

Zeitschrift: Revue économique franco-suisse
Herausgeber: Chambre de commerce suisse en France
Band: 24 (1944)
Heft: 5

Artikel: La situation sociale en Suisse au début de 1944
Autor: Grenier, Jean-Pierre
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-888791>

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: 14.02.2026

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

Chaque candidat doit réussir une des épreuves figurant dans chacun des 5 groupes d'exercices, soit : une course, un saut, un jet, une épreuve de spécialité et une épreuve de fond, les disciplines des groupes 4 et 5 devant être différentes. Nous ne parlerons pas des épreuves de tir, d'aviron, d'équitation, de ski, qu'il n'est pas possible d'organiser dans les circonstances actuelles en France.

L'« Insigne sportif » doit être mérité par un nouvel examen aux conditions duquel il faut satisfaire heureusement tous les deux ans, faute de quoi l'insigne doit être renvoyé à l'organisme qui l'a délivré. Ainsi, chacun est obligé de se maintenir en forme, l'insigne n'étant acquis à titre définitif qu'après 50 ans.

Le succès de ces épreuves a été considérable en Suisse et il a incité nos compatriotes résidant en France à organiser à leur tour les concours nécessaires. Ainsi, à Paris (1), la Société Suisse de Gymnastique (2) a réuni en 1942 et 1943 un nombre grandissant de concurrents. Cette année,

les épreuves se dérouleront, sauf imprévu, aux mois de juillet et septembre prochains; il est recommandé de faire parvenir aussitôt que possible les adhésions de principe.

L'entraînement a lieu chaque dimanche et jour férié de 9 heures à 17 heures, au Petit Stade Olympique, 2 rue de l'Observatoire, Le Parc Saint-Maur (prendre le train à la Bastille, descendre à la station : Le Parc Saint-Maur).

Il ne me reste plus qu'à dire tout le plaisir et tout le bien que l'on retire d'un entraînement sérieux comme le nécessite l'Insigne sportif suisse. Plaisir de retrouver ses compatriotes, de rivaliser avec eux sur le stade, d'améliorer sa condition physique et de vivre quelques heures au grand air. Ayant participé moi-même aux épreuves organisées à Paris l'année dernière, je ne saurais assez recommander à tous nos compatriotes cette profitable compétition.

Paul de PERREGAUX,
Président de la
Chambre de Commerce Suisse en France

LA SITUATION SOCIALE EN SUISSE AU DÉBUT DE 1944

Si les problèmes sociaux ne sont pas une conséquence directe de l'extension des grandes industries, il faut reconnaître qu'ils ont pris, avec le développement du machinisme, une importance et une acuité qu'ils ne connaissaient pas auparavant.

Ces caractères sont particulièrement sensibles dans un pays aussi industrialisé que la Suisse (3) où tout conflit intérieur peut avoir des répercussions considérables.

Il est donc intéressant d'analyser sur les plans matériel et moral les problèmes nés de cet état de choses et d'examiner par quels moyens et dans quel esprit la Suisse a tenté de les résoudre.

CHAPITRE I. — LES QUESTIONS MATÉRIELLES

Dans un pays où la production indigène est loin de répondre aux besoins et qui, de plus, est privé de tout accès direct à la mer, les questions matérielles revêtent une grande importance. Il suffit en effet que la situation internationale mette obstacle à la régularité des importations pour provoquer une augmentation immédiate de la demande et par conséquent, une hausse des prix qui se répercute sur le pouvoir d'achat des salariés.

L'économie de guerre

Pour parer à toute éventualité, il a donc fallu chercher à accroître l'indépendance économique du pays, d'une part en poussant la production indigène — ce fut le but du plan Wahlen —, de l'autre en constituant des stocks de marchandises; ce fut le fait de l'Assemblée fédérale qui, par la loi du 1^{er} avril 1938, soit une année et demie avant le début des hostilités, autorisait le Conseil fédéral à ordonner la constitution obligatoire de stocks.

La même année, sous la direction du regretté Conseiller fédéral Obrecht dont on ne dira jamais assez la clairvoyance et le grand dévouement, on constituait les cadres de l'organisation appelée à diriger l'économie en cas de guerre. Au début de 1939 enfin, chaque ménage était invité à constituer une réserve de denrées alimentaires qui lui permette de subsister pendant deux mois au moins, ceci pour le cas où une guerre éventuelle obligerait le Gouvernement à interdire la vente des produits de première nécessité durant une certaine période pour empêcher tout accaparement.

