

Zeitschrift:	Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber:	Union syndicale suisse
Band:	47 (1955)
Heft:	7-8
 Artikel:	Conclusions de la 38e session de la Conférence internationale du travail
Autor:	Möri, Jean
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-384915

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: 22.01.2026

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

REVUE SYNDICALE SUISSE

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

Supplément trimestriel : «TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE»

Nº 7/8 - Juillet/Août 1955

47^{me} année



Conclusions de la 38^e session de la Conférence internationale du travail

Par *Jean Möri*

Du 1^{er} au 23 juin dernier, la Conférence internationale du travail a siégé à Genève pour la trente-huitième fois. Elle a battu un nouveau record de participation, avec 700 délégués, conseillers techniques et observateurs, représentant 74 Etats. A l'instar de ces dernières années, la Suisse était représentée pour le gouvernement par M. le professeur Rappard et M. Kaufmann, directeur de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, M. Kuntschen pour les employeurs et Möri pour les travailleurs. Ces trois groupes de délégués sont accompagnés par des conseillers techniques. Le délégué des travailleurs était accompagné d'Emile Giroud, secrétaire central de la F. O. M. H., de Joseph Bottini, membre du Comité directeur de la Fédération des sociétés suisses d'employés, de Hans Caratsch, secrétaire central de l'Œuvre d'entraide pour les malades, et d'Emmanuel Bangerter, président central de l'Association suisse des syndicats évangéliques.

La particularité des différents organes de l'O. I. T., c'est leur composition tripartite, avec les délégués des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. C'est la seule institution internationale qui accorde aux travailleurs et aux employeurs les mêmes droits qu'aux représentations gouvernementales. Ce qui ne va pas sans heurter parfois la susceptibilité excessive de certains gouvernements, peu habitués au langage souvent dépouillé de fioritures de leurs partenaires dont la spontanéité, le franc-parler et la vigueur devraient être les qualités maîtresses. Ce qui n'est pas toujours le cas, car l'académisme fait aussi des ravages dans les milieux ouvriers. De telles qualités n'empêchent évidemment pas la courtoisie et le

respect nécessaires de se développer dans de telles assises, où la moindre étincelle risque de mettre le feu aux poudres. Surtout maintenant que l'U. R. S. S. a revisé sa politique, repris sa place qu'elle avait volontairement abandonnée dans l'O. I. T., changé son attitude franchement hostile de naguère en volonté de collaboration, parfois encore trop réticente. Quelques-uns de ses satellites ont suivi son exemple, la Pologne et la Tchécoslovaquie étant restées constamment fidèles à l'O. I. T., très probablement avec son accord.

Cette composition universelle est sans doute un fait réjouissant. Elle conduit cependant à des difficultés d'origine politique. Il est intéressant de constater que la conférence réussit à les surmonter, grâce à la précision de son règlement et de la constitution de l'O. I. T., mais grâce aussi à l'entregent du président.

La première de ces difficultés c'est la contestation des mandats de certains délégués travailleurs. Cette année, ces contestations réduites en nombre ont pourtant soulevé des remous à la conférence. Probablement parce qu'elles touchaient aux mandats des délégués travailleurs de France et d'Italie. Quand l'appréciation de la Commission de vérification des pouvoirs est unanime, la conférence enregistre simplement le rapport et subit la discussion qui se déroule alors avec d'autant plus de feu qu'elle reste platonique. Ce fut le cas en l'occurrence, la Commission de vérification des pouvoirs s'en tenant à ses propositions des années antérieures.

La deuxième difficulté fut provoquée par le groupe des employeurs. Comme à la conférence européenne de janvier dernier, non seulement il refusa de couver dans son sein les délégués patronaux des pays communistes, mais prétendit leur interdire toute participation aux travaux des commissions techniques. La conférence suivit les conseils de la Commission des propositions et autorisa les délégués patronaux des pays communistes à siéger en qualité de membres suppléants. Ce qui ne donna satisfaction à aucun des antagonistes en présence, c'est-à-dire ni au groupe des employeurs ni aux représentants des démocraties totalitaires. Il est intéressant de noter l'intervention du délégué patronal de l'U. R. S. S., qui s'efforça de démontrer que les compétences d'un directeur d'une entreprise nationalisée, dans son pays, allaient aussi loin que celles d'un patron d'une entreprise privée dans nos démocraties occidentales. Ce dont aucun délégué travailleur n'avait jamais douté. Certains syndicalistes ont même la très nette impression que les chefs d'entreprise dans les pays du collectivisme totalitaire disposent d'un pouvoir excessif que ne réussit pas à compenser le paternalisme qui déferle largement dans les institutions sociales des usines. Mais dans la discussion sur le projet de résolution présenté par les représentants gouvernementaux des pays scandinaves sur la collaboration entre associations d'employeurs et de travailleurs, les mandataires communistes insistèrent sur l'opposition fondamentale qui existe dans la

