

Zeitschrift: Pionniers suisses de l'économie et de la technique
Herausgeber: Société d'études en matière d'histoire économique
Band: 7 (1966)

Artikel: La convention de paix de l'industrie suisse des machines et métaux du 19 juillet 1937
Autor: Häberlin, Hermann
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1091193>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 24.04.2026

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

LA CONVENTION DE PAIX DE L'INDUSTRIE SUISSE DES MACHINES ET METAUX

Un document historique

A l'«Avenue surélevée» de l'Exposition nationale suisse de 1939 à Zurich figurait un document qui méritait certainement d'occuper la place d'honneur qui lui y était assignée. C'était la convention de paix conclue dans l'industrie suisse des machines et métaux qui allait ouvrir dans notre pays une ère nouvelle dans le domaine des relations entre employeurs et travailleurs.

La conclusion de cet accord, intervenue deux ans auparavant, avait fait sensation dans l'opinion publique qui avait eu l'impression de se trouver en présence d'un véritable événement historique. Le conseiller fédéral *Giuseppe Motta* s'était d'ailleurs exprimé comme suit à ce sujet :

«A mon avis, ce nouveau *,convenant de Stans'* conclu dans l'industrie des machines doit occuper une place d'honneur dans notre histoire. Je le considère comme un grand bienfait pour notre peuple et chacun devrait sincèrement s'en réjouir. Les hommes qui ont accompli cette œuvre ont bien mérité de la patrie.»

Une longue étape

L'étape a été longue avant d'aboutir aux résultats obtenus. Ce fut une période où la méfiance régnait encore et où les attaques et les luttes se poursuivaient. En voici un bref résumé.

Sur le plan historique, les syndicats et les associations patronales sont entre elles dans une relation de cause à effet et la *création des syndicats* a précédé celle des organisations patronales. Dans le secteur de la métallurgie, les premières tentatives de créer une organisation syndicale remontent aux années 1870 et c'est seulement vers 1880 que les premiers syndicats locaux d'ouvriers métallurgistes ont pu être mis sur pied. Puis, en 1888, le syndicat des

ouvriers métallurgistes de Winterthur prit l'initiative de créer une fédération suisse des ouvriers sur métaux qui ne put surmonter qu'avec peine les graves difficultés auxquelles elle eut à faire face. En 1915, la fédération fusionna avec le syndicat des ouvriers horlogers et c'est ainsi que prit naissance une nouvelle organisation, la *Fédération des ouvriers sur métaux et horlogers* (FOMH) qui n'a pas tardé à se développer rapidement. En 1919, le nombre de ses membres atteint déjà 84 000 pour passer à 136 000 à fin 1963.

Ce syndicat nouvellement créé *s'opposait ouvertement aux employeurs* et s'assignait comme but final de préparer, en union avec le prolétariat international, la reprise des moyens de production par les ouvriers et la suppression de la domination de classe. Au début des années 30, un changement d'orientation intervint et les statuts actuels, qui datent de 1948, ne contiennent plus aucune disposition politique rappelant cet objectif et ils se bornent à prévoir que le syndicat doit sauvegarder les intérêts économiques des ouvriers dans le cadre de l'ordre social actuel.

En même temps intervient un changement décisif de l'état d'esprit. Les luttes politiques d'ordre interne durent en effet s'apaiser en présence des graves événements d'Abyssinie et d'Espagne mettant en lumière les lourdes menaces que les dictatures faisaient peser sur notre démocratie. Le rapport de la FOMH de l'année 1937 fait allusion aux luttes politiques toujours plus dangereuses qui se préparent et où les adversaires ont souvent recours à des «armes empoisonnées».

*

L'attitude adoptée par les syndicats au début de leur activité a eu pour conséquence d'imposer aux employeurs l'obligation de s'organiser eux aussi. Au cours des nombreuses grèves qui éclataient alors, les employeurs ont dû constater que, contrairement au jeu des forces qui leur assurait autrefois la suprématie, ils se trouvaient maintenant impuissants dans leur isolement en présence de la force que représentaient les ouvriers organisés.

En 1905, les conflits ont été particulièrement nombreux dans l'industrie suisse des machines et métaux. Une grève survenue dans une fonderie de Rorschach fut menée avec une vigueur particulière; elle dura 15 semaines et les excès commis par les grévistes furent si graves qu'il fallut recourir, en plus des forces de police, à une intervention militaire pour assurer l'ordre et le calme. C'est cette même année qu'a été créée, sous la forme d'une société

coopérative, l'Association patronale suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie.

Bien qu'élaborés au cours d'une lutte, les premiers statuts de cette association ne s'inspiraient nullement d'un esprit de combat. Sans doute, l'association entendait se défendre contre des revendications injustifiées des ouvriers et avoir en particulier la possibilité de prendre les mesures voulues en cas de grève ou de mise à l'interdit. Mais les statuts assignaient avant tout comme but à l'association «le développement d'une collaboration féconde entre employeurs et employés» ainsi que «la solution à l'amiable des différends et conflits» susceptibles d'intervenir entre eux.

