

2  
CONGRÈS INTERNATIONAL DE LÉGISLATION DU TRAVAIL

---

I<sup>re</sup> QUESTION

---

LA

# LÉGISLATION DU TRAVAIL

AUX

## ÉTATS-UNIS

PAR

WILLIAM FRANKLIN WILLOUGHBY

DELEGUE DU DÉPARTEMENT FÉDÉRAL DU TRAVAIL AUX ÉTATS-UNIS

(TRADUIT PAR LAURENT DECHESNE, DOCTEUR EN DROIT ET EN SCIENCES POLITIQUES)

---

BRUXELLES

P. WEISSENBRUCH, IMPRIMEUR DU ROI

ÉDITEUR

45, RUE DU POINÇON, 45

—  
1897

I<sup>re</sup> QUESTION (1)

---

# LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

AUX

## ÉTATS-UNIS

PAR

WILLIAM FRANKLIN WILLOUGHBY

DÉLÉGUÉ DU DÉPARTEMENT FÉDÉRAL DU TRAVAIL AUX ÉTATS-UNIS

(TRADUIT PAR LAURENT DECHESNE, DOCTEUR EN DROIT ET EN SCIENCES POLITIQUES)

---

### Introduction.

Essayer de rendre compte de la législation du travail en ce qui concerne les États-Unis, est certainement beaucoup plus difficile que s'il s'agissait d'une nation européenne. Dans ce dernier cas, il n'y aurait que les décisions d'une seule législature à étudier. Dans le cas des États-Unis, il est nécessaire d'examiner les lois faites par rien moins que quarante-cinq législatures indépendantes. Sauf quelques exceptions insignifiantes, la réglementation de toutes les matières relatives aux droits et devoirs des ouvriers est exclusivement du

(1) Quelles modifications la législation protectrice des ouvriers a-t-elle subies dans chaque pays depuis la *Conférence internationale concernant le règlement du travail aux établissements industriels et dans les mines*, réunie à Berlin en mars 1890 sur l'invitation de S. M. l'Empereur d'Allemagne? Quelle est la situation respective des différents états industriels à l'égard des résolutions prises par la Conférence sur le travail des enfants, le travail des jeunes ouvriers, le travail des femmes et le travail dans les mines.

domaine des États particuliers de l'Union. Dans l'exercice de ce pouvoir, les États sont complètement indépendants. Chaque État est plus ou moins tenu de conformer sa législation à celle des autres États, de la même manière que la France met ses lois en harmonie avec celles de la Belgique ou de l'Espagne. Une étude approfondie de la question aux États-Unis semblerait donc exiger l'examen de l'expérience faite par chaque État séparément. Mais, en fait, ceci n'est point nécessaire. Quoiqu'aucune loi ne requière l'uniformité de législation dans les divers États, il y a une forte tendance de la part de ceux-ci à atteindre cette fin. Chaque État est fortement influencé par la conduite des autres et l'on peut découvrir une certaine uniformité, au moins en ce qui concerne les grandes lignes de leur politique. L'action efficace d'une loi dans un État conduit presque fatalement à réclamer son application dans d'autres. Or, le moyen le plus naturel et le plus aisé de suivre l'initiative d'un autre État est d'imiter le texte de la loi prise comme modèle. Il ne sera donc point rare de rencontrer les mêmes termes dans les lois de quantité d'États.

Dans la création d'un corps de lois relatives au travail, il est évident qu'il doit se trouver, dans chaque cas, un État pour inaugurer le mouvement. L'histoire de la législation du travail aux États-Unis, présente ce fait intéressant, qu'il ne s'est pas trouvé tantôt un État, tantôt un autre, pour faire la première loi relative à tel objet particulier. Dans presque tous les cas, au moins en ce qui regarde les questions ouvrières importantes, le premier pas a été fait par l'État de Massachusetts. Il fut le premier à créer un bureau de statistique du travail, le premier à réglementer l'emploi des enfants dans les fabriques et les ateliers, le premier à pourvoir à l'inspection des fabriques et le premier à créer un conseil de l'État pour la conciliation et l'arbitrage dans les conflits du travail. De plus, le Massachusetts n'est pas seulement l'État « pionnier » relativement à la législation du travail, mais actuellement, il possède un codé de lois ouvrières de beaucoup en avance sur celui de n'importe quel autre État américain. L'histoire de la législation du travail dans cet État constitue donc la partie la plus importante de l'histoire de la législation du travail en général aux États-Unis. Nous nous proposons, par conséquent, de présenter, aussi brièvement que possible, un résumé de la législation de cet État en particulier. Néanmoins, afin de donner une idée de la législation du travail en général aux États-Unis, mieux qu'on ne pourrait y atteindre en se bornant à l'étude d'un État particulier, nous allons d'abord essayer de tracer une esquisse générale du caractère et des tendances

de la législation ouvrière dans tout le pays. En agissant ainsi, nous pourrions voir quels objets les législateurs américains ont jugé à propos de réglementer, quelles méthodes ils ont adoptées à cet effet et, dans une large mesure, quel est le nombre d'États étant intervenus dans chaque matière différente. Ensuite, en étudiant la législation du Massachusetts, il sera possible de voir dans quelle mesure ces principes ont été appliqués par l'un des États industriels les plus importants et les plus avancés de l'Union.

### Caractères et tendances de la législation du travail aux États-Unis.

Non seulement la question ouvrière existe dans tous les pays industriels, mais elle y présente, en général, les mêmes caractères. L'objet de la législation ouvrière est donc très sensiblement le même dans tous les pays. Néanmoins, dans le caractère de la législation et dans l'étendue de son développement, il y a place pour des différences considérables. Tandis qu'il est impossible de préciser tous les points relatifs au travail au sujet desquels le législateur est intervenu aux États-Unis, l'exposé suivant indiquera au moins, pensons-nous, tous les objets d'une certaine importance qui ont été réglementés par la loi.

#### *L'emploi des ouvriers mâles adultes.*

Aux États-Unis, on a nettement distingué entre la réglementation du travail des ouvriers mâles adultes et celui des femmes et des enfants. D'après la théorie admise, les hommes sont capables de veiller à eux-mêmes; déterminer dans quelles conditions ils peuvent être employés, serait à la fois porter atteinte à leur liberté de faire les conventions qu'ils jugent à propos et tendrait à diminuer leur esprit d'indépendance et d'initiative personnelle. Mais il est aussi admis que la liberté du contrat ne s'applique pas aux femmes et aux enfants. Ceux-ci sont tellement faibles au point de vue économique, que la liberté du contrat, qui implique une sensible égalité de force entre les parties contractantes, se réduit ici à une pure fiction. Dans leur cas, par conséquent, l'appel à la puissante protection de l'État est considéré comme justifié. C'est aussi la distinction à laquelle on s'est tenu si strictement en Grande-Bretagne.