situation des employeurs selon le côté du rideau de fer où ils développent leur activité. Ce qu'avait d'ailleurs fait observer à la conférence les porte-parole du groupe des employeurs lors des discussions qui s'engagèrent à propos de leur proposition d'interdire aux employeurs communistes de participer aux travaux des commissions techniques. Si bien que l'an prochain le débat risque de rebondir avec de nouveaux arguments pour étayer la thèse du groupe des employeurs. Jusque là, il est vrai, le Conseil d'administration du B. I. T. aura été saisi du rapport que le directeur général du B. I. T. a demandé à un groupe d'experts concernant l'indépendance des mouvements syndicaux envers leur gouvernement dans les soixante-quatre pays membres de l'O. I. T. Il est bon de mentionner en passant que ce groupe d'experts a été créé à la demande du groupe des travailleurs du Conseil d'administration du B. I. T., qui tend à classifier une question encore extrêmement confuse.

Une troisième difficulté fut créée à propos du droit de vote de la Chine nationaliste et de la Hongrie communiste, toutes deux en retard de plus de deux ans dans le paiement de leur contribution à l'O. I. T. La constitution leur enlève ce droit, à moins que des circonstances indépendantes de la volonté des gouvernements en cause expliquent cette carence. Dans un français impeccable, une gracieuse Polonaise, blonde comme les blés, essaya d'attendrir l'auditoire sur le cas hongrois en évoquant les ruines de la guerre et les frais de la reconstruction. Sans aucun succès. Apparemment parce que la majorité des délégués opposée à cette faveur estimaient que d'autres pays, exactement dans le même cas, ont su remplir scrupuleusement leurs obligations financières. La Pologne, justement, est dans ce cas. A six voix de majorité, en revanche, la Chine nationaliste obtint le droit de vote en vertu de la clause constitutionnelle que nous venons de mentionner. Les délégués gouvernementaux suisses et le délégué des travailleurs votèrent deux fois non pour des raisons de principe. Ils ont ainsi témoigné de logique, ce qui ne fut le cas ni des partisans unilatéraux en faveur de l'exception à la Hongrie ou, d'autre part, à la Chine nationaliste.

Une quatrième difficulté survint dans la discussion de certaines résolutions. La propagande communiste déferla interminablement à la tribune. Au point d'obliger la conférence à renvoyer par deux fois la clôture, ce qui irrita fort la grande majorité des délégués. Tous les points accumulés par l'U. R. S. S. et ses satellites durant trois semaines furent reperdus en deux jours. On s'est brusquement rendu compte que derrière la paille des mots se cachait encore l'esprit de chicane. On l'avait vu d'ailleurs déjà auparavant quand le délégué gouvernemental de l'U. R. S. S., avec beaucoup de sagesse, rappela à la conférence que le monde était las de la guerre des nerfs, qu'il était temps d'en finir avec les accusations réciproques, les calomnies et les incompréhensions. Ce qui ne l'empêcha pas de

rendre immédiatement avec usure aux représentants du gouvernement américain les reproches qui avaient été formulés à son adresse. S'il s'était borné à laisser simplement entendre que la loi Taft-Hartley, l'inconséquence économique du gouvernement, le racisme, etc., auraient pu également lui inspirer une solide diatribe contre l'Amérique du Nord, il aurait certainement gagné le match aux points. Mais au lieu de procéder par allusions, il préféra se laisser entraîner dans l'ornière des exagérations manifestes, ce qui lui valut d'ailleurs une rectification du représentant gouvernemental du Mexique. Il est vrai que le changement d'orientation de l'U. R. S. S. envers l'O. I. T. ne date que d'une année. L'expérience montre qu'en ces matières il faut davantage de temps pour dépouiller le vieil homme. Des indices nombreux montrent cependant, malgré les apparences, qu'il y a progrès dans les relations entre les tenants du monde communiste et les représentants des démocraties occidentales. Si la conférence des quatre grands réussit, on peut espérer une détente générale qui sera la bienvenue dans le monde entier.

A l'ordre du jour de la conférence figuraient les questions suivantes: 1. Rapport du directeur général. 2. Questions financières et budgétaires. 3. Informations et rapport sur l'application des conventions et recommandations. 4. L'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides (deuxième discussion). 5. Les travailleurs migrants dans les pays insuffisamment développés (deuxième discussion). 6. Sanctions pénales pour manquements au contrat de travail (deuxième discussion). 7. La formation professionnelle dans l'agriculture (première discussion). 8. Les services sociaux pour les travailleurs (première discussion).