La politique de l'Etat a été dictée par le souci de répartir équitablement les biens existants en évitant toute hausse des prix injustifiée. Il était donc nécessaire de maintenir le calme dans le marché et d'éviter toute transaction inconsidérée, soit au point de vue quantité, soit au point de vue prix.

(1) Nous examinerons éventuellement dans un article ultérieur les résultats obtenus dans d'autres villes de France.

(2) S'adresser à M. A. Boillat, 8 rue Abel, Paris, tél. : Did. 48-44.

(3) En 1930, sur une population de 4.066.400 habitants, plus d'un cinquième — exactement 867.037 personnes — étaient occupées dans l'industrie et les métiers (alimentation, habillement, constructions, bois, textiles, papier, caoutchouc, cuir, produits chimiques, métallurgie, horlogerie, électricité, gaz, eau, arts graphiques).

Ces missions furent dévolues à divers organismes (1) chargés de pouvoirs étendus; mais c'est surtout grâce à une heureuse collaboration avec l'économie privée — notamment avec les quelques 800 associations d'intérêts économiques dont l'action s'exerce sur l'ensemble du pays — qu'il leur a été possible d'atteindre le but visé.

Le rationnement alimentaire

Il était inévitable qu'en se prolongeant, la guerre entraîne des restrictions de plus en plus sévères. Grâce à une heureuse politique, la carte de rationnement alimentaire suisse satisfait cependant aux deux tiers des besoins en calories. De plus, à l'encontre de ce qui se passe en France, certaines denrées de première nécessité se vendent encore librement : pommes de terre, légumes, fruits, poisson, volailles, gibier, champignons, ce qui permet de couvrir le dernier tiers. Il n'y a donc pas de crainte de sous-alimentation en Suisse pour le moment.

Les prix

Pour sensible qu'elle soit la hausse des prix est surtout due à l'augmentation des frais d'importation. Ainsi, le transport du blé d'Argentine, qui revenait en 1939 à 8,50 francs suisses le quintal, de Buenos-Aires à la gare suisse destinataire, coûte actuellement plus de 50 francs; les frais de transport représentent 500 p. 100 de la valeur de la marchandise contre 90 p. 100 en 1939 (2).

Pour comparer la hausse générale du coût de la vie pendant la dernière guerre et depuis 1939, disons qu'elle avait atteint 104 p. 100 entre 1914 et 1918 et même 124 p. 100 en 1920, tandis que de septembre 1939 à décembre 1943 la hausse n'a été que de 49,6 p. 100.

Cet heureux résultat est dû au Contrôle des Prix (3) qui est intervenu beaucoup plus efficacement durant la présente guerre.

On remarquera d'ailleurs que les produits rationnés ou de vente libre satisfaisant à tous les besoins en calories, le marché noir ne répond pas à une nécessité. C'est dire que la hausse de 49,6 p. 100 citée ci-dessus correspond aux dépenses normales de n'importe quelle maîtresse de maison (4).

Les salaires

Comment le salarié va-t-il supporter cette augmentation de prix qui est malgré tout sensible? La Suisse ne s'est pas ralliée au principe du blocage des salaires qui eût été pour elle un moyen d'autant plus efficace de réaliser le blocage des prix, que le pourcentage de la main-d'œuvre par rapport au prix de revient atteint en Suisse, le chiffre de 55 p. 100 dans l'industrie du coton, 42 p. 100 dans celle de la soie artificielle, 31 p. 100 dans celle de l'aluminium, 60 p. 100 dans celle des machines, 36 p. 100 dans celle de la paille et des tresses pour chapeaux (5).

Au contraire, le Gouvernement helvétique a institué une Commission fédérale consultative pour les questions de salaires, chargée d'indiquer, tous les trois mois, aux Directeurs d'entreprises dans quelles normes il serait souhaitable d'adapter les salaires à la hausse des prix. Le taux d'ajustement des salaires proposé à la fin décembre 1943 par cette Commission était en moyenne de 30 p. 100 par rapport à août 1939, ce qui correspondait à une compensation des 3/5 de l'augmentation du coût de la vie (6). En principe, par conséquent, le renchérissement est supporté à raison de 3/5 par l'employeur et de 2/5 par le salarié qui doit réduire d'autant son train de vie.