Des années de lutte

La paix que l'association prévoyait ainsi comme objectif principal s'est en fait trouvée parfois compromise par les mesures de défense que l'association a été dans l'obligation de prendre au cours des conflits dans lesquels elle a été entraînée. Le conflit le plus grave a été la grève générale de 1918, due au mécontentement qui s'était fait jour chez nous sur le plan social à la fin de la première guerre mondiale. La grève générale a occasionné la perte de 215 000 journées de travail aux entreprises affiliées à l'association et la perte de salaire des ouvriers grévistes s'est élevée à 2,5 millions de francs.

Si les premiers pourparlers entre l'association patronale et le syndicat remontent déjà à l'année 1907, il ne faut pas oublier que les contacts se bornaient alors au strict nécessaire. Sans doute n'était-on pas constamment en présence de conflits, mais une attitude de méfiance réciproque ne cessait de régner. Le rapport de l'association patronale de 1921 examinait toutefois déjà la possibilité de trouver un terrain d'entente où employeurs et travailleurs pourraient se rencontrer dans une atmosphère de confiance afin de mettre fin à l'état de guerre latent qui régnait et de lui substituer une meilleure collaboration qui devait pouvoir s'instaurer à condition que le syndicat limite ses activités aux problèmes purement économiques.

Un changement de cap

Le dernier différend important s'est produit en 1934, lorsque les employeurs ont manifesté l'intention d'adapter les salaires au coût de la vie qui avait baissé. Comme les syndicats entendaient s'opposer à toute réduction de salaire, le Département fédéral de l'économie publique créa un office intercantonal de conciliation qui réussit, après de laborieux pourparlers qui durèrent plusieurs semaines, à mettre fin au conflit. Contrairement aux prévisions, ce conflit eut pour effet, comme un orage, de purifier l'atmosphère. En présence de la crise économique si grave qui sévissait et des dangers toujours plus grands qui menaçaient notre pays sur le plan international, l'ancienne méthode appliquée pour liquider les conflits entre employeurs et travailleurs apparut comme une méthode surannée et irrationnelle. De chaque côté de la barricade, les uns et les autres avaient fini, avec le temps, par en prendre conscience.

Mais il est intéressant de rappeler dans quelles circonstances l'association patronale et les syndicats eurent l'occasion de se rencontrer pour la première fois. Voici comment l'événement s'est produit: afin d'éviter une hausse injustifiée du coût de la vie après la dévaluation du franc suisse, un arrêté du Conseil fédéral du 27 septembre/10 novembre 1936 «autorisa le *Département fédéral de l'économie publique* à arbitrer d'office et sans appel les conflits collectifs de salaires qui ne seraient pas résolus par l'accord des parties». Cette nouvelle réglementation est venue modifier profondément la situation telle qu'elle se présentait jusqu'alors sur la base de la loi fédérale sur les fabriques: l'arbitrage obligatoire par l'Etat est en effet venu se substituer à la conciliation volontaire appliquée jusque-là.

Devant ce nouvel état de choses, l'association patronale suisse des constructeurs de machines d'une part et les syndicats ouvriers d'autre part se rapprochèrent pour agir en commun en vue de se défendre contre *l'atteinte ainsi portée au principe de liberté des contrats* qui doit régir les relations entre employeurs et travailleurs; ils comprirent tous deux la nécessité d'adopter la même attitude dans cette question si importante et si controversée. Le terrain se trouvait ainsi préparé pour la rencontre du 11 mars 1937, lors de laquelle M. Ernst Dübi, président de l'association patronale suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie, et M. le conseiller national Conrad Ilg, président de la FOMH, prirent contact en vue d'examiner s'il ne serait pas possible de conclure entre les deux organisations une

entente portant sur les principales questions concernant les conditions de travail. La glace était ainsi brisée et le premier pas décisif était fait dans la voie qui devait aboutir à la conclusion de la convention du 19 juillet 1937. Bien qu'un certain rapprochement soit déjà intervenu auparavant, la nouvelle décision ne manqua pas de causer partout une très grande surprise. Mais deux hommes avaient eu le courage de prendre sur eux la responsabilité de mener à chef cette grande œuvre et ils étaient décidés à aller de l'avant.

Deux personnalités

L'expérience nous apprend qu'une idée, si féconde soit-elle, ne peut porter ses fruits que si les circonstances lui sont favorables. Dans le cas particulier, il faut se féliciter de ce que deux personnalités, appartenant à des milieux qui auparavant s'étaient combattus ouvertement, aient su faire l'un envers l'autre acte de confiance et aient acquis la conviction que la nouvelle voie dans laquelle ils s'engageaient était vraiment la bonne.