Les relations entre employeurs et travailleurs

Chaque année, le directeur général du B. I. T. publie un rapport général qui est soumis en discussion à la Conférence internationale du travail.

Dans les cent trente-six pages du rapport de cette année, dense et substantiel, M. David-A. Morse a sacrifié l'étude habituellement consacrée à la situation économique et à la politique sociale, pour traiter plus spécialement des relations entre travailleurs et employeurs dans la société industrielle en évolution, qui fut aussi le thème essentiel des discussions du rapport du directeur général à la conférence. Mais cela n'a pas empêché M. Morse d'accorder aussi une certaine attention à l'évolution de l'activité économique et de l'emploi, ainsi qu'aux activités multiples de l'O. I. T.

Comme le directeur général du B. I. T. le déclare lui-même, les relations entre employeurs et travailleurs ont toujours préoccupé

l'O. I. T. Ce problème a constitué le fondement même d'un grand nombre de ses travaux antérieurs et déterminera le cours d'une grande partie de ses œuvres futures. Il doit être abordé de façon pratique, car la démocratie économique ne saurait être une abstraction, elle doit être une réalité vivante.

Des mesures législatives ne sauraient à elles seules assurer l'instauration de bonnes relations professionnelles. Cela dépend davantage de la volonté des parties directement intéressées. En reconnaissant que l'accroissement de la production est indispensable à l'extension de la prospérité matérielle, on a été amené à donner plus d'importance aux relations professionnelles. Mais l'accroissement de la productivité dépend de la collaboration loyale des employeurs et des travailleurs. L'obsession de la sécurité matérielle peut cependant être un facteur négatif si elle implique de la part de la main-d'œuvre un manque de confiance dans l'avenir envisagé du point de vue matériel et si elle aboutit à une opposition irraisonnée à tout changement dans une société industrielle en constante évolution. Il y a beaucoup de vérité dans cette observation, même si elle heurte la conscience ouvrière au premier abord et si elle a provoqué certaines critiques des interpellateurs.

Abordant ensuite le problème technique et l'évolution des conceptions sociales, le rapport en déduit que toute cette science en mouvement concourt à imprimer une nouvelle orientation aux relations entre travailleurs et employeurs, à créer de nouvelles conceptions, de nouveaux problèmes, de nouvelles méthodes de consultation et de collaboration. La tension politique et l'instabilité économique ont pour effet, dans une certaine mesure, de distraire l'attention des problèmes sociaux. La seule méthode logique consiste à considérer les problèmes plutôt comme des causes et à redoubler d'efforts pour les résoudre, en s'attachant particulièrement à renforcer le fondement humain sur lequel repose l'esprit de collaboration dans l'industrie, l'accroissement de la production et de la productivité, condition indispensable de toutes améliorations durables des conditions de travail et des normes sociales. Pour cela, il faut encore apprendre à vivre et à travailler ensemble dans la paix.

L'expansion industrielle constante ressort des constatations de fait que la main-d'œuvre agricole recule en proportion dans tous les pays. En Amérique, ce secteur économique comprenait 38% de la population active au début de ce siècle; il en reste à peine 12,5%. Au Danemark, cette proportion est tombée de 42 à 23% de 1910 à 1952, de 69 à 46% en Finlande, de 40 à 28% en Norvège, de 46 à 20% en Suède. Dans la plupart des pays de l'Europe occidentale, en Amérique du Nord, en Australie, en Nouvelle-Zélande, un tiers au plus de la population active travaille maintenant dans l'agriculture. Dans quelques-uns de ces pays, la proportion est au plus d'un cinquième (par exemple en Australie, en Belgique, au Canada, aux

Etats-Unis, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suisse). Cette transformation paraît plus lente dans l'Europe orientale et méridionale.

Cette évolution marque aussi un accroissement général du nombre des travailleurs des bureaux, où la mécanisation s'introduit également. Cela pose évidemment des problèmes auxquels il convient de trouver des solutions.

Après avoir évoqué l'extraordinaire essor des sources commerciales d'énergie, le directeur général considère qu'une des premières tâches est de se rendre maître du géant industriel, de faire en sorte qu'il soit notre serviteur et non notre maître. Pour y parvenir, il faut répondre aux nouveaux besoins humains qu'il a fait naître dans le monde.

L'essor du syndicalisme a sans doute possible contribué à l'amélioration des rapports du travail. Peut-être en effet parce que les syndicats ont manifesté un souci grandissant de la santé économique de leur pays et une compréhension croissante de la nécessité d'augmenter la productivité de l'industrie, conditions mêmes de la continuation du progrès social.