Report des hausses de salaires sur les prix de vente

Pour faciliter cette adaptation qui prend tantôt la forme d'une hausse des salaires de base, tantôt celle d'une allocation de renchérissement ou encore d'une gratification, le Contrôle des Prix admet que les augmentations de salaires effectuées dans le cadre des directives de la Commission soient reportées sur le prix de vente, quand l'entreprise prouve qu'elle n'est pas à même de supporter cette nouvelle charge.

Autres interventions de l'État

Dans certains cas les augmentations de salaires se révèlent insuffisantes. Une enquête révélait récemment, par exemple, qu'en 1943 sur 500 hommes d'un bataillon genevois, âgés de 20 à 32 ans et réunis par les hasards du service, 290 ne touchaient pas le salaire minimum calculé en ne tenant compte que des dépenses indispensables (7).

(1) Entre autres, aux Offices de Guerre pour l'Alimentation, pour l'Industrie et le Travail, pour l'Assistance et au Service fédéral du Contrôle des Prix.

(2) Prix et salaires en période de guerre. F. O. M. H., novembre 1942, p. 14-15.

(3) Alors que la hausse du coût de la vie avait atteint 3,5 p. 100 entre août et décembre 1939, elle avait été de 13 p. 100 en 1940, de 17,8 p. 100 en 1941, de 11,2 p. 100 en 1942, pour retomber à 3,2 p. 100 durant l'année 1943. C'est dire que les interventions du Contrôle des Prix ont été de plus en plus sensibles au fur et à mesure que les hostilités se prolongeaient.

(4) Dans un budget normal, on évalue la part de l'alimentation à 44 p. 100 contre 11 p. 100 pour le loyer, 12 p. 100 pour l'habillement, 6 p. 100 pour le chauffage et l'éclairage et 27 p. 100 pour les dépenses diverses.

«Annuaire 1942 de l'Association Patronale Suisse des Constructeurs de Machines et Industriels en métallurgie», p. 68-69.

(5) «La Vie économique», janvier-octobre-décembre 1935, janvier-mars 1936.

(6) La Commission ne préconise cependant pas une hausse uniforme pour tous les salaires, mais une augmentation plus élevée pour ceux de la catégorie inférieure que pour ceux de la catégorie supérieure. Ainsi, l'augmentation devrait être de 47 p. 100 pour les revenus familiaux qui ne dépassaient pas 3.000 francs avant la guerre, la hausse du coût de la vie étant ainsi compensée à raison de 94 p. 100. Elle atteindrait seulement 28 p. 100 pour un revenu familial de plus de 6.000 francs avant la guerre, la hausse du coût de la vie étant alors compensée à raison de 56 p. 100.

(7) «Offensive de vie? Offensive de justice sociale!» Enquête de la Communauté d'Action pour la famille. Genève, 1943, p. 16-17.

Vente de denrées

L'Etat a donc dû compléter ses interventions, notamment en procédant à la vente de pommes de terre, de fruits et de textiles à prix réduits aux familles dont le revenu ne dépasse pas un certain montant. Il oblige également les détaillants à tenir à la disposition des consommateurs du savon, des pâtes alimentaires, de l'huile comestible, de l'orge perlé, des flocons, des gruaux d'avoine et du café à des prix d'autant plus bas que le vendeur est autorisé à compenser la perte qui en résulte en prélevant une marge de bénéfice supérieure à la normale sur les qualités dites de luxe.

Allocations familiales et régime fiscal

Dans certains cantons les salariés chargés de famille bénéficient d'allocations familiales. Le Gouvernement intervient également par le moyen du régime fiscal qui favorise les revenus modestes.

Assurances

Enfin, les Assurances jouent un rôle non négligeable : sur une population de 4.257.000 habitants, en 1940, la Suisse ne comptait pas moins de 2.104.112 personnes assurées contre la maladie, ce qui représente le triple du chiffre atteint à la fin de la précédente guerre. Les accidents professionnels sont couverts par la Caisse nationale Suisse d'Assurances en cas d'accidents. Le développement des assurances entraîne d'ailleurs une diminution des primes pour les accidents non professionnels. Les Caisses d'assurances contre le chômage sont également très répandues, ce qui contribue à donner au salarié des garanties contre l'avenir. Enfin, la question de l'assurance-vieillesse est à l'étude.