Aucun État, jusqu'à l'époque présente, n'a essayé, ni de légiférer au

sujet du taux des salaires privés, ni de limiter la journée de travail des hommes adultes dans toutes les occupations. Une telle loi serait probablement considérée dans tous les États comme inconstitutionnelle. Pourtant, quelques lois ont institué ce qu'on appelle la journée légale de travail (*the legal hours of labour*). Mais il faut remarquer que ces lois ne ressemblent en rien à une tentative de limitation de la durée d'une journée de travail. Elles déclarent simplement que huit ou neuf heures seront considérées comme une journée légale de travail, « en l'absence de convention contraire ». Toutes ces lois reconnaissent, par conséquent, le droit des parties contractantes de s'entendre sur une journée de travail plus longue.

Beaucoup d'États, de même que le gouvernement fédéral, ont aussi fixé par voie législative la durée de la journée des ouvriers employés, soit directement par eux, soit par l'intermédiaire d'entrepreneurs privés, dans l'exécution de travaux publics. Enfin, la durée de la journée de travail, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, a été réglée dans des industries particulières, telles que les transports par chemin de fer. Ceci n'est point considéré comme une dérogation aux principes généraux, car ces lois sont regardées comme l'application du pouvoir de police de l'État, leur but étant plutôt de garantir la sûreté du public que de rendre la journée de travail moins pénible aux ouvriers. Là où la sûreté du public ne peut être invoquée, ces lois sont généralement déclarées inconstitutionnelles.

#### *Emploi des femmes et des enfants.*

Tandis que les vœux en faveur de la réglementation de la journée de travail des mâles adultes n'ont rencontré que peu de faveur aux États-Unis, il en a été tout autrement en ce qui concerne la journée de travail des femmes et des enfants. Vraisemblablement, aucun événement intéressant la condition des ouvriers n'a été l'objet d'une attention aussi grande que les dangers inhérents à l'occupation des femmes et des jeunes enfants. La réglementation des conditions dans lesquelles il est permis d'employer ces personnes peut être considérée, en quelque sorte, comme le point de départ de toutes les lois ouvrières subséquentes.

En fait, tous les États, sauf les États purement agricoles, ont fait des lois concernant cet objet. En général, ces lois interdisent le travail des enfants en dessous d'un certain âge, dans les fabriques, les ateliers et les mines, et limitent la durée du travail des enfants plus âgés et

des femmes. Dans quelques cas, le travail dans les maisons de commerce est également réglementé. La tendance, pour le moment, est vers une réglementation encore plus étendue de ce genre de travail. Il ne se passe guère d'année sans qu'on ne fasse une ou plusieurs lois, soit pour réglementer le travail des femmes et des enfants dans un État où il n'était pas réglementé auparavant, soit pour en restreindre encore les conditions, dans les États possédant déjà une telle réglementation. On estime généralement que 14 ans sont un âge convenable, en dessous duquel on ne devrait pas employer les enfants, et les États l'adoptent généralement comme minimum dans leurs lois sur le travail des enfants.

### *L'inspection des fabriques.*

L'inspection des fabriques aux États-Unis fut la suite et le développement d'autres lois réglementant les conditions du travail dans les fabriques et les ateliers. Ces lois poursuivent deux buts distincts : d'abord, elles spécifient certaines conditions que doivent observer les propriétaires d'établissements industriels, telles que la protection contre les machines, une ventilation et un éclairage convenables des fabriques, etc., et secondement, elles pourvoient à la nomination d'officiers de l'État, dont le devoir est d'inspecter les fabriques et de veiller à l'application des lois.

L'inspection aux États-Unis est d'un développement relativement récent. Le Massachusetts fit la première loi sur l'inspection des fabriques en 1877. Mais ce ne fut que six ans plus tard, en 1883, que son exemple fut suivi par un autre État : New-Jersey. Cependant le mouvement, une fois sérieusement commencé, a progressé avec une grande rapidité ; jusqu'à présent, quatorze États possèdent des inspecteurs de fabriques de quelque nature. Ces États, avec la date de fondation de l'institution, sont les suivants : Massachusetts, 1877 ; New-Jersey, 1883 ; Wisconsin, 1883 ; Ohio, 1884 ; New-York, 1886 ; Connecticut, 1887 ; Minnesota, 1887 ; Maine, 1887 ; Pennsylvanie, 1889 ; Missouri, 1891 ; Tennessee, 1891 ; Illinois, 1893 ; Michigan, 1893, et Rhode-Island, 1894. Quatorze États sur quarante-cinq ! Il semble que ce soit une faible proportion d'États pourvus d'inspecteurs de fabriques. Mais il faut se rappeler que la grande majorité des États sont purement agricoles, au point de n'avoir guère besoin de tels fonctionnaires. De plus, il faut noter que le développement de l'inspection des fabriques ne réside pas seulement dans la création de services nou-

veux dans les divers États, mais aussi dans l'extension des attributions de services d'inspection déjà établis.

Il est naturellement impossible de présenter un exposé complet des devoirs confiés à ces inspecteurs. Dans quelques États, l'inspection se réduit à presque rien ; tandis que dans d'autres, tels que le Massachusetts et l'État de New-York, on a pourvu à un service vraiment efficace. Les cinq classes suivantes comprennent tous les devoirs habituels qui sont du domaine de leurs attributions : d'abord, l'application de certaines lois générales du travail, relatives à l'emploi des femmes et des enfants, au payement des salaires en espèces, à l'établissement de sièges pour les femmes, etc.; en second lieu, l'application de lois requérant des issues suffisantes en cas d'incendie; troisièmement, l'application de lois relatives à l'obligation des employés de fabrique (*factory operators*), de prendre les précautions nécessaires, pour protéger les ouvriers contre les accidents, telles que celles qui exigent que les machines soient munies d'appareils préventifs d'accidents, celles qui interdisent le nettoyage des machines en mouvement par des enfants, etc.; quatrièmement, l'application des règlements généraux concernant la salubrité, la ventilation, l'éclairage, le chauffage et la surpopulation des fabriques, et cinquièmement, la tenue d'un registre de tous les accidents survenus aux ouvriers. Ces cinq classes renferment les attributions qui sont de règle dans l'inspection des fabriques proprement dite. Pendant ces dernières années, néanmoins, il y a eu une tendance très marquée à élargir le domaine de ce service et à en augmenter les attributions. Nous parlerons de l'attribution nouvelle la plus importante dans le prochain paragraphe; elle concerne le *sweating system*. On réclame aussi, du moins dans tous les États de l'Est, la même réglementation, au sujet de boulangeries — ateliers et boutiques — (*bakeshops and bakeries*) et l'extension de l'application des lois de fabrique, aux établissements commerciaux. Enfin, les inspecteurs de fabriques sont aussi inspecteurs des chaudières à vapeur, quand des fonctionnaires spéciaux ne sont pas nommés pour remplir cette tâche importante.