Dans le passage consacré aux négociations collectives qui se sont étendues partout, on lit qu'aux Etats-Unis les conditions de travail du tiers de la main-d'œuvre non agricole sont déterminées par conventions collectives. En Suisse, les conventions collectives couvrent près de la moitié de la main-d'œuvre industrielle, ainsi d'ailleurs qu'en Allemagne, en Autriche, en Belgique, au Luxembourg, dans le Royaume-Uni et dans les pays scandinaves. Les négociations collectives s'étendent également dans les pays économiquement peu développés, encore que la proportion des travailleurs y soit assez faible.

Concernant les différends du travail, le directeur général constate qu'il ne suffit pas de négocier pour que les relations s'améliorent. Il faut aller jusqu'à envisager des systèmes de conciliation et d'arbitrage, même si le « crépuscule de la grève » est mélancolique. Car, de plus en plus, la grève tend à s'imposer comme le moyen ultime, auquel on recourt dans les cas désespérés, et non pas comme une fin.

Sous le signe de la collaboration dans l'entreprise, le rapporteur signale les comités d'entreprise introduits par voie législative dans certains pays, par voie contractuelle dans d'autres tels que la Suisse.

Il est bien vrai que l'expression « relations humaines » provoque parfois la suspicion dans les rangs des travailleurs et même dans les syndicats. Souvent encore, en effet, on considère les efforts des employeurs comme des tentatives de paternalisme psychologique visant inconsciemment à façonner à leur gré la mentalité des travailleurs et à détacher ces derniers de préoccupations plus larges qui sont représentées par les forces syndicales. La maturité syndicale obvie à ce risque qu'il serait vain de sous-estimer. Car il est avéré qu'en certaines entreprises de notre pays aussi les relations hu-

maines furent le moyen utilisé par quelques employeurs à courte vue pour détacher leur personnel de l'organisation syndicale. Mais, très souvent, quand ces expériences sont menées loyalement, dans l'intérêt commun, la suspicion disparaît pour faire place à la joie au travail sans arrière-pensées. Or, la joie au travail est non seulement le signe tangible de bonnes relations humaines dans l'entreprise, mais encore le moyen le plus efficace d'accroître la productivité.

Ces idées générales, que nous entrelardons bien entendu de nos observations personnelles, conduisent le directeur général du B. I. T. à signaler comme un des premiers objectifs la création de systèmes efficaces d'informations réciproques entre la direction et les travailleurs, afin de contribuer à la création et au maintien d'un climat de collaboration dans l'entreprise. Ce que d'innombrables syndiqués répètent depuis longtemps dans notre pays aussi.

Dans les conclusions générales de son rapport, le directeur général du B. I. T. rappelle que l'organisation doit faire porter son effort sur les problèmes qui se prêtent à un examen international ou sur des problèmes pour lesquels une action internationale permettra de compléter utilement les efforts nationaux. Et pour le reste, employeurs et travailleurs devront avant tout compter sur eux-mêmes. Les employeurs en tout cas ne devront pas s'étonner si les travailleurs se rabattent sur la législation quand ils se montrent trop timorés pour avancer résolument dans la voie de la collaboration contractuelle. Car l'évolution va son chemin et les meilleurs freins du monde ne sauraient arrêter sa marche. Le mieux est d'aller avec, si on veut vraiment contribuer à lui donner une certaine direction.

Discussion sur le rapport du directeur général

Près de cent cinquante orateurs, dont vingt-deux ministres, le plus souvent du travail, ont pris la parole dans le débat général sur le rapport du directeur. Nous essayerons de tirer l'essence de quelques-unes de ces interventions, mais seulement en relation avec le thème central des rapports entre employeurs et travailleurs.

La voix des gouvernements

Le message du président Eisenhower communiqué à la conférence par M. Mitchell, secrétaire d'Etat au travail des Etats-Unis d'Amérique, reconnaît sans ambages qu'en cherchant à éléver les niveaux de vie dans le monde, grâce à la libre coopération entre les nations, l'O. I. T. sert la cause de la paix. Le fait que la compréhension et la coopération se sont établies au sein de l'O. I. T. entre les employeurs et les travailleurs est un gage que cette com-

préhension et cette collaboration se développeront entre les nations. Pour M. Mitchell, les programmes de l'O. I. T. tendant à encourager la productivité et assurer une meilleure utilisation des ressources, tant humaines que matérielles, des différents pays, ne pourront être réalisés pleinement si des frictions et des soupçons existent dans l'esprit des travailleurs envers leurs employeurs. Il est possible de réduire les malentendus. Sinon, a-t-il dit, les gouvernements seront jetés dans la controverse non comme des éléments neutres, mais comme des partisans de l'une ou de l'autre partie. Un tel climat malsain rendrait impossible des relations professionnelles constructives et progressistes.