Caisse de Compensation pour pertes de gains

Pour terminer cette brève esquisse de la situation matérielle de l'ouvrier suisse, mentionnons le rôle que joue au point de vue social la Caisse de Compensation pour pertes de gains. Elle assure aux soldats absents de leur foyer pendant de longues périodes de mobilisation, un salaire qui leur permet de subvenir sans trop de peine à l'entretien de leur famille.

Dans l'industrie chimique bâloise par exemple, en combinant ces prestations et celles de l'entreprise dont il dépend, le soldat célibataire reçoit 50 p. 100 de son salaire normal, le soldat marié sans enfant 75 p. 100, le soldat marié avec un enfant 85 p. 100 et le soldat marié avec plus d'un enfant, 95 p. 100.

En somme, à part quelques exceptions qui se recrutent dans les grandes villes, la situation matérielle du salarié suisse n'est pas trop mauvaise. Sans doute son pouvoir d'achat a diminué, sans doute il ne peut plus acquérir à sa guise le pain, le fromage, le beurre, la viande ou les œufs qui apparaissaient tous les jours sur sa table dans les temps heureux de l'avant-guerre; mais au moins le système de répartition et l'absence

presque totale de marché noir lui donnent-ils la garantie d'obtenir une part équitable des biens disponibles à un taux aussi raisonnable que possible.

CHAPITRE II. — LES QUESTIONS MORALES

Cependant la matière n'est pas tout, et c'est même sur le plan moral que se dessine une des expériences les plus intéressantes de la politique sociale suisse.

La déshumanisation du travail

Pour bien en saisir le sens, il convient d'esquisser la révolution morale qu'a provoquée le développement du machinisme. Jusqu'au début du siècle dernier, l'ouvrier possède son propre outillage. Il conçoit, réalise, achève et parfois vend lui-même son œuvre. Non seulement il connaît le plaisir de créer, mais il sait l'importance de sa tâche, la considération qu'elle lui vaudra. Cette responsabilité dans son travail lui donne de la dignité, presque de la grandeur ; elle le conduit aux chefs-d'œuvre du moyen-âge.

Mais l'extension des grandes industries le force à se spécialiser. Désormais ses compétences se limitent à un stade particulier de la fabrication. Il perd de vue l'ensemble de l'entreprise et l'importance du chaînon que lui-même représente. Alors le travail se déshumanise. Il se fait machinalement et n'est qu'un moyen d'obtenir un salaire. L'ouvrier ne vise pas la perfection d'une œuvre qu'il n'achèvera généralement pas lui-même mais une amélioration de sa rétribution et de son bien-être matériel. L'essentiel est désormais, non plus le temps qu'il passera au travail, mais celui où il sera hors de l'usine. Loin de maîtriser son œuvre, il en devient désormais le prisonnier, un prisonnier qui ne cherche qu'à s'évader.

L'homme n'ayant plus ni la joie de créer, ni le respect de son propre travail, manque bientôt de respect envers lui-même : c'est le début de la désintégration de la famille ouvrière où le père ne se sent plus réellement le chef.

Le moral est atteint, et quelle que soit leur ampleur, les solutions matérielles ne seront jamais que provisoires. Le mal est plus profond ; il faut le combattre à sa racine, redonner à l'ouvrier la joie du travail, le goût de la responsabilité et le sens des liens qui l'unissent à l'entreprise (1).

Les remèdes

Il est évident que pour atteindre ce but, la législation se montre insuffisante. C'est seulement par une action spontanée et directe que le patronat peut exercer une influence. Cette action varie selon les industries, les conditions de travail et les intéressés. Certaines mesures ont cependant tendance à se généraliser en Suisse. Voici, par exemple, les dispositions prises dans une grande entreprise métallurgique du canton de Zurich :

(1) Voir à ce sujet la remarquable étude de C. F. Ducommun, intitulée « Les données du problème ouvrier », dans « La Suisse forge son destin », édition de la Baconnière, Neuchâtel, 1942, pages 41-82.