#### *Le sweating system.*

Les dangers du *sweating system* se manifestèrent assez clairement pour attirer l'attention du public vers 1888. Néanmoins, dans les années qui suivirent immédiatement, ce système se développa si rapidement et engendra tant de maux, que l'intervention de l'État

s'imposa. Le Massachusetts, toujours « pionnier » en matière de législation sociale, fut le premier à prendre des mesures législatives, afin d'arriver à la suppression de ce système. Son initiative fut rapidement suivie par d'autres États industriels importants. A l'époque actuelle, sept États — Massachusetts, New-York, Ohio, New-Jersey, Illinois, Pennsylvanie et Maryland — ont fait des lois spéciales relativement au *sweating system*.

En général, le caractère de cette législation, sauf dans le Maryland dont la loi ne vaut pas grand chose, est le même. On se préoccupe tout d'abord de faire rentrer tous les petits ateliers dans lesquels on manufacture des vêtements, du tabac et certains autres articles, sous l'application des lois générales de fabrique et on les soumet à une inspection rigoureuse en ce qui concerne l'hygiène, le chauffage, l'éclairage, la surpopulation, etc. En même temps, on pourvoit à la nomination d'inspecteurs de fabriques supplémentaires, dont le devoir spécial est d'inspecter ces ateliers et d'y faire observer la loi. En second lieu, on interdit complètement la location d'ateliers dans des maisons de logement ou dans des constructions servant d'habitations. Les mêmes chambres ne peuvent donc pas être employées, à la fois comme chambres à coucher et de ménage et en même temps comme lieu de travail, l'un des plus graves abus du *sweating system*. Troisièmement, les inspecteurs ont le droit d'interdire la confection de vêtements dans les endroits qui ne se trouvent pas dans des conditions sanitaires satisfaisantes. Ces règlements concernent seulement les ateliers (*shops*) proprement dits, c'est-à-dire ceux où un employeur a des ouvriers sous ses ordres. Des conditions spéciales sont requises pour le travail exécuté en famille, sans aide extérieure. Les familles, par conséquent, comme telles, peuvent confectionner des vêtements dans des appartements et habitations. Mais pour pouvoir le faire, il faut qu'elles obtiennent l'autorisation de l'inspecteur de fabriques, autorisation qui ne sera pas accordée, si l'inspecteur ne trouve pas que les chambres dans lesquelles le travail doit s'effectuer, se trouvent dans des conditions hygiéniques. Quelques États exigent aussi que les produits fabriqués dans certaines conditions portent la marque *tenement made* (fait en appartement).

#### *L'inspection des mines.*

Le charbon et les autres minerais ne sont extraits en grande quantité que dans une partie des États. Il s'en suit que la moitié des États



ne possèdent aucune loi relative à la direction du travail dans les mines. Deux ou trois États n'ont que quelques lois éparpillées relatives à des faits particuliers de l'industrie des mines. Mais les vingt et un autres États — Alabama, Arkansas, Californie, Colorado, Illinois, Indiana, Iowa, Kansas, Kentucky, Maryland, Missouri, Montana, New-Mexico, New-York, Ohio, Pennsylvanie, Tennessee, Washington, Virginie occidentale, Wyoming et Utah — ont élaboré un code plus ou moins détaillé de règlements miniers. L'examen de ces diverses lois montre qu'une très grande concordance a été atteinte entre les différentes législatures en ce qui regarde le caractère de la législation adoptée. Toutes ces législatures présentent une similitude frappante. Les mêmes dispositions, jusqu'aux mêmes expressions, se trouvent fréquemment répétées dans les lois des États, l'un copiant l'autre. Les différences existantes se rencontrent surtout dans l'étendue de la réglementation et dans l'efficacité du système adopté pour son application.

Si l'on analyse ces codes miniers, on constatera qu'ils renferment généralement des dispositions : 1<sup>o</sup> réglementant l'emploi des enfants en dessous d'un certain âge, ainsi que celui des femmes ; 2<sup>o</sup> formulant un ensemble de règles ou règlements établissant, d'une manière plus ou moins détaillée, les procédés à suivre dans la conduite des exploitations ; 3<sup>o</sup> assurant la présence d'hommes compétents, dans les fonctions entraînant une certaine responsabilité, par un système d'examen et de licences conférées par l'État ; 4<sup>o</sup> requérant la constatation des accidents et l'investigation de leurs causes ; 5<sup>o</sup> protégeant les droits des ouvriers des mines, par la réglementation du pesage et du mesurage des quantités de charbon extraites, et concernant la fréquence et le mode de paiement des salaires, exigeant, par exemple, que les salaires soient payés en espèces et interdisant le *truck system*, et 6<sup>o</sup> créant un service d'inspection de l'État, afin d'assurer la due application des lois relatives aux mines.

Néanmoins, l'état actuel de la réglementation a été le résultat d'un développement graduel et on est encore loin d'en avoir atteint le terme. La Pennsylvanie, l'Illinois, l'Ohio, la Virginie occidentale et plusieurs autres États miniers importants, sont actuellement en possession de codes miniers tout à fait complets ; mais la majorité des États sont loin d'avoir atteint leur niveau. Mais ceux-ci ont comme modèles les législations complètes des autres, et une année ne se passe pas sans augmentation ou amélioration des lois minières, dans un certain nombre d'entre eux.

*Travail du dimanche.*

En fait, chaque État de l'Union a fait des lois restreignant, dans une mesure plus ou moins grande, l'exécution du travail pendant le jour du repos. Le caractère général de cette législation est l'interdiction de tout travail le dimanche, sauf celui qui est nécessaire pour la satisfaction des besoins urgents du public, celui qui concerne des marchandises rapidement périssables, ou celui qui ne peut s'exécuter que d'une manière continue.