M. Malik, ministre du travail du Pakistan, voit un vaste champ d'action pour l'O. I. T. dans l'organisation de cours consacrés aux relations professionnelles, particulièrement dans les pays d'Asie. Certains employeurs, et même des autorités publiques, ajoute l'orateur, ne comprennent pas l'importance qu'il y a de traiter les travailleurs comme des êtres humains qui pensent, qui sentent et qui espèrent. L'intervention de l'Etat est nécessaire alors pour empêcher l'exploitation d'un groupe par un autre et pour prévenir toute déperdition du patrimoine national dû à des frictions évitables ou à des arrêts de travail. L'action internationale est nécessaire en raison de l'uniformité fondamentale des problèmes humains et des tendances communes de l'industrialisation.

Un représentant des pays scandinaves, particulièrement avancés dans la réglementation des problèmes du travail, attira l'attention de la conférence sur les répercussions que le progrès technique peut avoir sur la situation de la main-d'œuvre. C'est M. Per Eckerberg, sous-secrétaire d'Etat au Ministère des affaires sociales, du travail et du logement de Suède, qui l'a fait avec une grande compétence. Avant de procéder à des transformations dans les méthodes de production, les employeurs doivent prendre en considération le sort de leur personnel, a-t-il déclaré. Car la société doit imposer aux employeurs certaines obligations, afin de protéger la main-d'œuvre contre le chômage et contre une perte excessive de revenu. La société a également le devoir de créer et de maintenir une organisation du marché de l'emploi qui permette aux travailleurs de retrouver aisément de nouveaux emplois. Durant de nombreuses années, l'O. I. T. a apporté une précieuse contribution à la mise sur pied d'un mécanisme de ce genre, mais il appartient à chaque pays de décider si les conventions et les recommandations de l'O. I. T. en cette matière doivent être appliquées pour le plus grand bien des travailleurs ou doivent demeurer lettre morte. On ne saurait mieux dire.

Quant à M. Shah (Inde), il précise que le succès des négociations collectives volontaires presuppose l'existence d'un mouvement syndical unifié et d'un esprit éclairé chez les employeurs, ce que les

pays avancés de l'Occident n'ont pu atteindre qu'après de longues années d'efforts. En revanche, dans les pays économiquement sous-développés, qui s'efforcent d'atteindre certains objectifs d'expansion économique, il n'est pas possible de courir le risque de laisser les relations professionnelles en dehors de toute intervention de l'Etat. Il ajouta que des conditions devraient être créées qui permettent à l'employeur de comprendre qu'une entreprise industrielle lui est confiée pour le bien de la société entière. On ne saurait montrer davantage de sagesse.

M. Holenstein, le nouveau chef du Département fédéral de l'économie publique de la Confédération, est venu saluer la conférence au nom du Conseil fédéral. Il a fait allusion à la paix du travail instaurée depuis de longues années dans la métallurgie, résultat des efforts conjoints des employeurs et des travailleurs. Si l'on a pu aboutir à ce résultat, c'est parce que ces dispositions ne furent jamais discutées au Parlement, ni imposées par une action gouvernementale. La vie publique en Suisse a largement profité de cette réglementation de droit privé. Elle est due à la sagesse, à la générosité et au courage de quelques-uns parmi les dirigeants et les ouvriers de la grande industrie, également à l'activité d'avant-garde des syndicats. On ne saurait trop insister sur cette innovation réjouissante qui consiste, pour un conseiller fédéral, à rendre publiquement hommage aux syndicats ouvriers à la grande tribune internationale de l'O. I. T.

M. Sauerborn, délégué gouvernemental de la République fédérale d'Allemagne, a décrit le rôle joué par les conseils d'entreprise dans l'économie allemande, ainsi que les droits dont jouissent les travailleurs en vertu de la loi sur la cogestion des entreprises. Il ajouta que les organisations d'employeurs et de travailleurs avaient recommandé l'an passé de prévoir des clauses de conciliation pour le règlement des conflits collectifs.

Nicolas Biever, ancien militant syndicaliste devenu ministre du travail et de la sécurité sociale du Luxembourg, préconise des échanges de vues réguliers pour concilier les intérêts divergents du patronat et du salariat, l'Etat n'intervenant qu'en tant que gardien de l'intérêt général. Le meilleur exemple d'une telle collaboration, selon l'orateur, est fourni par l'O. I. T. Tous les pays pourraient s'inspirer avec fruit de cet exemple d'une coopération tripartite dont les résultats prouvent amplement l'excellence théorique et l'utilité pratique.

