

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 39 (1947)
Heft: 11-12

Artikel: Communauté professionnelle et communauté d'entreprise dans le cadre du régime économique actuel
Autor: Siegrist, Willi
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384519>

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: 19.01.2026

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

Revue syndicale suisse

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

39^{me} année

Novembre/Décembre 1947

N° 11/12

Communauté professionnelle et communauté d'entreprise dans le cadre du régime économique actuel

Possibilités et limites

Par Willi Siegrist

La présente étude complète utilement celle d'Emile Giroud « Démocratie économique ou travail associé », parue dans la *Revue syndicale* de septembre 1947. Afin de dissiper toute équivoque, nous tenons à rappeler clairement que la Commission syndicale suisse, le 16 mai 1941, approuva uniquement les principes et un projet de statuts de la communauté professionnelle, mais qu'elle ignore volontairement la communauté d'entreprise. Le postulat René Robert, du 9 juin 1943, contresigné d'ailleurs par les députés syndicalistes, et admis sans opposition au Conseil national, s'entint de même exclusivement à la première formule. Pourquoi? Tout simplement parce que trop de gens voient dans la communauté d'entreprise une machine de guerre très efficace capable de faire sauter les syndicats. Malgré ce risque, Emile Giroud envisage courageusement le terme ultime du problème, persuadé d'ailleurs de déjouer les astuces de Machiavels au petit pied. D'autre part, à la Commission fédérale pour l'étude du problème de la communauté professionnelle et de la communauté d'entreprise, la priorité du premier terme fut généralement admise. Ce qui ne veut pas dire encore que le mur de résistance à la communauté professionnelle ait été renversé pour autant. L'opposition, avouée ou latente, est toujours fortement enracinée, non seulement dans le monde patronal ce qui se comprend encore à la rigueur, mais jusque dans le mouvement ouvrier ce qui est plus étonnant. Il est vrai que l'idée fait son chemin malgré tout et finira peut-être par s'imposer si les privilégiés de l'heure osent quitter l'ornière dangereuse de l'empirisme, si les juristes passent du droit cristallisé au droit vivant et si les syndiqués de Suisse allemande surtout ne se laissent plus effrayer par le mot ou les étiquettes. Le tout est maintenant d'évoluer de plein gré, sinon les événements pourraient peut-être nous y obliger violemment à plus ou moins brève échéance. Si l'expérience des autres servait à quelque chose, personne en Suisse ne s'abandonnerait à une quiétude béate. Certains audacieux l'ont compris. Par exemple M. Charles Knapp, qui posait ré-

cemment dans la *Fédération horlogère suisse* cette question insidieuse: « De simple *objet* le droit qu'elle a été jusqu'ici, l'entreprise n'est-elle pas appelée à devenir, comme telle un *sujet* de droit? Et ce sujet de droit ne sera-t-il pas l'entité juridique de la communauté humaine et d'elle seule qui maintient la vie même de l'entreprise? » Nous conseillons aux juristes et aux employeurs de méditer cette question très actuelle, dont la solution ne pourra pas être différée indéfiniment. M.

I

On a beaucoup écrit, ces dernières années, sur la communauté professionnelle et la communauté d'entreprise. Il est de bon ton d'en parler. Au Parlement, divers députés appartenant aux milieux les plus divers ont présenté des postulats relatifs à la collaboration entre employeurs et travailleurs. Sans aucun doute, la plupart des partis politiques sont partisans d'un régime de la communauté professionnelle et d'entreprise. Jusqu'à aujourd'hui, cependant, ils ont peu fait pour le réaliser. Bien que les partis qui se sont prononcés pour ce régime détiennent la majorité au Parlement, les choses n'ont guère avancé.