*Jour du travail.*

Afin d'accorder aux ouvriers un jour qu'ils puissent consacrer à leurs intérêts spéciaux, vingt-huit États, ainsi que le district de Colombie, ont décidé qu'un jour, chaque année, serait considéré comme jour de fête légale, sous le nom de « jour du travail ». Dans tous ces États, sauf deux, le premier lundi de septembre a été adopté comme « jour du travail »

*Associations d'ouvriers.*

Aux États-Unis, on a toujours admis, à peu d'exceptions près, qu'en règle générale, une union professionnelle, c'est-à-dire une association des membres d'une profession pour leur avantage mutuel, était parfaitement légale. Comme les lois générales d'incorporation (*general corporation act*) ne mentionnaient pas expressément de telles associations, elles ne pouvaient pas s'organiser comme corporations (*corporations*); mais les unions professionnelles, considérées comme des associations volontaires capables de contracter des obligations au nom de leurs membres, furent toujours parfaitement légales dans tous les États. Il est probable que la majorité des États ont actuellement autorisé par voie législative de telles associations à s'incorporer sous le régime des lois générales d'incorporation, ce qui a pour effet d'en libérer les membres, du moins partiellement, de leur responsabilité individuelle. Les lois de la plupart de ces États pourvoient expressément à l'incorporation d'unions professionnelles, Chevaliers du travail, sociétés d'assistance ouvrière et de beaucoup d'autres organisations qu'elles spécifient. D'autres États ont seulement des dispositions générales.

Outre le droit de s'incorporer, il existe une loi en voie de s'introduire rapidement dans les divers États et qui érige en délit le fait, de

la part des employeurs, de congédier leurs ouvriers pour s'être affiliés à des unions ouvrières, ou même le fait d'exiger de ceux-ci la promesse, ou de convenir avec eux, de ne s'affilier à aucune union, comme la condition préliminaire de leur emploi. Mais la constitutionnalité de ces lois est très sérieusement mise en question.

Une autre loi, qui est en train de se répandre très généralement dans les États, est celle qui permet aux membres d'unions professionnelles ou d'organisations ouvrières, d'adopter des étiquettes ou marques de fabrique, servant uniquement à indiquer que les produits proviennent de leur propre travail ou du travail de membres appartenant à leur union professionnelle. L'avantage de cette loi pour les ouvriers est de leur permettre de désigner les marchandises fabriquées par des ouvriers faisant partie d'une union professionnelle et, en achetant exclusivement les marchandises portant cette marque, de pousser énergiquement les industriels à employer des hommes membres d'organisations ouvrières.

#### *Responsabilité des patrons.*

Aux États-Unis, la responsabilité des patrons en cas d'accident survenant à leurs ouvriers est la même que celle que consacre le droit commun (*common law*) en Angleterre, sauf ce qui a été modifié par des lois. Sous ce régime, comme on sait, l'ouvrier est tenu d'assumer les risques de son occupation et la responsabilité de tout dommage résultant du fait ou de la négligence de tout domestique ou ouvrier employé par le même maître. Dans ce cas particulier, pourtant, la loi a été très généralement modifiée, à la fois par des décisions judiciaires et par voie législative. Il est extrêmement difficile d'exposer les lois existant sur ce sujet, depuis que, sur tant de points, elles dépendent des décisions judiciaires et consistent, par conséquent, en « lois faites par les juges » (*judge made laws*). En général, la tendance de ces décisions est d'admettre que l'ouvrier assume seulement le risque ordinaire. La règle ne s'applique pas, lorsque le risque n'est pas d'une nature telle qu'il puisse être raisonnablement connu et assumé, ni lorsque, d'après les circonstances, le risque a été connu seulement du patron et non de l'ouvrier, ni lorsque le patron avait une obligation de faire (*positive duty*) et que le dommage résulte de la négligence de cette obligation, ni lorsque le dommage provient de la négligence du patron lui-même, sauf, dans ce dernier cas, lorsque l'ouvrier a contribué à sa négligence.

Toute l'agitation relative, en Angleterre, à la modification du droit

commun concernant la responsabilité des patrons s'est répandue aux États-Unis; l'adoption, par ce pays, de la loi de 1880 donna une grande impulsion au mouvement en faveur de la modification de la loi en Amérique. La première loi qu'on puisse considérer comme la conséquence de la législation anglaise fut passée par l'État d'Alabama, en 1883. Le Massachusetts suivit en 1887. Beaucoup d'autres États, notamment ceux de Californie, Colorado, Dakota, Floride, Georgie, Iowa, Kansas, Minnesota, Montana, Wisconsin, Wyoming, Illinois, Indiana, Kentucky et Texas, ont, d'une manière ou d'une autre, restreint la portée de l'ancien droit commun. Dans un certain nombre d'États, des lois spéciales ont été passées relativement aux chemins de fer, abolissant, dans une certaine mesure, la règle de l'emploi en commun (*rule of common employment*). Aucune loi n'a été faite au sujet de l'assurance ouvrière.

*Grèves, lockouts, boycottages, conspirations, listes noires, etc.*

Comme dans le cas de la responsabilité des patrons, la loi fondamentale relative aux grèves, *lockouts*, etc., doit être cherchée dans l'ancienne loi modifiée par des décisions judiciaires ou des lois. Au commencement, la tendance des tribunaux était d'interpréter strictement le droit commun relatif aux conspirations, de façon à frapper d'illégalité toute association d'ouvriers se proposant de faire hausser les salaires, ou de poursuivre tout autre but. A l'époque actuelle, suivant l'opinion d'un juriste éminent, toute grève ou tentative de ce genre est légale et admissible. C'est seulement lorsqu'on emploie des moyens illégaux dans l'organisation de la grève, que les grévistes tombent sous l'application de la loi. Il y a naturellement largement place pour des divergences d'opinions sur le point de savoir quand des moyens illégaux ont été employés. Aussi, dans ces dernières années, un certain nombre d'États et de territoires ont-ils essayé de déterminer, par voie législative, dans quelle mesure une association pour la hausse des salaires ou un objet de ce genre doit être protégée et pour déterminer, d'autre part, quels sont les faits posés par de telles associations ou par des individus, qui doivent donner lieu à des mesures répressives. En général, l'intimidation, la violence, les menaces et les tentatives de cette nature doivent accompagner les grèves pour donner à la société le droit d'intervenir. La législation existant dans les États, par conséquent, a en vue, non pas tant d'augmenter ou de diminuer le

droit des ouvriers de faire grève, que de préciser une attitude déjà prise par les tribunaux.

Mais, en ce qui regarde le boycottage, on a pris une attitude toute différente. Les tribunaux considèrent de plus en plus les boycottages comme des tentatives délibérées de s'associer dans le but de porter dommage à autrui et, par conséquent, constituant des conspirations telles qu'elles sont prohibées par le droit commun. En outre, un certain nombre d'États ont passé des lois interdisant expressément à toute personne de s'associer dans le but de poser certains faits qui constituent l'objet habituel du boycottage.