Se référant à la récente grève des cheminots, sir Walther Monckton, ministre du travail de Grande-Bretagne, affirma que « la carotte et la trique » ne sauraient plus être considérées comme les seuls éléments capables d'imprimer un élan à l'industrie. Il s'agit désormais d'admettre que l'être humain porte à l'usine plus que le labeur de ses mains, c'est-à-dire une partie de son existence. Il vit à son

lieu de travail et il devrait être en mesure de bénéficier de droits et de satisfactions aussi bien dans le cadre de sa vie active que dans celui de sa vie de citoyen. L'étude de ces droits et de ces satisfactions, ainsi que des méthodes les plus efficaces pour les assurer aux intéressés devraient être une des tâches essentielles de l'O. I. T. dans les années à venir. C'est un point de vue d'autant plus intéressant qu'il a été émis par le ministre conservateur d'un gouvernement qui s'y connaît dans les rapports du travail.

Quant au ministre danois du travail, M. Krag, il considère que l'O. I. T. est désormais en possession d'un grand nombre de connaissances dans le domaine des relations professionnelles. Son gouvernement est convaincu qu'on se trouve ici en face d'un problème d'importance capitale pour tous les Etats membres, et c'est pourquoi il a pris contact avec les autres gouvernements scandinaves et présenté avec leur collaboration un projet de résolution autorisant l'O. I. T. à poursuivre l'étude du problème.

M. Wilkins, du Gouvernement des Etats-Unis, se basant sur les accords récemment conclus entre les sociétés Ford et General Motors, d'une part, et les syndicats des travailleurs, de l'autre, en conclut que des syndicats libres et des associations d'employeurs libres également sont les mieux placés pour résoudre leurs propres problèmes, dont la solution ne pourrait être favorisée, mais serait plutôt entravée par l'ingérence et les conseils d'un gouvernement paternaliste.

La voix des travailleurs

R. Broadby (Australie) a déclaré qu'il était inutile de demander aux travailleurs d'accroître les richesses communes s'ils n'ont pas en même temps l'assurance que c'est la communauté tout entière qui en profitera. Les travailleurs ne doivent pas avoir le sentiment qu'on les rejette comme un instrument quand ils ne sont plus utiles. Il est aussi essentiel que les travailleurs n'aient pas l'impression qu'on leur demande de travailler dans l'intérêt de la communauté quand il s'agit en réalité de l'intérêt des employeurs.

Phil Delaney (U. S. A.) considère que les négociations collectives dépendent de l'équilibre entre employeurs et travailleurs. Le gouvernement ne doit favoriser aucune des parties, mais garantir le droit à l'existence de chacune d'entre elles. Il doit élaborer des règles permettant de fixer à un niveau suffisant le niveau de vie des travailleurs et protéger en même temps les droits des employeurs. Delaney préconise l'élaboration d'un programme permettant de trouver des compromis acceptables pour tous dans les relations professionnelles. Bien entendu sans négliger les occasions d'apporter un concours efficace aux pays insuffisamment développés dans le cadre de l'assistance technique.

Antoine Krier (Luxembourg) a parlé au nom du plus petit des pays de l'O. I. T., qui est cependant très qualifié pour donner des conseils aux grandes puissances en ces matières. Lui aussi a insisté sur l'opportunité d'envisager des méthodes purement volontaires de collaboration entre travailleurs et employeurs. Tirant les leçons d'une grève récente, les travailleurs dans son pays ont proposé l'organisation de contacts permanents entre employeurs et travailleurs en vue de régler les questions litigieuses avant que les inévitables divergences de vues puissent éclater en de véritables conflits sociaux. Cette proposition, qui a trouvé un accueil favorable, semble susceptible de réaliser un nouveau régime de relations professionnelles dans un esprit de coexistence active et de collaboration loyale au grand profit de l'économie nationale. Il semble nécessaire cependant d'étendre la collaboration au-delà du domaine national sur le plan international. Le principe du tripartisme, qui constitue le fondement et l'originalité de l'O. I. T., est d'une importance telle qu'il importe de l'appliquer dans toutes les organisations internationales et notamment dans les institutions européennes. De louables initiatives en ce sens ont été prises dans le cadre de la Communauté européenne du charbon et de l'acier, dont notre ami Antoine Krier parle en connaissance de cause.