Dans le domaine législatif, le principe de la communauté professionnelle et de la communauté d'entreprise est encore à l'état embryonnaire et même les nouveaux projets de loi, en particulier l'avant-projet de loi fédérale (de 1945) sur le travail dans le commerce et l'industrie, ne tiennent que fort peu compte des idées nouvelles¹. On est tenté d'en conclure que presque personne ne prend cette réforme au sérieux et que chaque groupement n'admet cette idée de « communauté » que dans la mesure où elle peut servir ses intérêts particuliers. La notion de « communauté professionnelle » ou d'« entreprise » est devenue extrêmement vague et permet toutes les interprétations. Les uns croient que le fait même de créer une institution de prévoyance, d'éditer un journal d'entreprise ou d'organiser des excursions pour les ouvriers ou encore des visites d'usines suffit à instituer la communauté d'entreprise. Par communauté d'entreprise, les autres entendent la réglementation en commun des conditions de travail et la conciliation des conflits de travail par un organe paritaire. D'autres, enfin, considèrent que la communauté d'entreprise ne sera réalisée qu'à partir du moment où le droit de disposition économique de l'employeur — et cela non seulement pour les questions relatives au travail, mais aussi pour celles qui ont trait à la gestion de l'entreprise — aura été relayé par le droit de disposition économique des travailleurs.

¹ En revanche, la variante élaborée par MM. Schweingruber, Siegrist, Zanetti et Jenzer s'inspire d'un autre esprit; elle montre de quelle manière l'Etat pourrait encourager la création et le développement de la communauté professionnelle (cf. « *Revue Syndicale* », avril 1947).

Entre ces trois notions principales, il y a encore de la place pour toutes sortes de conceptions intermédiaires.

En fait, les conceptions varient bien plus fortement que cela ne ressort des nombreux discours et publications consacrés à cette réforme et qui, généralement, ne touchent pas le nœud du problème. On peut même craindre que les personnes et les partis qui se disent aujourd'hui partisans de ces « communautés » n'en deviennent les pires adversaires lorsqu'il s'agira de passer de la théorie aux réalisations. « Ce n'est pas comme cela que nous nous étions représenté la chose. »

Une discussion ne peut donc être fructueuse que si ces notions sont suffisamment précisées pour que chacun sache ce qu'elles supposent, soit au clair sur les exigences qu'elles impliquent. Nous allons tenter d'exposer ce qu'il faut entendre, à notre avis, par communauté professionnelle et par communauté d'entreprise, de définir l'ordre, ou l'organisation, auquel nous devons arriver. Il conviendra aussi d'examiner si ce régime communautaire peut être réalisé dans les limites du système économique actuel, sur la base de la propriété privée. Dans l'affirmative, il faudra encore préciser les moyens de réaliser ce régime.

II

Une communauté véritable n'est réalisable que dans la mesure où il est possible de concilier les intérêts opposés du capital et du travail, de les ramener à un même commun dénominateur. Ces deux facteurs de la production doivent collaborer et non point s'opposer, travailler ensemble à accroître la prospérité commune. Cela revient à dire que les employeurs ne sont plus habilités à disposer seuls et souverainement de l'entreprise, mais qu'ils doivent accorder aux travailleurs un droit de regard et une participation à la gestion. En conséquence, la communauté idéale ne pourra pas être réalisée tant que la coopération entre employeurs et travailleurs n'aura pas été sérieusement développée dans le cadre d'organes paritaires et sur un pied d'égalité².

Mais une démocratie économique ainsi conçue est-elle réalisable? Il est impossible de répondre immédiatement à cette question, laquelle exige une très sérieuse étude. Cette question se pose d'ailleurs de manière différente selon le système économique en vigueur. Dans un régime économique où l'employeur est propriétaire des moyens de production, il est probablement impossible d'étendre à toutes les questions économiques le principe de l'éga-

² Cf. Zanetti: La réalisation de la communauté professionnelle et de la communauté d'entreprise en Suisse et les problèmes qu'elle pose. « Organisation industrielle », octobre 1947.