Examinons tout d'abord les raisons qui ont pu inspirer *Conrad Ilg* à prendre l'initiative dont il fut l'auteur et qui s'est révélée si féconde. *Conrad Ilg* était président de la FOMH, un syndicat puissant et bien organisé, auquel il avait su imprimer le caractère de sa personnalité. Membre depuis longtemps de la fraction socialiste du Conseil national, il disposait d'une grande influence politique. Comme chef syndicaliste et homme politique, il s'était révélé un lutteur qui n'avait jamais ménagé ses attaques contre le patronat et la bourgeoisie. Comment donc expliquer l'initiative prise par la suite et qui l'engageait dans une direction tout à fait opposée?

A cette question, nous trouvons une réponse dans les déclarations de *Conrad Ilg* lui-même. Sur la base des expériences réunies pendant des années à la tête de son syndicat, *Conrad Ilg* s'était rendu compte que ce qu'il avait pu obtenir et réaliser en faveur de son organisation l'avait été *sur la base de négociations*. Il ajoutait d'autre part que dans toute l'histoire de son syndicat, aucune grève dont l'enjeu était important n'avait pu être pleinement couronnée de succès. De plus, l'évolution du socialisme n'allait pas sans lui causer certaines déceptions puisqu'il se trouvait toujours plus dans l'obligation de se défendre contre la gauche, c'est-à-dire contre les infiltrations communistes se faisant sentir dans son syndicat. Enfin, lorsque

le national-socialisme en vint à prendre le pouvoir en Allemagne, Conrad Ilg mesura le danger sans cesse croissant auquel était exposé notre pays aussi bien sur le plan politique et militaire que sur le plan économique.

Conscient de cette situation, Conrad Ilg acquit la conviction qu'il devait être possible d'établir entre les employeurs et les travailleurs de l'industrie et de l'artisanat des relations qui correspondent mieux aux *sentiments et aux principes démocratiques* de notre peuple ainsi qu'à nos traditions. C'était admettre et reconnaître le principe même de la convention de paix. Mais il restait encore à en assurer l'application.

*

A cette époque, le président de l'Association patronale suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie, *Ernst Dübi*, était une personnalité particulièrement influente. Il était directeur général et président du Conseil d'administration de la S.A. von Roll à Gerlafingen qui jusqu'en 1962 portait le nom de «Société des Usines Louis de Roll». Ernst Dübi disposait ainsi de pouvoirs très étendus et il était en même temps conscient des lourdes responsabilités qui lui incombait. Il considérait sa fonction de président de l'association patronale comme une haute mission dont il devait porter la responsabilité.

En 1932, c'est-à-dire à un moment où sévissait une crise particulièrement grave, il n'avait pas manqué, dans son allocution d'ouverture à l'assemblée générale de l'association, d'adresser un appel aux employeurs et aux travailleurs pour les inviter à unir leurs efforts pour résister aux difficultés de l'heure. D'ailleurs, pendant toute sa présidence, il a toujours insisté sur les *intérêts communs* qui unissent employeurs et travailleurs et c'est cette idée qui a inspiré toute son activité à la tête de l'association.

Bien que toujours disposé à examiner sans prévention les idées nouvelles, Ernst Dübi adoptait en général une attitude réservée et il était relativement difficile de pénétrer dans le fond de ses sentiments. S'il apparaît donc plutôt surprenant qu'il ait si facilement fait confiance à un partenaire dont la nature était fort différente de la sienne, il ne faut cependant pas oublier que le principe d'une convention de paix correspondait à ses sentiments les plus intimes et exerçait ainsi sur lui une force d'attraction particulière. L'idée était si nouvelle qu'il éprouva le besoin de l'examiner d'une façon extrêmement approfondie. Ce n'est qu'après avoir confié ses intentions à

ses collègues du comité de l'association avec lesquels il avait des relations particulièrement étroites qu'il se décida à soumettre au conseil de l'association cette proposition toute nouvelle qui, bien qu'elle ait pour objet de réaliser la paix, présentait en quelque sorte un caractère révolutionnaire. Il réussit à gagner à sa cause le conseil de l'association, mais il fallait encore obtenir l'adhésion de l'assemblée générale. Cette assemblée eut lieu le 9 juillet 1937 à Zurich et nous reproduisons ci-après un passage de l'allocation qu'y a prononcée Ernst Dübi :

«En présence des transformations intervenues dans le monde – et tout particulièrement en Europe – dans le domaine de la politique et de l'économie, il est devenu absolument indispensable d'*examiner la situation dans son ensemble*. Ce qui importe avant tout, c'est de défendre les intérêts généraux du pays et c'est pourquoi nous sommes dans l'obligation, aussi bien dans nos relations entre nous que dans nos relations avec les autres, de faire davantage de concessions et de mieux tenir compte de tous les éléments. Le projet de convention à examiner est le résultat d'une étude très approfondie et si nous vous le soumettons, c'est parce que nous sommes convaincus de servir ainsi au mieux l'intérêt général.