Nathalis de Bock (Belgique) a bien fait de préciser que ce sont les syndicats libres qui doivent être le fondement d'un système de relations professionnelles, que ce soit sur le plan de l'Etat, de la profession ou de l'entreprise. Ce qui l'a conduit à déplorer que dans de nombreux pays l'exercice de la liberté syndicale soit encore limité, interdit, voire durement réprimé. Un syndicat, a-t-il ajouté judicieusement, ne peut pas s'épanouir librement lorsque son fonctionnement subit l'ingérence de l'Etat, lorsque ses membres sont privés de la liberté de prendre des décisions et des responsabilités. Il faut prévoir sur les plans national, professionnel et de l'entreprise les organes nécessaires dans lesquels siégeront les deux groupes sociaux, employeurs et travailleurs, représentés par le truchement de leurs syndicats, pour discuter des problèmes économiques. De consultatifs au début, ces organes devraient tôt ou tard, à son avis, disposer d'un pouvoir de décision en ce qui concerne les problèmes sur lesquels s'étend leur compétence. Il ne rejette donc pas l'intervention de l'Etat en ces matières, mais considère qu'il lui appartiendra de créer éventuellement des organes appropriés au sein desquels les groupes d'intérêts se rencontreront, au profit de l'ensemble de la collectivité. Du domaine économique, cette activité devra s'étendre sur les plans social, professionnel et de l'entreprise. Il semble donc que notre ami de Bock envisage à son tour les communautés professionnelles telles qu'elles sont préconisées en Suisse depuis longtemps par des syndicalistes, avec, au-dessus, des organes de coordination économique et sociale.

Et celle des employeurs

M. Chinai (Inde) défendit la vieille doctrine, selon laquelle les différenciations extrêmes ou une complète identification quant à la nature, la structure et les fonctions de la direction des entreprises et de leur main-d'œuvre ne correspondent pas à la réalité. Chacun des partenaires a son rôle respectif à jouer.

M. Bergenström (Suède) pense que l'O. I. T. pourrait continuer de servir de centre d'échanges d'informations sur les moyens de résoudre le problème dans les différents pays, en continuant, par exemple, à préparer des études et des monographies spéciales à ce propos. Une analyse complète des effets juridiques des conventions collectives ou des méthodes de négociations dans les différents pays serait de plus extrêmement utile.

La réponse du directeur général du B.I.T.

M. David-A. Morse, directeur général du B.I.T., s'est efforcé de faire une synthèse de ces multiples interventions. Il a relevé d'emblée que l'O. I. T. a un grand rôle à jouer pour aider à combler l'écart qui sépare le stade avancé de notre technique et l'insuffisance de notre organisation sociale. Il faudra rallier les travailleurs et les employeurs de tous les pays pour qu'ils contribuent à affranchir la société de ses faiblesses morales et assurer la coopération entre les individus et les peuples. Même si les débats de la conférence ont reflété l'amélioration de la situation internationale depuis la dernière session, l'O. I. T. doit faire face à des problèmes qui touchent à sa structure même. Il a rappelé à ce propos sa décision de créer une commission chargée d'examiner la mesure dans laquelle les organisations d'employeurs et de travailleurs sont indépendants des gouvernements dans les septante pays de l'O. I. T.

Quant aux relations entre employeurs et travailleurs, il posent des problèmes humains entre ceux qui dirigent et ceux qui exécutent le travail. Il doit sûrement exister quelques éléments communs à ceux qui vivent dans des systèmes économiques et sociaux différents. La forme des relations professionnelles diffère de pays à pays et ces variations doivent être respectées. Toutefois, les problèmes de fond sont les mêmes partout et un échange d'expériences aura son utilité.

En conclusion, le directeur général a exprimé la conviction qu'en travaillant à l'établissement de meilleures relations entre employeurs et travailleurs l'O. I. T. contribue à la réalisation des missions suprêmes de notre temps, c'est-à-dire le renforcement de la démocratie et le maintien de la paix dans le monde. Faisant, d'autre part, allusion à l'indépendance des syndicats ouvriers envers les gouvernements, il a relevé fort justement que la distinction est bien dif-

ficile à faire entre un encouragement officiel au syndicat par le gouvernement et la domination politique. L'O. I. T. continuera de lutter pour la liberté syndicale. Elle est prête d'aider les gouvernements dans la préparation d'une législation en cette matière. Mais elle ne saurait s'immiscer dans la formation des personnes qui seront chargées de diriger les relations entre employeurs et travailleurs. Pour qu'elle déroge à cette attitude, il faudrait une invitation expresse des gouvernements intéressés et la coopération des employeurs et des travailleurs.

Très applaudi, M. Morse a terminé en soulignant la nécessité d'une action qui tend à dissiper les peurs, à créer la confiance et à libérer les peuples de la misère et de l'ignorance.

Ce fut un grand discours, clairvoyant, courageux, tourné résolument vers l'avenir, mais sans mésestimer en rien les difficultés du présent.