lité entre employeurs et travailleurs. Il nous paraît illogique de laisser la propriété des moyens de production à des personnes privées et d'admettre, d'autre part, qu'elles ne peuvent en disposer qu'avec le consentement des travailleurs. Cela ne veut cependant pas dire que, dans un régime économique où les moyens de production soient propriété privée, il ne soit pas possible de faire participer de manière sensiblement plus forte les travailleurs aux décisions. Dans ce domaine, les syndicats ont déjà atteint des résultats appréciables. Aujourd'hui, la conception du « patronat de droit divin », encore quasi universelle il y a peu d'années, est surannée, considérée comme réactionnaire. Il suffit de songer à la marche victorieuse des contrats collectifs; non seulement leur nombre s'est multiplié, mais ils règlent aussi des questions toujours plus nombreuses. Cette évolution rapide du droit du travail a fortement limité le droit de l'employeur de disposer librement des moyens de production. Les contrats conclus récemment dans diverses professions — nous songeons en particulier aux transports automobiles et à la lithographie — montrent que cette évolution vers un perfectionnement toujours plus grand des accords collectifs est encore loin d'être terminée.

Voici, pour l'essentiel, les buts auxquels peuvent viser la communauté professionnelle et la communauté d'entreprise dans les limites du régime économique d'aujourd'hui:

1. Tâches de la communauté professionnelle

- a) Relations du travail: Réglementation des conditions de travail par contrat collectif; contrôle de l'application des contrats collectifs; institution d'organes paritaires de conciliation et d'arbitrage; gestion paritaire des institutions de prévoyance; développement de la formation professionnelle; placement.
- b) Questions économiques: Lutte contre la concurrence déloyale; mesures propres à accroître la production et les ventes; formation des prix; politique conjoncturelle; maintien du plein emploi; défense des intérêts de la profession envers les autorités ou des tiers; examen commun d'autres questions générales intéressant la profession.

2. Tâches de la communauté d'entreprise

- a) Relations du travail: Réglementation des conditions de travail, dans la mesure où elles ne sont pas déjà fixées par une convention professionnelle; consultation des travailleurs lors de l'engagement ou du licenciement de salariés; gestion des institutions de prévoyance de l'entreprise; contrôle de l'ap-

plication du contrat collectif et des prescriptions relatives à la protection ouvrière; conciliation des conflits de travail dans le cadre d'un organe paritaire; développement de la formation professionnelle.

- b) Questions générales concernant l'entreprise: La direction de l'entreprise doit tenir les travailleurs au courant de la situation; elle doit les consulter avant d'agrandir les installations, de réduire l'activité ou de l'arrêter. De même, les travailleurs doivent être consultés au sujet de l'organisation du travail. Des mesures doivent être prises aux fins d'encourager l'initiative des travailleurs et d'augmenter la joie au travail. Les travailleurs doivent avoir le droit de présenter des propositions et des critiques portant sur la gestion de l'entreprise.

Un régime économique dans lequel les travailleurs auraient leur mot à dire sur tous les points esquissés ci-dessus constituerait un grand progrès par rapport à l'actuel état de choses. Il conviendrait d'instituer, dans les diverses professions, des organes paritaires chargés d'étudier le perfectionnement des contrats collectifs et d'en surveiller l'application. Des organes paritaires de conciliation et d'arbitrage devraient être chargés de liquider les conflits de travail. Des chambres paritaires professionnelles devraient être habilitées à examiner toutes les questions économiques et professionnelles que nous avons énumérées plus haut. Sur le plan de l'entreprise, il serait souhaitable de développer les commissions ouvrières — selon l'importance de l'entreprise — et de les adapter aux tâches nouvelles. Ces commissions représenteraient le personnel devant la direction et elles exécuteraient avec elle les tâches de la communauté d'entreprise. Il est évident que la communauté professionnelle et la communauté d'entreprise doivent coopérer et que l'on ne peut pas les dresser l'une contre l'autre, comme on le fait malheureusement encore trop souvent aujourd'hui en excluant le syndicat des commissions ouvrières.