Contacts personnels avec la direction

Tout nouvel ouvrier est accueilli par le Directeur qui lui remet une plaquette illustrée sur l'organisation de l'usine, le programme de fabrication, les conditions de travail et les institutions de prévoyance. L'arrivé est ensuite présenté à son chef d'atelier ou de bureau. Il prend ainsi conscience de la tâche que ses camarades et lui-même vont désormais poursuivre en commun.

Le directeur reste d'ailleurs en contact permanent avec ses ouvriers ; il passe en moyenne deux heures par jour dans les ateliers.

Les ouvriers ont le droit de réclamation. Si l'un d'eux estime avoir été traité injustement et qu'il ne peut s'arranger avec son chef immédiat, il est en droit de s'adresser à la Commission ouvrière ou même directement à l'un des membres de la direction.

De plus des Commissions d'ouvriers et d'employés, élues par le personnel, envoient périodiquement, en principe tous les deux mois, une délégation auprès de la direction pour discuter des questions touchant les intérêts généraux du personnel ou certaines réclamations particulières, et pour présenter des suggestions.

Information

De son côté, la Direction renseigne de temps à autre, par haut-parleur, peu avant la cessation du travail, les employés et ouvriers sur les commandes en cours, la situation financière de l'entreprise ou les questions de salaires.

Ailleurs, elle organise des visites de la fabrique par la famille des ouvriers, sous la conduite de techniciens expérimentés ; ou bien elle offre au personnel le moyen de se perfectionner en suivant des cours et des conférences qui ont lieu en dehors des heures de travail.

Jubilés d'ouvriers

Les anciens ouvriers et collaborateurs sont l'objet d'une sollicitude particulière. Chaque année, aux approches de Noël, une cérémonie familiale réunit ceux qui ont passé 25, 30, 35 ou 40 ans au service de l'entreprise. Les jubilaires reçoivent un cadeau et une gratification en espèces. Après les photographies traditionnelles, un repas réunit tout le monde au foyer de l'usine.

Assistance sociale

L'assistante sociale attachée à la fabrique rend de grands services en organisant des cours de couture, des réunions

feminines ou en rendant visite aux familles des ouvriers, ce qui lui permet, par une intervention discrète, d'aplanir souvent des difficultés d'ordre matériel, professionnel ou même conjugal.

Journaux, terrains de culture

Un certain nombre d'entreprises financent des journaux destinés au personnel, ou bien elles créent des services d'orientation professionnelle. Elles mettent également gratuitement à la disposition des ouvriers des terrains de culture (1).

Ainsi, peu à peu, l'ouvrier prend conscience de ses droits, de ses responsabilités. Il participe de plus en plus à la vie de l'entreprise.

Les résultats : La « Paix du travail »

L'état d'esprit qui règne entre patrons et ouvriers a eu des résultats tangibles, notamment la « Paix du Travail » : il s'agit d'une convention signée en juillet 1937 par des représentants patronaux et ouvriers de l'industrie métallurgique (2).

Origine de la convention

La « Paix du Travail » résulte d'une démarche personnelle du Secrétaire d'un important syndicat ouvrier, le Conseiller national Ilg, auprès du Dr Dubi, Président du Groupement patronal. M. Ilg estimait que la défense des intérêts de la classe ouvrière ne devait pas porter préjudice à ceux du pays. Or, il remarquait très justement les difficultés auxquelles se heurtait l'industrie métallurgique en matière d'exportation et il estimait du devoir des patrons et des ouvriers d'éviter tout conflit intérieur et de « s'unir pour défendre les positions qu'ils ont conquises en commun sur le marché mondial ». Son organe écrivait alors ce qui suit : « L'ouvrier qui pense sait que l'industrie dans les temps que nous traversons ne doit pas être empêchée par des conflits de travail d'exécuter les commandes dans les délais fixés ou encore d'en accepter de nouvelles. Dans leur propre intérêt comme dans celui du pays tout entier la classe ouvrière et le patronat s'efforceront d'éviter tout conflit ouvert. Il n'est pas de question qui ne laisse la porte ouverte à une entente. Il suffit pour cela que les associations des salariés et des employeurs collaborent dans une atmosphère de confiance (3).

(1) Voir à ce sujet « Le chemin de l'usine » dans la « Gazette de Lausanne » du 7 janvier 1943.

(2) D'une part l'Association patronale suisse des constructeurs de machines et industriels en machines, de l'autre, quatre organisations ouvrières : 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 et l'Union syndicale suisse des ouvriers indépendants.

