Conseil. Nous trouvâmes en eux, cependant, des  
« hommes pleins de droiture. Ce sont en général les ouvriers  
« les plus intelligents et nous avons reconnu qu'ils étaient  
« parfois débordés par la masse qu'ils avaient derrière eux.  
« Souvent leurs commettants insistaient pour leur faire faire  
« des choses qu'ils jugeaient contraires au bon sens, et ils ont  
« su résister. Il ont été les plus fortes barrières que nous  
« ayons pu opposer à la foule ignorante. »

Etudier, ici, les diverses formes qui ont été données aux Comités de conciliation et d'arbitrage, analyser leurs statuts sortirait des limites nécessaires de ce bref entretien. Il faudra toujours une étude attentive de ces statuts à qui voudrait



fonder un tel Comité. On en trouvera un grand nombre dans le volume de l'Office du Travail : « De la Conciliation et de l'arbitrage dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers » et depuis, dans le Bulletin de l'Office du Travail. Je veux seulement caractériser les principaux types qui se sont produits depuis 35 ans en Europe et en Amérique.

Les organismes de conciliation et d'arbitrage, Conseils, Cours, Chambres, etc., peuvent être permanents ou accidentels, officiels ou privés, corporatifs ou régionaux, spéciaux à une usine ou communs à plusieurs.

La conciliation et l'arbitrage accidentels sont réglés en France par la loi du 27 décembre 1892 que vous connaissez tous, à laquelle on n'a point assez recours, sans doute, et qui a cependant déjà rendu de réels services en faisant pénétrer peu à peu l'idée de mœurs nouvelles dans nos régions industrielles. En 1894, 391 grèves se sont produites en France, et, pour 101, on a tenté un recours à la conciliation. Dans 64 cas, un conseil a pu être formé, et pour 53 grèves la loi a hâté la solution du conflit.

Mais ces réunions accidentelles ne se produisent guère qu'une fois le conflit né, et même ordinairement la grève déclarée. — Ce sont des relations continues qu'il y a lieu d'établir.

Point n'est besoin d'organisations très compliquées. Le comité même de la caisse de secours, dans les fabriques où il y a une telle caisse et où les ouvriers y sont représentés par des délégués pourra servir d'embryon au conseil et faciliter un essai. Mais mieux vaudra constituer un conseil spécial, le plus tôt possible, les qualités nécessaires aux délégués ouvriers n'étant point toujours les mêmes dans les deux cas.

Le Conseil d'Usine, formé pour les ouvriers d'un seul établissement, espèce de chambre d'explication, jouit déjà d'une faveur légitime. On en cite des exemples heureux en



Grande-Bretagne, en Allemagne, aux Etats-Unis, en Belgique, (tels ces conseils de Mariemont et de Bascoup que nous avons admirés), quelques-uns même en France. Ils se prêtent admirablement à nos mœurs patronales et ont été recommandés dernièrement encore par un homme d'expérience, M. Gibon, ancien Directeur des Forges de Commentry, ancien Président de la Société d'Economie sociale.

Mais ce n'est point là seule forme que le succès ait couronnée. En Angleterre, où une étroite solidarité unit, d'une part les patrons, et d'autre part les ouvriers d'une même industrie, les conseils sont plutôt corporatifs, je veux dire fondés pour un groupe de patrons de même industrie et leurs ouvriers. — Cette forme exige un plus grand développement de l'Association ouvrière et la suppose dotée de chefs éprouvés et sages, formés par une longue pratique. Tels sont les nombreux comités mixtes de la métallurgie et des mines, des industries textiles, du bâtiment, de la chaussure ; chaque année en voit éclore de nouveaux. Aux Etats-Unis, en Autriche pour la petite industrie, nous retrouvons les mêmes conseils.

En France enfin des comités mixtes de conciliation et d'arbitrage ont été formés entre syndicats patronaux et syndicats ouvriers dans les professions où l'éducation ouvrière est la plus avancée, notamment dans l'industrie typographique.

Les Conseils régionaux groupant plusieurs industries dans une même région, tels ceux établis par les Chambres de Commerce de Londres, de Manchester et d'une vingtaine de villes de la Grande-Bretagne, n'ont pas l'action permanente et éducatrice des Conseils d'usine ou de métier. Ils sont mieux placés pour prévenir les conflits que les organismes accidentels, mais ils ne visent pas à l'établissement de relations continues entre les groupements patronaux et ouvriers pour l'examen des intérêts professionnels.