III

Bien que l'on ait de la peine à admettre qu'il sera un jour possible de créer une véritable communauté entre des partenaires dont les intérêts sont forcément divergents, il n'en reste pas moins que les possibilités qui sont réalisables dans les circonstances présentes constituent un but pour lequel il vaut la peine de lutter. Dans l'entreprise, le salarié ne peut être considéré comme une marchandise; il doit pouvoir collaborer, participer aux décisions. Sa joie au travail, son sens des responsabilités, son intérêt et son rendement augmenteront. La tâche de l'employeur s'en trouvera facilitée. Son attention sera attirée sur des problèmes que, seul, il n'aurait

pas vus. Certes, il ne laissera pas de ressentir désagréablement le fait qu'il ne peut plus trancher en maître absolu toutes les questions. De plus, son droit de libre disposition sera limité également par la communauté professionnelle. De même qu'il n'est plus libre de fixer souverainement les conditions de travail (il est lié par les contrats collectifs conclus entre les associations patronales et ouvrières pour l'ensemble de la branche), de même l'employeur ne pourra plus résoudre en toute indépendance les autres questions. Il va sans dire que cette limitation ne doit pas être exagérée; mais elle n'en est pas moins nécessaire dans tous les cas où les intérêts privés de l'employeur ne coïncident plus avec les intérêts généraux de la branche.

Il est naturel que les entrepreneurs ne soient pas disposés à renoncer de plein gré à ces droits. Leur droit de libre disposition dans l'entreprise ayant été jusqu'à maintenant à peu près incontesté, l'évolution qui doit aboutir à la communauté professionnelle et à la communauté d'entreprise exigera d'eux des sacrifices. Les expériences faites lors de la signature des contrats collectifs ont montré que ces concessions — ce qui est naturel — n'ont jamais été faites de plein gré, mais qu'elles ont été, qu'elles doivent être arrachées peu à peu par la partie ouvrière. Si curieuse que cette affirmation puisse paraître, seule la lutte peut conduire à la communauté. C'est pourquoi l'affirmation selon laquelle la communauté ne peut pas être imposée et qu'elle ne peut être réalisée que dans la mesure où les employeurs et les travailleurs consentent de plein gré à coopérer nous paraît sujette à caution. Les conditions nécessaires à la réalisation de la communauté professionnelle et d'entreprise seront, en règle générale, le résultat d'une lutte et non pas le résultat d'un abandon volontaire de certaines prérogatives patronales.

Cette volonté de coopérer peut être stimulée, cette acceptation de renoncer à certains droits peut être facilitée par l'intervention de l'Etat ou par l'action syndicale.

L'Etat peut intervenir soit directement, soit indirectement. Parmi les mesures directes, mentionnons, par exemple, l'obligation légale, pour les entreprises d'une certaine importance, de reconnaître les commissions ouvrières et de traiter avec elles, la loi devant, par ailleurs, régler les rapports entre la commission ouvrière et les syndicats. On pourrait également prévoir que les employeurs sont tenus par la loi d'entamer des pourparlers au sujet de la conclusion d'un contrat collectif lorsque la majorité de la partie adverse le demande. Le développement du droit relatif aux contrats collectifs et à leur déclaration d'applicabilité générale figure aussi parmi les mesures directes qui peuvent être prises par l'Etat. A titre de mesure indirecte, l'Etat, en sa qualité de client, peut donner la préférence aux entreprises qui se rallient à

la communauté professionnelle et qui constituent des communautés d'entreprises. Il peut développer le régime de la conciliation. La revision de certaines dispositions légales peut encourager de manière décisive la coopération entre employeurs et travailleurs. Nous ne songeons pas seulement à une réforme des dispositions du Code des obligations relatives au contrat de travail — dispositions qui datent d'un autre âge — au règlement de fabrique institué par la loi sur le travail dans les fabriques, mais aussi à des prescriptions légales obligeant les entreprises à consulter les travailleurs pour tout ce qui a trait à la réglementation des heures supplémentaires, du travail par équipe, du travail de nuit et du dimanche, de l'horaire de travail, de la prévention des accidents, de l'hygiène du travail, à les consulter également lors de licenciements et d'engagements, sur la gestion des institutions de prévoyance, etc. Cette voie offre de nombreuses possibilités. Bien que nous soyons opposés en principe à toute coopération imposée par l'Etat — parce que nous sommes convaincu qu'elle ne peut être fructueuse qu'à la condition d'avoir été « conquise » par les intéressés eux-mêmes — nous ne voyons pas d'inconvénients à ce que la loi oblige les employeurs à consulter les travailleurs dans certains cas. La législation actuelle prévoit déjà un début de consultation; elle contribue donc, dans une certaine mesure, à l'évolution qui doit aboutir à la création de communautés professionnelles et d'entreprises.