Nous vivons une période importante de l'histoire et nous sommes conscients des responsabilités qui nous incombent aussi bien dans le présent que dans l'avenir. Sans doute, ce sont là de lourdes responsabilités. Si je pense pouvoir les assumer, c'est parce que deux raisons me donnent le courage de parler et d'agir : *l'amour de la patrie* et la *confiance* que, malgré toutes les déceptions que j'ai eu à enregistrer dans ma vie, je continue à avoir foi dans l'avenir de l'humanité. J'espère que c'est le même esprit qui, sans aucune arrière-pensée, anime également nos partenaires.»

Ces paroles ont certainement dû faire une profonde impression sur l'assemblée et l'on s'en rend compte aujourd'hui encore. Le résultat du vote – à savoir trois non et six abstentions sur 137 participants – a d'ailleurs été en même temps une manifestation de confiance en la personne du président.

*

Conrad Ilg de son côté réussissait également à gagner à ses idées les milieux qu'il représentait et *une conférence de la FOMH* adoptait à l'unanimité la convention, en émettant l'espoir de voir tous les ouvriers s'efforcer d'assurer son application loyale dans l'intérêt de tous. Le rapport de la FOMH de l'année 1937 ajoute qu'il s'agit d'une des mesures les plus importantes qui ait jamais été prise par la fédération et il émet l'espoir que les travaux se poursuivent dans ce sens.

Naturellement, cette évolution déplaisait souverainement aux *communistes*. Un de leurs principaux chefs d'alors, Karl Hofmaier, publia à ce sujet une brochure où il tirait à boulets rouges contre la nouvelle politique ainsi suivie par un important syndicat. Fort heureusement, ces attaques ne portèrent pas et il en fut de même d'interventions analogues au moment de la reconduction de la convention.

*

L'association patronale devait encore gagner à la cause de la convention les *syndicats minoritaires*. Bien que, du point de vue politique, ces syndicats se trouvent sur le même terrain que les partis nationaux et qu'une entente entre employeurs et travailleurs corresponde à leur ligne de conduite, l'adhésion à la convention de la part de certains d'entre eux n'a pas été sans difficultés, en raison du caractère entièrement nouveau de l'entente. Mais il n'est pas nécessaire que nous nous arrêtions ici à ces difficultés puisque, pour finir, la convention a été signée par tous les syndicats minoritaires, même par ceux qui avaient hésité au début.

L'aboutissement

Le 19 juillet 1937, l'œuvre — dont le texte est reproduit intégralement ci-après — entreprise par ces deux personnalités animées à la fois de courage et d'audace se trouvait définitivement accomplie. En 1942, l'Université de Berne rendait hommage à MM. Dübi et Ilg en leur conférant le titre de docteur honoris causa et voici les termes dont le laudatio s'est servi à leur égard :

«Ils ont bien mérité de la patrie en mettant sur pied la convention de paix de l'industrie des machines et métaux. Cette œuvre de paix et d'entente a stimulé le développement de notre économie et elle a, en des temps difficiles, permis de resserrer les liens qui doivent unir tous les citoyens.»

Convention du 19 juillet 1937/1964

Dans le but de maintenir la *paix sociale* en faveur de tous ceux qui sont intéressés à l'existence et à l'essor de l'industrie suisse des machines et des métaux,
l'*Association patronale suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie*,

l'*Union des industriels en métallurgie du Canton de Genève*

d'une part,

et les organisations ouvrières suivantes, à savoir:

la *Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers*,

la *Fédération chrétienne des ouvriers sur métaux de la Suisse*,

l'*Association suisse des ouvriers et employés évangéliques*,

l'*Union suisse des syndicats autonomes et le Syndicat autonome du canton de Soleure*

d'autre part,

conviennent d'élucider réciproquement, selon les règles de la bonne foi, les principaux différends et les conflits éventuels, de chercher à résoudre ces derniers sur la base des dispositions de la présente convention et d'observer pendant toute sa durée une paix intégrale. En foi de quoi, toute mesure de combat, telle que la mise à l'interdit, la grève ou le lock-out, est réputée exclue, même à l'égard de tous autres différends éventuels relatifs aux conditions de travail non spécifiées dans la présente convention.

Les parties conviennent par ailleurs ce qui suit:

Art. 1^{er}

Les différends et conflits éventuels seront tout d'abord examinés et, si possible, résolus *dans l'entreprise* même.

Des commissions ouvrières seront instituées dans toutes les entreprises, pour autant que l'effectif de ces dernières le justifie. Les statuts et règlements de ces commissions ne pourront contenir aucune disposition contraire à la présente convention. Les commissions sont élues par le personnel ouvrier à l'intérieur de l'entreprise.