Dans ces dernières années, la question de la légalité des grèves s'est rouverte sous une nouvelle forme, par l'interprétation des lois fédérales de 1887, relatives au commerce entre les États et celle de 1890, connue sous le nom de « loi contre les *trusts* ». Quoique ces deux lois fussent dirigées contre les associations de patrons, elles étaient rédigées en termes tellement généraux, qu'elles pouvaient s'appliquer à toute espèce d'association ayant comme conséquence d'intervenir dans le commerce entre États ou de restreindre le commerce de certaines manières. Comme conséquence, des grèves intéressant plus d'un État furent, dans une certaine mesure, placées sous les dispositions prohibitives de ces lois, et ce fut en leur nom que les meneurs de la fameuse grève des chemins de fer, à Chicago, en 1894, furent arrêtés et poursuivis. Les tribunaux fédéraux se sont aussi attribué le droit d'intervenir dans les grèves pour d'autres raisons. La principale de ces raisons s'explique par le fait que beaucoup de chemins de fer ont été placés entre les mains de percepteurs (*receivers*). Sous leur administration, ces chemins de fer se trouvent en réalité placés sous l'administration des tribunaux (*courts*), puisque les percepteurs ne sont que des officiers de ceux-ci. Tout refus d'obéissance aux percepteurs peut donc être considéré par les tribunaux comme le mépris de leur autorité et puni comme tel. De plus, les tribunaux ont assumé le pouvoir, qu'ils ont dans nombre de cas poussé jusqu'à la limite extrême, d'émettre des ordres interdisant certains faits ayant trait, par exemple, à la circulation des trains. Ceci a reçu la dénomination de « gouvernement par injonction », vu que les tribunaux peuvent, de cette manière, punir un homme pour avoir fait quelque chose qu'aucune loi ne défend. Ce développement imprévu de la loi relative aux grèves et dû à l'action judiciaire, donna lieu à de grandes discussions concernant la légalité de l'attitude prise. Actuellement, la législation concernant les grèves est quelque peu chaotique, à cause des décisions contradic-

toires de différents tribunaux; une plus grande précision ne pourra être atteinte que par de nouvelles lois.

*Arbitrage et conciliation.*

Il était inévitable que l'État cherchât à diminuer les dangers des conflits industriels d'une manière quelconque. Ceci fut fait par les États, soit en créant un conseil permanent d'arbitrage et de conciliation, ou bien en permettant de porter ces contestations devant des tribunaux d'arbitrage, créés spécialement à cet effet. La première mesure en ce sens fut prise par les deux États de Massachusetts et de New-York qui, en 1886, créèrent des conseils permanents d'arbitrage avec des membres salariés. Actuellement, vingt États de l'Union ont des lois relatives à l'aplanissement des disputes industrielles, et douze d'entre eux, suivant l'exemple des États de Massachusetts et de New-York, pourvoient à l'existence d'un conseil de l'État pour l'application de la loi. Mais ce conseil n'existe pas en permanence comme dans les deux États mentionnés; on le réunit seulement lorsque son intervention est requise. Trois autres États se rapprochent du système des conseils de l'État: ils désignent le chef du bureau de travail comme officier médiateur. Les autres États pourvoient par des lois sur l'arbitrage à l'institution de conseils locaux, constitués de diverses manières, pour représenter les intérêts des patrons et des ouvriers.

Quoique différant considérablement dans les détails, toutes ces lois suivent la même théorie générale, en ce qui concerne l'étendue de l'action de l'État. Dans aucun cas, l'arbitrage n'est obligatoire. Il est simplement pourvu à l'existence de comités, mis à la disposition des intéressés, dans l'examen des disputes que ceux-ci leur soumettent volontairement. Cependant, une fois l'arbitrage accepté, la loi exige que les parties acceptent la décision pour un certain laps de temps. Il est douteux, néanmoins, que cette acceptation puisse toujours être assurée et la force de tels arbitrages revêt surtout un caractère moral: aucune partie n'aimerait à recevoir le reproche de refuser le résultat d'un arbitrage, après y avoir consenti. De plus, dans tous les États ayant des conseils permanents, tels que ceux de Massachusetts, de New-York, New-Jersey et Ohio, les conseils ont le pouvoir important de prendre l'initiative. Ils peuvent donc, quand ils le jugent à propos, examiner les causes et les circonstances d'une grève, requérir des preuves écrites et des témoins déposant sous serment et décider quelle partie ils estiment être en faute. Ils peuvent aussi, sans recourir à une

telle instruction, offrir leur médiation et essayer d'aplanir le différend avant que la grève n'ait éclaté.

Le gouvernement des États-Unis, par une loi approuvée le 1<sup>er</sup> octobre 1888, s'applique également à lui-même le principe de l'arbitrage. Cette loi prévoit que les parties, dans une dispute industrielle ayant rapport aux compagnies de transport intéressant le commerce entre les États, peuvent soumettre leurs réclamations à un conseil d'arbitrage de trois membres, dont un est choisi par chaque partie et le troisième par les deux autres. Le président peut aussi nommer un conseil de trois personnes, dont l'une doit être le ministre du travail, à l'effet d'instruire et de décider au sujet d'une grève intéressant le commerce de plusieurs États. C'est en application de cette loi que la commission des grèves examina les circonstances de la grève des chemins de fer, à Chicago, en 1894.

#### *Bureaux de statistique du travail.*

Comme on sait, l'Amérique donna l'exemple au monde en créant un bureau spécial, à l'effet de recueillir des renseignements statistiques et autres, concernant les conditions du travail. Le premier bureau fut créé par le Massachusetts en 1869. Graduellement, l'un après l'autre, d'autres États ont suivi cet exemple, de sorte que, aujourd'hui, il y a trente États pourvus de bureaux de ce genre. Le gouvernement fédéral créa aussi un bureau national en 1884. Les États possédant de tels bureaux, ainsi que la date de leur création, sont les suivants : Massachusetts, 1869 ; Pennsylvanie, 1872 ; Ohio, 1877 ; New-Jersey, 1878 ; Indiana, 1879 ; Missouri, 1879 ; Illinois, 1879 ; Californie, 1883 ; Wisconsin, 1883 ; New-York, 1883 ; Michigan, 1883 ; Maryland, 1884 ; Iowa, 1884 ; États-Unis, 1884 ; Connecticut, 1885 ; Kansas, 1885 ; Caroline septentrionale, 1887 ; Maine, 1887 ; Minnesota, 1887 ; Colorado, 1887 ; Rhode-Island, 1887 ; Nebraska, 1887 ; Virginie occidentale, 1889 ; Dakota septentrional, 1889 ; Utah, 1890 ; Tennessee, 1891 ; Kentucky, 1892 ; Montana, 1893 ; New-Hampshire, 1893 ; Washington, 1895.

#### *Autres lois ouvrières.*

Il serait naturellement impossible d'indiquer en détail tous les points relatifs au travail ayant été l'objet de mesures législatives dans un ou dans plusieurs États. Dans les paragraphes précédents, on a pu seulement prendre en considération les points les plus importants.