Mais les syndicats de salariés ont également la possibilité d'accélérer cette évolution. C'est ce que montre le développement des contrats collectifs.

Tandis que, jusqu'à une époque relativement récente, les contrats collectifs ne réglaient généralement que les relations du travail au sens étroit du terme (durée du travail, salaires, vacances, délais de congédiement, etc.), ils tendent de plus en plus à rompre ce cadre étroit. On ne se borne plus à spécifier les conditions du contrat de travail; on prévoit aussi l'institution de commissions paritaires de conciliation, des tribunaux arbitraux paritaires, des dispositions relatives à la création de chambres professionnelles paritaires qui examinent les problèmes généraux du métier, le développement de la formation et du perfectionnement professionnels, etc. Il n'est pas rare que les contrats récents contiennent des dispositions propres à faciliter l'institution de communautés d'entreprises. Divers accords collectifs obligent les entreprises à créer des commissions ouvrières ou prévoient que la direction ne peut congédier aucun ouvrier ni étendre l'horaire de travail sans avoir consulté la commission ouvrière.

Il s'agit aujourd'hui d'étendre ce droit collectif du travail à de nouveaux groupements professionnels et, avant tout, de le perfectionner. La coopération entre employeurs et travailleurs, qui se limite encore, pour l'essentiel, aux relations du travail, doit être

étendue aux problèmes économiques. Les communautés professionnelles, en particulier, pourraient se charger de tâches importantes dans ce domaine. Nous pensons avant tout à la coordination de la politique économique. Les associations professionnelles sont plus proches — si l'on peut user de ce terme — de ce problème que l'Etat et elles peuvent certainement assumer aussi bien que lui les tâches qu'il suppose. En principe, toutes les tâches que les associations économiques et professionnelles sont aussi bien à même d'accomplir que l'Etat doivent leur être réservées. Il n'est même pas besoin que ce dernier leur délègue des pouvoirs spéciaux. Comme le montre Gysin dans un article paru récemment dans la « Berner Tagwacht », l'immense avantage du contrat collectif sur la loi, c'est la faculté d'innover (alors que la loi codifie), de tenter, d'expérimenter, d'ouvrir des voies nouvelles. C'est ce qui engage Gysin à envisager avec scepticisme toute tentative de confier au législateur le soin de créer la communauté professionnelle. Les communautés doivent naître organiquement des institutions paritaires créées par les associations; ces institutions ont même abouti à la création de véritables parlements professionnels.

Les intérêts d'une profession ne concordant pas toujours avec ceux de l'économie nationale, il convient d'envisager une organisation qui soit placée au-dessus des communautés professionnelles. On pourrait concevoir l'institution d'une commission paritaire nationale, d'un conseil économique composé de manière à représenter d'une façon aussi complète que possible les intérêts divers des différentes branches. Cette commission, dont les membres pourraient être répartis entre plusieurs sous-commissions (industrie, arts et métiers, commerce, transports et agriculture) élaborerait les directives générales auxquelles les communautés professionnelles et les communautés d'entreprises devraient obéir. Ce conseil économique aurait entre autres tâches:

- a) à assurer la coordination entre les diverses communautés professionnelles;
- b) à élaborer des directives générales touchant la réglementation des conditions de travail, et en particulier la politique des salaires;
- c) à étudier les problèmes économiques de nature générale (politique conjoncturelle, formation des prix, etc.);
- d) à donner son avis, à l'intention des autorités fédérales, sur les questions de principe en matière de politique économique.

IV

Bien que nous adoptions une attitude positive à l'égard de ce problème, nous ne voudrions pas manquer, avant de conclure, d'attirer l'attention sur certains dangers qui ne peuvent laisser indifférente l'opinion publique suisse. Le premier de ces dangers, c'est celui de la centralisation, qui fait peser une nette menace sur notre fédéralisme. De plus, le jeu de nos institutions démocratiques risque d'être suspendu dans une certaine mesure.