Art. 2

Les questions litigieuses concernant les domaines suivants des conditions de travail et au sujet desquelles une entente amiable n'aura pu survenir entre patrons et ouvriers seront transmises pour examen et conciliation aux *instances des groupements* intéressés:

- a) *les modifications générales des salaires* (à l'exclusion des modes et de la convention de salaire selon l'art. 330 C.O., qui, suivant l'usage pratiqué dans l'industrie des machines et des métaux, continueront à être réglés sur la base du contrat de travail individuel, c'est-à-dire sans l'aide de salaires minima, moyens ou tarifaires);
- b) les modifications de la durée normale du travail;
- c) l'introduction et l'application de systèmes de salaires et d'accords;
- d) l'application des accords mentionnés à l'art. 4 de la présente convention.

VEREINBARUNG .

Im Bestreben, den im Interesse aller an der Erhaltung und Fortentwicklung der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie Beteiligten liegenden Arbeitsfrieden zu wahren, verpflichten sich der Arbeitgeberverband schweiz.Maschinen- & Metall-Industrieller einerseits,

und die vier nachstehenden Arbeitnehmerverbände, nämlich:

der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiter-Verband,

der Christliche Metallarbeiter-Verband der Schweiz,

der Schweizerische Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter,

der Landesverband freier Schweizer Arbeiter,

andererseits,

wichtige Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten nach Treu und Glauben gegenseitig abzuklären, nach den Bestimmungen dieser Vereinbarung zu erledigen zu suchen und für ihre ganze Dauer unbedingt den Frieden zu wahren. Infolgedessen gilt jegliche Kampfmassnahme, wie Sperre, Streik oder Aussperrung als ausgeschlossen, dies auch bei allfälligen Streitigkeiten über Fragen des Arbeitsverhältnisses, die durch die gegenwärtige Vereinbarung nicht berührt werden.

In diesem Sinne wird weiter vereinbart :

La première et la dernière page de la convention signée le 19 juillet 1937 qui obligeait les associations patronales et ouvrières à observer la paix dans le travail. Elle est signée par: Ernst Dübi, président, et H. A. Dolde, premier secrétaire de l'Association patronale suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie; Conrad Ilg, président, et Arthur Steiner, secrétaire central de la Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers; Heinrich

Verletzung angemessen sein muss. Die Konventionalstrafe und die auferlegten Kosten sind innert Monatsfrist nach Zustellung des Urteils zu leisten, andernfalls die obsiegende Partei den Betrag der von der andern Partei geleisteten Kautions bei der Schweiz. Nationalbank entnehmen kann. Die betroffene Partei hat alsdann den Fehlbetrag innert Monatsfrist zu ersetzen.

Art. 9.

Diese Vereinbarung tritt mit dem Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft und dauert bis zum 19. Juli 1939.

Z ü r i c h , den 19. Juli 1937.

**Arbeitgeberverband Schweiz.
Maschinen- & Metall-Industrieller**
Der Präsident: Der I. Sekretär:

[Signature] H. A. Dotze.

Schweiz. Verband evangelischer
Arbeiter und Angestellter

Zentralvorstand
des Schweizerischen Metall- u.
Uhrenarbeiter-Verbandes

[Signature] *[Signature]*

Christl. Metallarbeiter-Verband
der Schweiz.

Mein. Wülker J. Haas-Schneider *Ulrich Bestler, Heil Joh.*

Der Zentralpräsident

[Signature]

[Signature]



Kübler, président central, et Jakob Haas-Schneider, secrétaire central de l'Association suisse des syndicats évangéliques; Ulrich Bestler, président, et Johann Heil, secrétaire central de la Fédération chrétienne des ouvriers sur métaux de la Suisse; Josef Bachmann, président central, et Arnold Saxer, secrétaire central de l'Union suisse des syndicats autonomes.

Art. 3

En outre, le cas échéant, les parties se déclarent d'accord de discuter communément par les instances des organisations intéressées d'autres questions touchant les conditions générales de travail dans l'industrie des machines et des métaux et qui, de l'avis de l'une ou l'autre partie, seraient à élucider. Les dites instances s'efforceront de trouver une solution selon les règles de la bonne foi.

Art. 4

Le règlement de certaines questions peut, le cas échéant, faire l'objet d'accords spéciaux. De tels accords ont été convenus entre les parties en ce qui concerne :

- les vacances ouvrières et les jours fériés payés aux ouvriers,
- les cotisations des employeurs à l'assurance de l'indemnité journalière en cas de maladie des ouvriers,
- la durée du travail,
- le paiement du salaire en cas d'absences pour cause de mariage, de naissance et de décès, ainsi que d'inspections d'armes et d'équipement,
- l'indemnisation du service militaire pour ouvriers,
- les allocations pour enfants.

Art. 5

Si les instances de groupements intéressés ne peuvent se mettre d'accord, les questions litigieuses spécifiées à l'art. 2, lit. a) et d) seront soumises à une *commission de conciliation* dont le but est de concilier les différends collectifs qui surgissent et de réaliser si possible une entente. Les litiges relatifs à l'interprétation de la présente convention seront de même soumis à une commission de conciliation.