(3) « Réglementation des salaires sous le régime de la paix professionnelle dans l'industrie suisse des machines et métaux ». Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers 1938, page 6.

Interdiction de grèves ou de lock-out

Aux termes de cet accord, l'un des plus significatifs qui soit, une paix intégrale sera maintenue durant toute la durée de la convention, toutes mesures de combat, telles que la mise à l'interdit, la grève ou le lock-out étant réputées exclues. Les différends et conflits éventuels doivent être examinés et si possible résolus dans l'entreprise même.

Procédure en cas de conflit

Si une entente à l'amiable ne peut intervenir entre patrons et ouvriers en matière de modifications générales de salaires, de travail supplémentaire ou d'introduction du système Bedaux, les questions seront transmises pour examen et conciliation aux groupements intéressés. Si ceux-ci ne peuvent se mettre d'accord, les questions litigieuses seront soumises à une Commission de conciliation 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 et il nomme à son tour ses assesseurs sur la base des propositions faites séparément par les parties dans chaque cas particulier.

Sentences arbitrales

Si l'une des parties repousse la proposition de médiation de la Commission de conciliation, cette dernière est fondée à rendre une sentence arbitrale lorsque les deux parties auront préalablement déclaré se soumettre à une telle sentence.

Les parties s'engagent à mettre leurs membres en dehors d'observer les dispositions de la convention, sous peine de se rendre coupables de rupture d'accord.

Cautions

Chaque partie déposera d'ailleurs à la Banque Nationale Suisse une caution de 250.000 francs en garantie de l'observation de la convention et des amendes éventuelles. L'amende et les frais devront être réglés dans un délai d'un mois dès le jugement, sinon, la partie gagnante pourra en prélever le montant sur la caution fournie par l'autre partie à la Banque Nationale Suisse, la partie coupable devant rembourser la somme prélevée dans le délai d'un mois.

Il est inutile de souligner l'importance de cet accord. Disons simplement que grâce à la volonté de conciliation et à l'esprit d'entente des délégués patronaux et ouvriers, l'industrie métallurgique suisse n'a connu en 1943 que deux conflits, entraînant la perte de 87 journées de travail (1) ce qui est minime puisque cette industrie occupait 177.952 personnes en 1930 (2).

L'attitude de l'Etat : Les directives Speiser

Si la « Paix du travail » est due à l'initiative privée, il ne faut pas croire pour autant que l'Etat se soit désintéressé de la question. Il a au contraire pris nettement position, au mois de juillet dernier, par la voie du Chef de l'Office de Guerre pour l'Industrie et le Travail, M. Speiser, qui s'est exprimé en ces termes :

Dividendes et salaires

« ... On ne saurait trop le dire, un seul chef d'entreprise qui manque de sens social annihile, et au delà, tout le bien que peuvent faire des centaines d'autres qui pensent et agissent selon ce qu'ils estiment être leur devoir. Dividendes élevés d'une part, salaires bas et indemnités de renchérissement insuffisantes d'autre part, c'est là une antinomie qui ne laisse pas de faciliter grandement les manœuvres des agitateurs.

Contacts entre patrons et ouvriers

« Il arrive souvent que les salariés ne soient pas suffisamment renseignés sur les efforts que doit déployer et les difficultés que doit surmonter l'entreprise qui les emploie. C'est peut-être, en partie, parce que le contact entre patrons et salariés a fait défaut ou a été établi trop tard.

La notion du « Chef d'entreprise »

« Fréquemment aussi, le chef d'entreprise ne voit pas la nécessité de renseigner son personnel. Cela arrive particulièrement dans les établissements où l'idée de communauté de travail n'a pas pénétré. L'obstacle vient parfois de cette conception fausse de l'autorité qui porte le chef d'entreprise à croire que, pour être « maître chez soi », il doit empêcher ses ouvriers de se syndiquer, bien que la Constitution leur en garantisse formellement le droit. Or — qu'on le remarque bien — n'est pas « maître chez soi » celui qui veut ignorer toute communauté d'intérêts avec son personnel ou qui ne sait que se prévaloir orgueilleusement de sa prééminence, mais bien celui qui, tacitement et tout naturellement, est reconnu comme le chef, à raison de ses capacités et de son activité; il est alors réellement au centre de la communauté de travail, comme le père dans la famille.