1. L'organisation, centraliste dans de nombreux cas, des associations économiques et professionnelles — et cela tout particulièrement du côté patronal — ne correspond pas à la structure fédérative de notre pays. Aujourd'hui déjà, cet état de choses suscite des oppositions. Celles-ci croîtront au fur et à mesure que de nouvelles tâches seront confiées aux associations. Tant que les membres de ces dernières conserveront le droit de démissionner librement, ce danger ne sera pas très grand parce que le danger de perdre des adhérents obligera les associations à garder la mesure. Cependant, les communautés professionnelles ne seront à même de résoudre efficacement certains problèmes que si les dissidents sont tenus de se soumettre aux décisions prises. Il suffit de rappeler ici la possibilité de munir les contrats collectifs de la force obligatoire générale, ce qui les rend applicables aux dissidents. Par la suite, il apparaîtra plus nécessaire encore de déclarer d'applicabilité générale certaines dispositions d'ordre économique aux fins de mieux coordonner l'activité économique (limitations en matière de construction par exemple).

En déclarant de telles dispositions d'applicabilité générale, il faudra tenir compte dans une mesure accrue de la structure fédérative de notre pays si l'on veut éviter que cette évolution ne cause plus de mal que de bien. Il faut faire en sorte que le fédéralisme — non pas un fédéralisme hostile à tout progrès — reste vivant au sein des associations économiques et professionnelles.

2. Les associations, qui sont habilitées à conclure des contrats collectifs, ont dès maintenant la compétence de créer un droit qui lie les partenaires. L'institution de la communauté professionnelle élargira considérablement ce droit. Pour ce qui a trait à maints problèmes importants, la décision n'appartient donc plus au Parlement élu par le peuple, mais aux représentants des associations. Comme nous l'avons dit sous chiffre 1, cet état de choses ne revêtira pas une importance considérable tant que les individus conserveront la possibilité de se soustraire par démission aux réglementations prescrites par l'association ou par les associations. Toutefois, lorsque ces décisions seront déclarées applicables à tous les membres de la profession, il faudra rechercher les moyens propres

à éviter que cette démocratie économique ne se transforme en une dictature des associations économiques et professionnelles. Pourtant, étant donné que les tâches présentes de la communauté professionnelle et de la communauté d'entreprise n'ont jamais été, jusqu'à maintenant, du ressort du Parlement ou d'une autre autorité, mais qu'elles ont été déterminées par les rapports établis librement entre employeurs et travailleurs, ou encore par les employeurs eux-mêmes, on ne saurait parler d'une limitation des pouvoirs du législateur. Ces communautés auraient à accomplir des tâches nouvelles, de nature économique et professionnelle. Ainsi donc, en faisant en sorte que les travailleurs et leurs associations aient leur mot à dire, on ferait un nouveau pas vers la démocratie économique. Mais il faut aussi veiller à ce que la structure et la gestion des associations restent démocratiques.

Conclusions

1. Le droit de regard et de disposition des travailleurs et de leurs associations — tant en ce qui concerne les relations du travail que les questions d'ordre économique — peut être encore étendu fortement dans les limites du régime économique actuel, fondé sur la propriété privée des moyens de production,

Cette coopération contribuera :

- a) à humaniser le travail et à faire en sorte que ce dernier ne soit plus une « marchandise » ;
- b) à accroître le sens des responsabilités des travailleurs et de leurs associations ; ces dernières adapteront tout naturellement leurs revendications — en matière de salaires notamment — aux nécessités générales de la politique économique.

2. Cette coopération peut être intensifiée par des mesures de l'Etat, d'une part, et par l'action syndicale, de l'autre. L'accent doit être mis sur cette dernière. Les syndicats peuvent contribuer de manière essentielle à l'établissement d'un régime nouveau de collaboration. Ils ont donc devant eux une grande et belle tâche, dont l'importance ne saurait être sous-estimée.