Art. 6

La commission de conciliation est formée d'un président ayant qualité de magistrat et de deux assesseurs indépendants. Le président est désigné dans chaque cas d'un commun accord entre les parties. Les assesseurs sont désignés par le président, sur la base de liste de proposition dressées séparément par les parties dans chaque cas particulier.

Art. 7

Si la conciliation ne peut se faire, c'est-à-dire si l'une des parties repousse la proposition de médiation de la commission de conciliation, cette dernière est fondée à rendre une *sentence arbitrale* dans le cadre de la présente convention, lorsque les deux parties auront préalablement déclaré se soumettre expressément à une telle sentence.

Art. 8

Faute d'une entente devant la commission de conciliation sur les objets mentionnés à l'art. 2, lit. a) et d) et si des difficultés graves devaient surgir, un *jugement arbitral* interviendra sur la proposition d'une des parties et sans l'assentiment préalable de l'autre partie; pareil jugement sera prononcé et déclaré obligatoire par une *commission arbitrale* ad hoc. Il ne pourra s'agir à ce propos que de cas exceptionnels, pour lesquels aucune autre procédure n'aura pu être engagée.

La commission arbitrale se compose d'un président ayant qualité de juge, désigné dans chaque cas par les parties, et de deux juges compétents, nommés par le président sur la base de listes de proposition présentées séparément par les parties dans chaque cas particulier. La commission arbitrale se donnera un règlement et tiendra un registre des procès-verbaux relatant les jugements qui auront été rendus. Aucune polémique de presse n'interviendra avant que le jugement arbitral n'ait été prononcé.

Art. 9

Il ne pourra être porté atteinte à la *liberté de coalition* (affiliation ou non-affiliation à un groupement professionnel) du fait de la présente convention.

Art. 10

Les parties s'engagent à mettre leurs membres en demeure d'observer les dispositions de la présente convention, sinon la partie en faute se rendra coupable de rupture de la convention.

Chaque partie déposera à la Banque nationale suisse une *caution* de fr. 250 000.- à titre de garantie pour l'observation de la présente convention et de sûreté à l'égard des amendes conventionnelles.

En cas d'infraction aux dispositions de la convention par une des parties, un *tribunal arbitral*, à convenir entre ces dernières, condamnera la partie coupable à payer une *amende conventionnelle* dont le montant sera proportionné à l'importance de l'infraction. L'amende conventionnelle et les frais seront réglés dans le délai d'un mois dès la production du jugement, sinon la partie gagnante pourra prélever le montant dû sur la caution fournie par l'autre partie à la Banque nationale suisse. La partie coupable devra remplacer le montant prélevé dans le délai d'un mois.

Art. 11

La présente convention fut signée la première fois le 19 juillet 1937 pour une durée de deux ans. Avec quelques modifications, elle a été renouvelée les 19 juillet 1939, 1944, 1949, 1954, 1959 et 1964 et reste en vigueur jusqu'au 19 juillet 1969.

Ce texte est fort simple et n'a pas besoin de longs commentaires. Le préambule indique le but de la convention et stipule la paix pendant toute la durée de sa validité. Les articles 1 à 7 prévoient une procédure de conciliation et d'arbitrage à trois échelons qui doit permettre d'élucider réciproquement, selon les règles de la bonne foi, les différends et conflits éventuels. La convention garantit également la liberté de coalition ou d'association et prévoit le versement d'un cautionnement à titre de garantie pour l'observation des engagements pris. Il est important de relever encore que la convention est appliquée par les parties elles-mêmes et exclut toute intervention de l'Etat.

Une convention de nature spéciale

La convention, il faut le reconnaître, est d'une nature spéciale. Elle n'a pas le caractère d'une convention collective proprement dite, étant donné qu'elle ne règle pas les questions de fond et qu'elle *exclut même expressément* la fixation de salaires minima, de salaires moyens ou de salaires tarifaires. Si le texte de la convention est jusqu'ici resté inchangé dans ses grandes lignes, la convention est maintenant assortie d'accords sur les questions mentionnées à l'article 4.

Afin de tenir compte de la réserve que les parties observaient encore au début, la durée de la convention a été tout d'abord limitée à deux ans, de façon à souligner qu'elle devait avoir le caractère d'un essai. En fait, la convention a pu être appliquée sans rencontrer de grandes difficultés, même au début, de sorte que déjà en 1937 le rapport de l'association patronale pouvait s'exprimer comme suit à ce sujet: «Nous nous réjouissons de constater que les membres de notre association s'efforcent de remplir au mieux les obligations que la convention leur impose et que cette même volonté se manifeste chez les ouvriers et leurs syndicats qui tous ont témoigné leur désir d'appliquer loyalement cette convention qui est un acte de raison basé sur la connaissance des conditions générales dans lesquelles se trouvent placés l'industrie suisse des machines et métaux et ceux qu'elle occupe.» Le rapport de la FOMH de la même année confirme également que la convention a pu être appliquée sans aucune difficulté.