« Innombrables sont les moyens d'exercer une influence éducative. La distance qui sépare le chef responsable du travailleur doit être aussi brève que possible. Une parole franche, prononcée d'homme à homme, peut opérer des miracles; elle honore celui auquel elle s'adresse et lui inspire confiance. Chaque travailleur doit avoir la possibilité d'exprimer librement à son chef ses vœux, remarques et griefs. »

(1) A noter que ce chiffre englobe non seulement l'industrie des machines et métaux, mais également l'industrie électrotechnique.

(2) Rapport sur le commerce et l'industrie de la Suisse en 1942, p. 30.

La communauté de travail

Et voici les conclusions de M. Speiser :

« La meilleure des protections n'en demeure pas moins la véritable communauté de travail où les employeurs et les travailleurs se sentent solidaires dans les bons comme dans les mauvais jours. En s'attachant à sauvegarder la paix du travail, chaque participant à l'exploitation collabore, de la manière la plus efficace, à la sécurité de l'entreprise et apporte ainsi sa contribution à la défense économique du pays » (1).

CHAPITRE III. — L'AVENIR

Le postulat Robert sur les contrats collectifs et la communauté professionnelle

Que nous réserve l'après-guerre? Il est difficile de le prévoir. Verrons-nous la réalisation des tendances de certaines organisations ouvrières dont M. René Robert, Secrétaire central de la Fédération des Ouvriers sur métaux et horlogers, s'est récemment fait l'écho devant le Conseil National en demandant quelles mesures cette Assemblée était disposée à prendre pour encourager et provoquer le cas échéant la conclusion de contrats collectifs et la création de communautés professionnelles ou d'industries?

La fin de la guerre et le chômage

Tout au plus peut-on penser que la fin des hostilités entraînera la démobilisation de nombreux soldats, ce qui risque de provoquer une vague de chômage dont les conséquences pourraient être graves pour la Suisse si l'on n'y pare pas à temps.

Le plan Zipfel

C'est pourquoi, le Conseil fédéral a créé dès juillet 1940 une « Commission pour l'étude du problème des possibilités

de-travail », dont le chef, M. Zipfel (2), vient de publier un plan où il étudie l'adaptation de l'économie suisse aux conditions d'après-guerre.

Le rôle de l'initiative privée

M. Zipfel estime que le chômage pourra être combattu en premier lieu par l'initiative privée; l'Etat devra la favoriser dans toute la mesure du possible en encourageant la reprise de l'activité industrielle et commerciale, particulièrement de l'industrie d'exportation considérée comme « la clef de toute politique d'occasion de travail »; d'autre part, des occasions de travail pourront être créées au moyen de grands travaux entrepris par l'Etat lui-même dans le plan d'aménagement national : aménagement de routes, construction d'aéroports, travaux pour les postes, télégraphes et téléphones, constructions d'usines électriques, régularisation du niveau de certains lacs, endiguement de torrents, assainissement de la plaine de la Linth et du Rheintal et enfin, un programme de navigation où figure en bonne place l'accès de la navigation au lac Léman par le Rhône.

CONCLUSIONS

Il est temps de conclure : problèmes matériels ou moraux, problèmes d'hier, d'aujourd'hui ou de demain, les problèmes qui se posent en Suisse en matière sociale ne sont pas tous propres au pays. Mais ils sont caractérisés, tant par l'acuité qu'ils y revêtent, que par l'esprit dans lequel chacun a entrepris de les résoudre.

Mettant en pratique la devise nationale « Un pour tous, tous pour un », patrons et ouvriers ont fait preuve d'une bonne volonté et d'un esprit de compréhension grâce auxquels l'industrie suisse a pu éviter des crises particulièrement graves dans les circonstances actuelles et persévéérer dans sa tâche au bénéfice du pays tout entier.

Jean-Pierre GRENIER,

Docteur en Droit.

(1) « Directives en vue d'assurer la sécurité et la paix du travail, dans les entreprises industrielles ». Office de Guerre pour l'Industrie et le Travail, M. Speiser, Berne le 21 juillet 1943, « Feuille officielle suisse du Commerce », n° 171 du 26 juillet 1943.

(2) M. Zipfel est Directeur des Usines de camions Saurer.