On peut faire la même remarque au sujet des Cours officielles

d'arbitrage instituées dans 8 états de l'Union américaine, et, sous le couvert des Conseils de l'Industrie et du Travail, dans toute la Belgique. Ce sont des espèces de tribunaux, ne rendant de décisions qu'à la demande des parties, mais investis d'un droit permanent d'enquête. Ils fonctionnent rarement, en somme, sauf dans l'Etat américain de Massachussets où ils rendent de grands services.

Messieurs, je ne puis insister aujourd'hui sur cette histoire des Conseils de conciliation qui commence en Angleterre en 1824 et a pour premier événement vraiment significatif l'apparition à Nottingham, en 1860, de ce conseil de la bonneterie, dont je vous ai retracé l'origine. Mais du fonctionnement des divers organismes dans les circonstances critiques qui se sont présentées, il peut être instructif de tirer leurs traits essentiels.

L'arbitrage permanent ou accidentel, la conciliation accidentelle, les cours officielles ont pour effet, surtout, de diminuer la durée des grèves, rarement de les éviter. Seuls, les Conseils permanents et libres de conciliation peuvent créer réellement et d'une manière durable des rapports empreints de confiance et de cordialité. — Quels sont donc les conditions indispensables, les traits saillants de ces conseils libres ?

Il n'est pas nécessaire que le conseil soit composé d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers, car les conventions doivent être acceptées à la fois par la majorité des uns et des autres. Les membres doivent être élus par leurs pairs ou désignés par les bureaux des associations qu'ils ont formées régulièrement. Il est bon que le conseil soit spécial à une industrie ou à des industries connexes, et il est indispensable que les spécialités principales d'ouvriers qui auront à s'adresser au conseil y soient représentées. Inutile d'ajouter, n'est-ce pas, que le mandat impératif est contraire à l'institution, au point d'en entraîner la chute immédiate.



On doit faire les plus grands efforts pour que les résolutions soient prises dans le conseil à la presque unanimité et que tous les différends soient aplanis par un accord. Néanmoins, il est utile que les statuts d'un conseil de conciliation aient prévu un recours extrême à l'arbitrage. Les arbitres peuvent être désignés d'avance ou au moment du conflit : la première solution est très fréquemment adoptée.

Il est important que l'on rédige des conventions écrites ; mais que l'on ne cherche pas à en rendre l'acceptation obligatoire. Le travail repris, la convention devra avoir la valeur d'un contrat liant le patron à chacun de ses ouvriers individuellement et garanti par les lois ordinaires. Quant aux collectivités en présence, on ne saurait leur interdire par une disposition légale de former de nouvelles coalitions ; des amendes seulement peuvent être stipulées, quand le traité a été conclu par des associations fortement constituées. L'expérience prouve, d'ailleurs, que la garantie de l'accord collectif est dans les sentiments d'honneur et de solidarité des parties, dans l'influence de l'opinion publique éclairée par un débat loyal.

Quels ont été les résultats généraux obtenus par les Conseils permanents d'arbitrage et de conciliation ? Maints traits mis en lumière dans les trop rapides aperçus que j'ai déroulés devant vous ont déjà peut-être frappé votre esprit et fait éclater leur importance. J'en veux résumer en quelques mots le sens et la portée.

L'étude monographique du fonctionnement des principaux conseils de conciliation a montré qu'ils limitent efficacement le nombre et la durée des grèves, bien que, dans l'ensemble du mouvement ouvrier moderne, ce résultat soit encore masqué par le développement général et universel des causes de conflit. Il faut lire à ce sujet les témoignages décisifs de Julien Weiler dans les comptes rendus des conseils de



Mariemont et de Bascoup, de Henry Crompton, longtemps arbitre du conseil de la passementerie de Nottingham dans son admirable livre : « Arbitrage et conciliation entre patrons et ouvriers », les témoignages de Mundella pour le conseil de la bonneterie de la même ville de Nottingham, de Chamberlain pour le conseil de la métallurgie du Staffordshire, de Lindsay Wood, président de l'Association des propriétaires de houillères de Durham, enfin de ces nombreux membres du parlement anglais et juges de comté, qui ont rempli, à la satisfaction de tous, les délicates fonctions d'arbitres auprès des conseils de conciliation.