Fort heureusement, nous ne nous sommes pas trouvés en présence d'un simple feu de paille. Après le premier délai de deux ans, la convention a *toujours été renouvelée pour une période de cinq ans*. C'est dire qu'elle a fait ses preuves. Ajoutons que la plupart des différends soulevés et qui concernaient uniquement des modifications générales de salaires ont pu être résolus dans l'entreprise même. Pendant les 28 ans durant lesquels la convention a été en vigueur, les instances des associations sont intervenues dans 200 cas. Dans environ 40 cas, il a été fait appel à la commission de conciliation et ce n'est que dans moins de la moitié de ces cas qu'il a été fait appel, d'entente entre les deux parties, à la commission arbitrale.

Hommages

En 1962 la convention a eu derrière elle *25 ans* d'existence. A cette occasion, les représentants des deux parties ont tenu à lui rendre hommage.

Voici ce que M. H. Schindler, président de l'association patronale, a écrit :

«La disposition principale de la convention – à savoir, la disposition prévoyant une collaboration sur pied d'égalité et sur la base de la bonne foi, en excluant toute mesure de combat – a toujours été respectée et aujourd'hui il semble presque qu'elle va de soi. Les rapports que nous entretenons avec nos partenaires – rapports s'inspirant d'un esprit d'entente et qui sont basés sur la confiance – reposent sur un *respect mutuel*. Nous nous réjouissons des relations amicales que nous entretenons avec les syndicats et nous sommes heureux de bénéficier de la confiance des chefs syndicalistes les plus influents.»

M. le conseiller national E. Wüthrich, président de la FOMH, a écrit de son côté :

«Après 25 ans d'expériences, nous pouvons constater que la convention de paix s'est révélée un *instrument* susceptible à la fois d'apporter une solution aux divergences d'opinions et aux conflits et d'améliorer à tous les échelons les relations humaines entre les intéressés de l'industrie des machines et métaux . . . Lorsque nous songeons aux nombreux problèmes qui n'ont pas trouvé de solution, tels que ceux concernant l'intégration économique de l'Europe, l'automatisation, l'énergie atomique, les pays en voie de développement etc., nous nous rendons compte de l'importance que présente une réglementation rationnelle des relations entre partenaires sociaux. Nous devons faire tous nos efforts pour que la conception suisse de la réglementation des conditions de travail continue à s'imposer chez nous. Ce qui est nécessaire pour cela, c'est le respect réciproque et la volonté de collaboration et d'entente à tous les échelons de la vie économique et de la vie civique. La FOMH désire continuer à s'engager dans cette voie et elle est prête à faire tout son possible pour que les conditions voulues à cet effet soient remplies.»

Enfin, voici ce qu'a écrit M. A. Heil, secrétaire de la Fédération chrétienne des ouvriers sur métaux de la Suisse :

«Comme il y a 25 ans, notre Fédération reste attachée à la convention de paix de l'industrie des machines et métaux. Elle saisit cette occasion pour *remercier* l'Association patronale suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie *pour la compréhension* qu'elle a toujours témoignée à l'égard de ses demandes. Sans doute, des divergences de vues se sont produites une fois ou l'autre et notre syndicat aurait parfois donné la préférence à des solutions autres que celles qui ont été apportées. Il en a d'ailleurs vraisemblablement été de même pour l'association patronale, mais il est évident qu'il n'est pas possible, même en politique sociale, d'aboutir à des solutions sans faire certaines concessions et certains compromis. Il en sera certainement de même à l'avenir. Ce qu'il ne faut pas oublier, c'est que pour aboutir à l'entente, il faut savoir tenir compte de l'opinion des autres.»

A première vue, il pourrait sembler que l'application relativement facile de la convention soit due à un heureux hasard. Mais ce serait là une opinion

certainement erronée. En réalité, la présence de la convention oblige les partenaires à *rester constamment en contact* et chaque renouvellement de la convention a soulevé des difficultés qui n'ont pu être aplanies qu'après de laborieux pourparlers. Toutefois, ces difficultés ne jouent pas de rôle si on les compare aux résultats obtenus. Abstraction faite de quelques cas d'importance secondaire, la convention a, pendant plus d'un quart de siècle, assuré *la paix du travail* dans l'industrie suisse des machines et métaux. Il n'est pas nécessaire d'insister sur l'importance qu'il y a pour les chefs d'entreprise d'avoir pu maintenir sans arrêt leur production pendant une période où les conditions économiques étaient particulièrement favorables. Mais ce qui est également important, c'est de constater que la renonciation au droit de grève n'a pas été défavorable aux ouvriers et qu'au contraire la prospérité de l'industrie à laquelle ils appartiennent leur a apporté d'importants avantages matériels. Il suffit à ce sujet de citer quelques chiffres. Selon les statistiques du second semestre de 1964, les gains horaires réels des ouvriers adultes ont augmenté de 72 % par rapport aux gains du premier semestre de 1939. Si on y ajoute les gratifications, allocations pour enfants, indemnités de jours fériés, contributions à l'assurance de l'**indemnité journalière** en cas de maladie, indemnités en cas de service militaire et indemnités pour absences, l'augmentation du salaire réel atteint même 85 %.