Il existe beaucoup d'autres lois, intéressant plus ou moins directement les ouvriers. Telles sont, par exemple : celles qui leur donnent un droit sur le produit de leur travail en garantie de leurs salaires; celles qui accordent aux salaires un droit de préférence dans la liquidation d'une fortune ou d'une faillite; celles qui leur garantissent la propriété de leurs outils et de certains autres objets, en cas de saisie en paiement de leurs dettes. Mais le cadre de ce travail ne nous permet pas d'aborder ce domaine.

### Résumé des lois relatives au travail du Massachusetts.

L'histoire de la législation du travail au Massachusetts est dans ses grandes lignes l'histoire de la législation similaire en Grande-Bretagne. Comme dans ce pays, la première tentative à recourir au pouvoir législatif dans l'intérêt des classes ouvrières fut dénoncée comme despotique et inconstitutionnelle. On regardait comme un fait inadmissible de la part de l'État, l'intervention de celui-ci dans les contrats de travail que les citoyens jugeaient bon de faire. Néanmoins, on abandonna vite cette notion erronée. M. Carroll D. Wright, dans son ouvrage sur *l'Évolution industrielle des États-Unis*, dit qu'un examen soigneux de la matière de la législation du travail ne révèle aucune tentative de législation spéciale relative au travail avant l'année 1831. S'ouvrant vers cette époque, la question de la réglementation de la journée de travail par voie législative fut fortement agitée et fit l'objet de rapports variés de la part de comités et de commissions parlementaires. En 1842 fut passée la première véritable loi du travail, limitant à dix heures la journée de travail des enfants de moins de 12 ans. Le principe de la législation ouvrière une fois admis, le développement du code du travail avança rapidement et c'est à peine si une session de la Législature prit fin sans qu'on eût à enregistrer quelque mesure prise en ce sens. Sans essayer de suivre pas à pas ce développement, nous abordons directement l'exposé de la législation de l'État, telle qu'elle existe aujourd'hui.

#### *Emploi des ouvriers : hommes adultes.*

1° Toute firme industrielle qui exige de ses ouvriers qu'ils l'avertissent de leur intention de quitter l'établissement, sous peine de perdre



une partie de leur salaire, sera passible d'une peine par justice (*lile penalty*) si elle congédie un ouvrier sans notification préalable;

2° Personne n'empêchera ou ne cherchera à empêcher par intimidation une autre personne d'entrer ou de rester au service d'un individu ou d'une corporation (*corporation*);

3° Personne ne contraindra aucun ouvrier à convenir de ne pas s'affilier à une organisation ouvrière en faisant de cette convention la condition de son occupation;

4° Toute corporation industrielle, minière, marchande, de chemin de fer, etc., payera ses ouvriers chaque semaine;

5° Personne n'influencera un électeur à voter de telle ou de telle manière, en menaçant de réduire ses salaires, ou de le congédier, ou en lui promettant de lui donner de plus hauts salaires ou du travail;

6° Aucune personne ayant le droit de vote ne sera employée les jours de vote, pendant les deux premières heures après l'ouverture du vote, si elle demande la permission de s'absenter pendant ce temps;

7° Personne ne se déchargera, par un contrat spécial avec ses ouvriers, de la responsabilité qui peut lui incomber du chef de dommage pouvant survenir à ses ouvriers pendant le travail;

8° Neuf heures seront la durée d'une journée de travail pour tous les ouvriers employés par l'État, les comtés, les cités ou les villes. Aucun entrepreneur accomplissant un travail pour le compte de l'État ne fera travailler ses ouvriers pendant plus de neuf heures;

9° La journée de travail pour tous les conducteurs, cochers et machinistes de trains circulant dans les rues, n'excédera pas dix heures par jour.

*Emploi des ouvriers : femmes et enfants.*

1° Personne n'emploiera ou ne permettra d'employer des enfants âgés de moins de 15 ans, à jouer sur des instruments de musique, à participer à des représentations d'acrobatie, ou toute représentation publique dans un but lucratif;

2° Aucun enfant de moins de 13 ans ne sera employé dans les fabriques, ateliers ou établissements de commerce;

3° Aucun enfant de moins de 14 ans ne sera employé, de quelque manière que ce soit, avant 6 heures du matin ou après 7 heures du soir;

4° Aucun enfant de moins de 14 ans ne sera employé dans des fabriques, ateliers ou établissements de commerce, si ce n'est pendant les vacances de l'école publique de l'endroit où il réside et, dans ce

cas, il ne le pourra que s'il est pourvu d'un certificat montrant qu'il a fréquenté l'école au moins pendant trente semaines de l'année précédente ;

5° Les inspecteurs de fabriques en chef auront le droit de prohiber complètement l'emploi des enfants de moins de 14 ans dans les industries qu'ils jugent, d'après les circonstances, nuisibles à leur santé ;

6° Aucun enfant de moins de 16 ans ne sera employé dans un établissement industriel ou commercial, à moins qu'il ne soit pourvu d'un certificat montrant qu'il a fréquenté l'école pendant au moins trente semaines de l'année précédente. Néanmoins, lorsqu'il appert que le travail d'un enfant entre 13 et 16 ans est nécessaire au soutien de la famille à laquelle il appartient, son emploi peut être autorisé par le comité scolaire, même quand il ne peut pas satisfaire aux conditions ci-dessus ;

7° Aucune personne de moins de 18 ans, de même que les femmes de tout âge, ne pourra être employée dans des établissements industriels, pendant plus de 58 heures par semaine, ni entre 10 heures du soir et 6 heures du matin. Dans aucun cas, elles ne seront employées pendant plus de 10 heures n'importe quel jour, à moins qu'un tel arrangement ne soit fait dans le but de diminuer le nombre total des heures de travail par semaine ;

8° Aucune personne de moins de 18 ans, ni aucune femme de quelque âge que ce soit, ne pourra être employée dans un établissement commercial, pendant plus de 60 heures par semaine.