Mais surtout, le but principal a bien été atteint ; en assurant aux intérêts en présence le bénéfice d'une discussion libre, égale, et par suite plus fraternelle, on a rétabli des rapports de cordiale confiance, et évité le développement d'une haine de classes qui ruinerait sûrement notre civilisation au détriment de tous.

M. Crompton écrit, avec quelque enthousiasme :

« Il s'est fait, chez les patrons, comme chez les ouvriers  
« anglais, un grand progrès moral et intellectuel. Sans  
« doute, il y a des parties de l'Angleterre, il y a certains  
« métiers où les relations entre les chefs d'industrie et la  
« classe ouvrière sont aussi mauvaises que jamais. Il existe  
« telles professions où la sauvagerie la plus brutale est encore  
« de règle, mais c'est là le plus sombre des points noirs ; le  
« nombre des points brillants augmente lentement mais  
« sûrement. »

Tout récemment, à la suite d'une minutieuse étude sur la question ouvrière en Angleterre, un observateur français bien connu pour la sincérité et la netteté de ses enquêtes (1), appréciant le rôle des grands chefs d'associations ouvrières,

---

(1) M. Paul de Rousiers. — *La Question ouvrière en Angleterre.*

les Burt, les Fenwick, les Wilson et tant d'autres avec lesquels il avait entretenu des relations, les uns députés, l'un même ministre du dernier cabinet libéral, résumait ses impressions en ces lignes significatives :

« Le fait de traiter de graves intérêts avec les patrons, de  
« régler de concert avec eux un certain nombre de questions,  
« les initie aux difficultés de la direction industrielle, leur  
« font comprendre le rôle supérieur que jouent les patrons,  
« les efforts considérables qui leur incombent. Ils sont amenés,  
« par suite, à reconnaître en eux les qualités supérieures qui  
« les ont placés à la tête des usines. Ils rencontrent chez un  
« grand nombre le désir sincère d'améliorer autant que  
« possible la situation des travailleurs, et souvent un lien  
« d'estime affectueuse et de gratitude naît des rapports forcés  
« dont un désaccord a été l'occasion.

Permettez-moi, Messieurs, de clore cette conférence par les paroles éloquentes d'un homme d'État français. Dans la séance du 15 mars 1895, à propos de la grève des allumettiers, M. Ribot, président du Conseil des Ministres et Ministre des Finances s'exprimait en ces termes, aux applaudissements *unanimes* de la Chambre des Députés.

.....  
« Nous n'avons pas et nous ne pouvons pas avoir la  
« prétention de trancher les questions de salaires par voie  
« d'autorité. Le progrès qui s'est fait dans le monde industriel,  
« qui tend à se répandre de plus en plus et qui est un progrès  
« moral que nous devons encourager, c'est de substituer à  
« l'idée qui a pu autrefois suffire de l'autorité toute seule,  
« s'exerçant d'en haut, l'idée du contrat avec la liberté réci-  
« proque et aussi avec le respect réciproque de la parole  
« donnée.

« Le jour où nous aurons mis cette notion au fond des



« esprits et au fond du cœur à la fois de ceux qui emploient le  
« travail et de ceux qui prêtent leur main-d'œuvre, ce jour-là  
« nous aurons fait beaucoup pour apaiser les conflits et pour  
« dissiper les malentendus qui, quelquefois, se sont traduits  
« par des collisions infiniment regrettables.

« Il faut que nous considérions l'ouvrier comme l'égal de  
« celui qui l'emploie quand il s'agit de discuter les conditions  
« et le taux de son salaire, et aussi quand il s'agit d'appliquer  
« les clauses de conventions qui ont été librement débattues.  
« Là nous n'avons plus le droit d'ordonner. Nous devons  
« vérifier avec lui, voir s'il a raison, l'écouter avec cette  
« patience, cette bienveillance que les hommes doivent  
« apporter dans leurs relations professionnelles. . . . .

« Voilà comment je comprends les relations mutuelles de  
« l'administration et des ouvriers. Voilà l'exemple qui sera  
« suivi de plus en plus, je l'espère, dans le pays tout entier par  
« ceux qui emploient le travail et par ceux qui fournissent  
« la main-d'œuvre. Nous donnerons ainsi un grand exemple  
« de pacification sociale. »