Ce n'est donc pas sans raison que la convention de paix a fait l'objet d'hommages et de témoignages d'admiration de la part de l'étranger qui n'a cependant pas échappé parfois à un certain sentiment de jalousie à notre égard.

Parmi les hommages reçus, relevons celui de *Th. Heuss*, ancien président de la République fédérale d'Allemagne, qui considère cette convention comme un «modèle de paix sociale».

Un changement d'attitude

Mais il n'y a pas que les avantages d'ordre matériel. Il faut attacher au moins tout autant d'importance au changement d'attitude qu'a provoqué la convention de paix. Sans doute, les employeurs et les travailleurs de l'industrie des machines et métaux ne se sont pas jetés avec enthousiasme les uns dans les bras des autres. Maintenant encore, ils ont à défendre des intérêts qui ne sont pas toujours pleinement identiques et qui peuvent même

diverger en partie. Mais ce qui est nouveau, c'est que dans les conflits qui peuvent intervenir entre elles, les parties n'oublient jamais entièrement ce qui les unit et qu'au contraire cet élément joue un rôle décisif dans la balance des intérêts. En même temps, les *rappports humains entre les parties*, mieux définis, deviennent *plus chaleureux* et les échanges de vues confiants qui en résultent permettent de chercher un terrain d'entente dans des questions qui souvent n'intéressent pas seulement l'industrie des machines et métaux, mais l'ensemble du pays.

Le 29 juillet 1937, huit jours après la signature de la convention, *le conseiller fédéral Hermann Obrecht*, alors chef du Département fédéral de l'économie publique, adressa aux associations parties à la convention une lettre pour les féliciter d'avoir réussi à jeter les bases d'une réglementation amiable des conditions de travail. Il émit en même temps le vœu que l'initiative prise par l'industrie des machines soit suivie par d'autres groupes professionnels.

Ce vœu s'est trouvé réalisé. Si la convention avec la conception particulière qui est à sa base n'a encore jamais été reprise telle quelle dans d'autres secteurs, elle n'en a pas moins indiqué à d'autres la voie à suivre. L'esprit d'entente qui l'anime a, au cours des 25 dernières années, largement rayonné et exercé son influence sur toutes les organisations intéressées aux relations professionnelles. C'est ainsi que, depuis qu'une statistique officielle des conflits du travail est établie, cette statistique a, pour la première fois en 1961, enregistré l'absence de toute grève ayant duré au moins un jour. Cette constatation constitue un hommage rendu à la convention de paix de la métallurgie au moment où celle-ci comptait presque un quart de siècle d'existence.

Le passé et l'avenir

Jetons encore brièvement un regard sur l'avenir. Il est certain que les conditions économiques favorables qui se sont maintenues pendant ces dernières années ont facilité le fonctionnement de la convention de paix et celle-ci pourrait se trouver mise en face d'une dure épreuve si les conditions économiques devaient se modifier et si ce que l'on appelait autrefois la crise devait de nouveau devenir une réalité. D'autre part, nous avons maintenant toute une génération qui, n'ayant pas connu les anciennes conditions, a tendance à sousestimer l'importance des relations pacifiques

qui se sont établies entre employeurs et travailleurs. Il est donc possible que des problèmes délicats viennent ainsi à se poser. Nous restons cependant optimistes et nous considérons comme inconcevable que nous puissions en revenir aux conditions d'avant 1937.

Au cours des années, les relations entre employeurs et travailleurs ont traversé *trois phases* successives: au cours de la première phase, il n'était guère possible de parler de véritables relations entre les parties qui restaient méfiantes l'une à l'égard de l'autre ou se combattaient même ouvertement. Puis, au cours d'une deuxième étape, les relations entre employeurs et travailleurs ont fait l'objet de conventions collectives; toutefois, ces conventions manquaient de souplesse en sorte que les parties se trouvaient plutôt enchaînées que véritablement unies entre elles. Les relations étaient alors correctes, mais elles n'étaient pas animées de l'esprit qui en fait des relations ayant un caractère vraiment humain.

La troisième étape est celle de la convention de paix de l'industrie suisse des machines et métaux qui a créé une véritable union entre les parties qui, après avoir cherché volontairement l'entente, restent disposées à poursuivre en commun leur chemin dans une voie déterminée. Ce qui fait la force de la convention, ce n'est pas tant la lettre des dispositions qu'elle contient que l'esprit dont elle s'inspire. C'est cet esprit qui doit faire règle dans toutes les relations humaines et déjà l'apôtre Paul en avait souligné l'importance en disant: «la lettre tue, l'esprit vivifie».

Hermann Häberlin, docteur ès lettres
Traduit par Charles Kuntschen