#### *Inspection des fabriques et des ateliers.*

Le Massachusetts inaugura son service d'inspection des fabriques en 1877. La loi ne pourvoyait cependant qu'à la nomination d'un seul inspecteur. Mais le service fut constamment renforcé et développé depuis cette époque. L'extrait suivant, emprunté au dernier rapport annuel de l'inspecteur de fabriques en chef, montre quelle est la puissance actuelle et quelles sont les attributions du département de l'inspection des fabriques dans cet État :

« Il y a maintenant, écrit l'inspecteur, 26 fonctionnaires exclusivement employés dans le service de l'inspection. On peut, dans une certaine mesure, se faire une idée de la nature des devoirs des inspecteurs, en s'en référant aux lois qui les définissent ; mais, même les rapports détaillés des divers inspecteurs chargés de cet office ne peuvent donner, à ceux qui ne sont pas familiarisés avec ces matières, une idée exacte

de l'immense masse de travail accompli dans ce département. Leurs devoirs embrassent l'application des lois relatives à la durée du travail; la protection des ouvrières contre les machines dangereuses; l'emploi des femmes et des mineurs; l'écolage des enfants employés dans les fabriques et ateliers; la protection de la santé des femmes employées dans des établissements mécaniques, industriels ou commerciaux; les registres d'accidents dans les fabriques, les appareils de sûreté aux élévateurs; issues en cas d'incendie dans les hôtels et autres constructions; ventilation convenable dans les fabriques et ateliers et heures de repas uniformes pour les enfants, les jeunes personnes et les femmes qui y sont employés; la suppression des inconvénients résultant des décharges et les mesures concernant les communs, etc.; l'occupation de chaque sexe dans les fabriques et ateliers et une variété d'autres règlements industriels; l'inspection des constructions qu'on suppose manquer de sécurité, ou dangereuses pour la vie ou l'organisme, en cas d'incendie ou autrement; la soumission, à l'approbation de l'inspecteur, d'un exemplaire des plans et devis de toute construction affectée à certains usages publics, telle que fabrique, atelier, maison de commerce, hôtel, maison d'appartements, maison de logement ou d'habitation dépassant une certaine hauteur; communication entre la chambre des machines et les autres salles dans chaque établissement industriel, lorsque les machines sont mues par la vapeur; appareils de sécurité convenables aux *hatchways* (sortes de fenêtres?), ouvertures des élévateurs et des puits dans les établissements publics, fabriques et maisons de commerce; interdiction de sièges portatifs dans les couloirs et corridors des salles publiques, théâtres, écoles, églises, établissements publics, pendant leur fréquentation; rideaux à l'épreuve du feu, approuvés par les inspecteurs, dans les théâtres, etc.; gardiens compétents; hauteur des hôtels, *gongs* (espèces de sonneries) ou autres signaux d'alarme et affichage d'avertissements décrivant les issues en cas d'incendie dans les maisons de pension et de logement dépassant une certaine dimension, les hôtels publics ou de famille, issues en cas d'incendie dans les maisons de logement ou d'habitation ayant au moins trois étages de hauteur; interdiction, pendant les heures de travail, de la fermeture à clef des portes intérieures ou extérieures des constructions où les ouvriers sont occupés; établissements publics et écoles, sous le rapport de la propreté, de la ventilation et des mesures sanitaires; le paiement par semaine de chacun de leurs ouvriers, à charge de certaines corporations; l'inspection des chaudières fermées; l'examen de la compétence des mécaniciens et

chauffeurs qui les desservent ; l'application de la loi relative à la fabrication et à la vente des vêtements faits dans des endroits malsains ; l'application de la loi relative au chauffage des trams et de celle qui exige que certains renseignements (*specifications*) soient fournis aux personnes employées dans les fabriques de coton ou de laine. »

#### *Réglementation du sweating system.*

Toute salle occupée par d'autres que par les membres d'une seule famille, pour la confection de vêtements, sera considérée comme atelier et, en conséquence, soumise à l'inspection de l'État. Aucun endroit ne peut être affecté à la confection de vêtements, si une autorisation préalable n'a été obtenue de l'inspecteur de fabriques. Toute famille désirant faire des vêtements pour la vente, doit d'abord obtenir une licence et aucune personne, ni firme ne donnera du travail au dehors à une autre famille, à moins que celle-ci ne soit en possession d'une telle licence. La fabrique n'obtiendra pas cette licence, si elle n'est pas tenue dans un état propre et salubre. Tous vêtements mis en vente et ayant été faits dans des maisons servant d'habitation ou de gîte, doivent porter la marque « *tenement made* », ainsi que le nom de l'État et de la ville où ils ont été faits.

#### *Jour du travail.*

Le premier lundi de septembre est déclaré jour de fête légale, sous le nom de « jour du travail » (*labor day*).

#### *Travail du dimanche.*

Tout travail, excepté celui qui est indispensable, ainsi que certains travaux spécifiés, est interdit le dimanche.

#### *Responsabilité des patrons.*

Dans le Massachussets, comme dans tous les États de l'Union, la loi fondamentale relative à la responsabilité des patrons en cas d'accident survenu à leurs ouvriers, est semblable au droit commun anglais, suivant lequel l'ouvrier est tenu de supporter à la fois le risque de son travail et celui de tout dommage résultant du fait ou de la négligence

d'un autre ouvrier du même maître. Cette doctrine a été quelque peu modifiée par une loi dont les principales dispositions sont les suivantes :

Lorsqu'un ouvrier qui prend les précautions voulues (*who himself exercise due care*) subit un dommage 1° causé par un défaut dans l'organisation du travail ou un défaut des machines n'ayant pas été découvert et supprimé par la négligence de celui qui en a la surveillance pour le compte du patron, lequel était tenu de veiller à ce que ses installations fussent dans les conditions voulues; 2° causé par la négligence de celui qui était chargé de la surveillance, ou, 3° causé par la négligence de celui qui, sur un chemin de fer, avait la charge de signaux, aiguilles, locomotives ou trains, — l'ouvrier ou son ayant droit aura le même droit à une compensation de la part du patron qu'il aurait eu s'il n'avait pas été à son service. Le dommage ne peut pas être estimé à plus de § 5,000 (25,000 fr.). Mais l'ouvrier ou son représentant n'aura aucun droit à dédommagement, s'il a connu le défaut ou la négligence et s'il s'est abstenu d'en informer le patron. Si le patron a contribué d'une manière quelconque à un fonds d'assistance, la somme pour laquelle la personne lésée a profité de ces contributions peut être réclamée par ce patron, comme un paiement partiel des dommages adjugés contre lui. On peut voir que cette loi est en fait la loi anglaise de 1880 sur la responsabilité.

#### *Incorporation des organisations ouvrières.*

Il est permis à tout groupe de sept personnes ou davantage, de s'associer en une corporation ayant pour but « l'amélioration, par des moyens légaux, de la condition des ouvriers dans une ou plusieurs industries ou professions permises, soit en ce qui concerne leur emploi, soit pour favoriser l'instruction, la tempérance, la moralité ou les relations sociales, par le payement d'allocations aux membres en cas de maladie ou de chômage ou à des personnes se trouvant à charge de membres défunts, ou d'une autre manière ».

Les règlements doivent contenir des dispositions claires et précises au sujet des matières suivantes :

« Le mode d'admission ou d'élection de nouveaux membres; le mode d'expulsion de membres; les officiers de la corporation avec leurs titres respectifs, devoirs, pouvoirs et les conditions de leur office; la manière d'élire et de démettre ces officiers; le nombre de

voix requis pour constituer une majorité capable de décider les affaires; la manière de convoquer les réunions spéciales de la corporation; la manière d'abroger ou d'amender les règlements et d'en faire de nouveaux; l'usage auquel les fonds de la corporation seront affectés; l'usage auquel sont destinées les cotisations versées par les membres, dans le cas où ceux-ci auront à en payer; les conditions dans lesquelles un membre ou une personne à charge d'un membre défunt aura droit aux allocations dans les cas où la corporation en accorde; la manière dont les fonds de la corporation seront conservés, en dépôt ou engagés; la manière dont les comptes du trésorier seront périodiquement vérifiés, et la manière de voter sur les parts de capital dans le cas où des parts de capital seront émises. »

*Sociétés ouvrières de secours.*

Les personnes employées par des corporations de tram, chemins de fer ou bateaux à vapeur, peuvent s'associer en une corporation « afin de recevoir, administrer ou employer, tels propriétés et fonds qu'elle pourrait recevoir par donation, cotisation ou autrement, pour l'avantage et le bénéfice de ses membres, ou pour l'assistance de ses membres ou de leurs familles, en cas de maladie, lésion, incapacité de travail ou autres causes de besoin. »

Les règlements de telles corporations devront être approuvés par le bureau d'État des ministres des chemins de fer, et des rapports annuels devront être adressés à ces officiers.

Toute corporation de trams ou de chemins de fer peut s'associer avec au moins sept de ses ouvriers (*employes*), afin de constituer une société d'assistance comme celle décrite plus haut, et peut, de temps en temps, assister une telle société par des donations ou autrement. Les fonds d'une telle société ne seront pas saisissables pour des dettes ou des obligations de la corporation de chemins de fer ou d'un membre quelconque de la société.

*Marques de commerce des unions professionnelles.*

Il est permis à toute personne, association ou union professionnelle, d'adopter une marque de commerce spéciale pour en user, et des dommages peuvent être réclamés de ceux qui l'auraient employée sans autorisation.

*Création d'associations coopératives.*

Tout groupe de sept personnes ou davantage peut former une association coopérative. Une telle association doit avoir un capital d'au moins 1,000 dollars, mais ne dépassant pas 100,000 dollars. Aucun profit ne peut être distribué entre les membres avant que 10 p. c. du profit net n'aient été apportés au capital éventuel (*contingent fund*) jusqu'à ce que ce capital dépasse de 30 p. c. le capital en actions de l'association. Personne ne peut détenir des actions pour plus de 1,000 dollars, ou avoir droit à plus d'un vote.

*Capital par actions pour les ouvriers.*

Les corporations peuvent émettre des actions spéciales dont leurs ouvriers seront titulaires, sans que leur valeur puisse excéder les deux cinquièmes du capital par actions de la corporation.

*Conseil d'arbitrage et de conciliation.*

Il est pourvu à la création d'un conseil permanent d'arbitrage et de conciliation de l'État, consistant en trois personnes, dont l'une est un patron, la seconde un ouvrier et la troisième est choisie par les deux autres. « Chaque fois qu'une controverse ou un différend ne portant pas sur une question pouvant être l'objet de suites judiciaires ou de transaction (*bill in equity*) existe entre un patron — individu, société ou corporation — et ses ouvriers, si, à cette époque, il n'occupe pas moins de vingt-cinq personnes dans le même genre d'affaires, dans une cité ou ville de cet État, le bureau, sur la demande, comme c'est prévu ci-dessous, et aussitôt que possible, se transporte au lieu de la dispute et ouvre une enquête soigneuse sur ses causes, entend tous les intéressés qui pourraient se présenter devant lui, conseille les parties respectives sur ce qui doit être fait ou déferé soit par l'une d'elles, soit par toutes les deux, afin d'arranger la dite dispute, et prend une décision écrite. »

L'appel au conseil doit être signé par le patron ou la majorité des ouvriers dans le département de l'entreprise industrielle dans lequel la controverse existe, ou par leurs représentants dûment autorisés à agir en leur nom, ou par les deux parties, et il contiendra un exposé succinct des griefs qu'on élève, ainsi qu'une promesse de continuer

le travail sans grève ou *lockout* jusqu'à la décision du conseil, si celle-ci est prise endéans les trois semaines de la date de la requête.

La décision prise par le conseil liera les parties qui se sont adressées à lui, pour six mois, ou jusqu'à ce que l'une des parties ait notifié à l'autre, par écrit, son intention de ne plus l'observer à l'expiration d'un délai de soixante jours.

Au lieu de s'adresser à ce conseil, les parties, dans toute controverse, peuvent, si elles le désirent, soumettre le cas au conseil local, en s'entendant entre elles, ou bien le patron peut désigner un des arbitres, les ouvriers un autre, et ces deux-ci un troisième.

Chaque fois que le maire d'une cité, ou le conseil des élus d'une ville, s'aperçoit qu'une grève ou un *lockout*, dans le ressort du conseil d'arbitrage, est sur le point de se produire si elle n'a pas éclaté déjà, il est du devoir de ces fonctionnaires d'en informer le conseil d'arbitrage. Le conseil d'arbitrage, s'informant au sujet de l'état de cette affaire, se mettrait alors, aussi tôt que possible, en rapport avec les parties impliquées dans le différend et essaierait, par voie de médiation, d'arriver à un arrangement amiable du conflit, ou bien, leur persuaderait de vider la question par voie d'arbitrage.

Chaque fois que le conseil le juge désirable, il s'informera sur toutes les circonstances d'un conflit du travail, afin d'en déterminer les causes et la partie principalement en faute; et il fera un rapport indiquant ces faits et cette faute. A cet effet, il peut citer et examiner des témoins sous serment et requérir la production de livres et de papiers. Si c'est nécessaire, il peut aussi citer et examiner des experts, afin d'élucider les questions techniques qui pourraient se présenter.

#### *Bureau de statistique.*

Un bureau de statistique du travail est institué, ayant pour attributions de s'informer sur les questions relatives au travail, de publier un bulletin outre les rapports annuels, de réunir et de publier des statistiques annuelles sur les manufactures et de procéder, chaque année, à un recensement de la population et de l'industrie de l'État.

#### *Autres lois ouvrières.*

De même que dans notre esquisse de la législation du travail en général aux États-Unis, il nous a été possible seulement d'indiquer



les principaux objets de la législation ouvrière au sujet desquels l'État est intervenu par voie législative. Il reste, par conséquent, beaucoup de lois que nous n'avons pu mentionner, telles que celles sur les privilèges et exemptions, la réglementation de certaines industries particulières, telles que plombiers, mécaniciens [de machines fixes] (*stationary engineers*), etc., lesquelles, ou bien ne constituent pas des lois ouvrières distinctes, ou ne sont pas actuellement d'une importance suffisante pour pouvoir réclamer une étude spéciale.