Résolution concernant les relations entre employeurs et travailleurs

La meilleure conclusion que l'on pouvait donner au grand débat sur le problème des relations entre employeurs et travailleurs était d'accepter le projet de résolution présenté par les gouvernements des trois Etats scandinaves, amendé par la Commission des résolutions. Ce que la conférence fit à une grosse majorité, sans opposition, mais avec un certain nombre d'abstentions. Cette résolution demande au directeur général du B. I. T. d'étudier l'ensemble des activités de l'organisation et d'examiner comment il conviendrait de modifier ou de compléter ses activités pour contribuer effectivement à favoriser, dans le monde entier, la collaboration entre employeurs et travailleurs et l'établissement de meilleures relations humaines dans l'industrie. Elle demande de plus au Conseil d'administration du B. I. T. d'établir à cette fin un programme d'action pratique sur la base de propositions que lui soumettra le directeur général, d'envisager la possibilité de soumettre la question sous une forme appropriée à une future session de la Conférence internationale du travail.

Il est bon de mentionner que dans les considérants de cette résolution on insiste d'abord sur le fait que la réalisation des fins de l'O. I. T. dépend aussi de la collaboration entre les travailleurs et les employeurs et de leurs organisations respectives. Une telle collaboration dépendra dans une large mesure de la capacité d'un mouvement syndical sain et vigoureux, capable de collaborer avec les employeurs en vue d'établir, avec les gouvernements, une politique sociale que l'industrie pourra accepter dans le cadre de la législation et de la pratique nationales. Un projet d'amendement à ce projet de résolution, présenté par le délégué gouvernemental de Yougoslavie, M. Potrc, fut accepté par la conférence. Il inscrit dans

le préambule le principe d'une participation active des travailleurs dans la politique économique et sociale, tant sur le plan de l'entreprise que sur le plan industriel et national. C'est là une amélioration de cette excellente résolution.

Convention concernant l'abolition des sanctions pénales pour manquements au contrat de travail

L'œuvre la meilleure, qui marquera cette 38^e session de la Conférence du travail, c'est la nouvelle *convention internationale concernant l'abolition des sanctions pénales pour manquements au contrat de travail de la part des travailleurs indigènes*, adoptée par 206 voix contre 1 et 4 abstentions. C'est un résultat d'autant plus remarquable qu'au cours de la première discussion, l'an passé, la conférence s'était prononcée pour la forme d'une recommandation. Or, il est plutôt rare qu'une telle assemblée aille au-delà du cadre prescrit par celle qui l'a précédée.

En vertu de cette convention, l'autorité compétente doit agir en vue d'abolir toutes les sanctions pénales pour manquements au contrat de travail de la part des travailleurs indigènes (refus ou omission de commencer ou d'exécuter le travail stipulé au contrat, négligence ou manque de diligence, absence sans autorisation ou sans raison valable, désertion du travailleur). L'abolition de toutes ces sanctions pénales doit être réalisée au moyen d'une mesure appropriée immédiatement applicable. S'il n'est pas possible de prendre immédiatement une telle mesure, des dispositions doivent être prises, dans tous les cas, pour une application progressive, toutes les sanctions devant être abolies dans le délai d'un an au plus tard à dater de la ratification de la convention.

Dans le rapport oral qu'elle a présenté à la conférence, M^{me} Guelfi, conseiller technique gouvernemental (France), a rappelé fort opportunément qu'en règle générale le contrat de travail suppose le libre engagement des parties. Il s'établit au point d'équilibre où se situent les intérêts réciproques en présence. Il peut être rompu par la volonté des parties, volonté réciproque ou unilatérale. Dans ce dernier cas, au détriment de celui qui prend l'initiative de la rupture des obligations qui engagent sa responsabilité civile. L'objet des sanctions civiles est précisément de dédommager la partie lésée du préjudice que lui causa la rupture du contrat de travail. Les principes de liberté et d'équité qui harmonisent tous les rapports humains constituent aussi le fondement des rapports contractuels. Or, dans certains pays, une législation particulière applicable aux travailleurs indigènes sanctionnait pénalement le dommage causé à l'autre partie, du fait de la non-exécution des engagements pris lors de la conclusion du contrat du travail.

C'est vers la suppression définitive de cette législation particulière et discriminatoire que s'est engagée la Conférence internationale du travail en votant la convention dont nous venons de parler. Dans une résolution complémentaire, la conférence a exprimé l'espérance que le nouvel instrument soit ratifié par les Etats membres et envisagé la possibilité d'examiner un texte d'une portée plus étendue à une prochaine session.

Mentionnons encore à ce propos que M. Kaufmann, directeur de l'OFIAMT, qui présidait cette commission, fut gratifié d'éloges par les représentants des trois groupes de la commission, gouvernemental, employeurs et travailleurs. Il était particulièrement désigné pour diriger les travaux d'un tel aréopage, puisque la Suisse n'est pas directement intéressée à cette question depuis longtemps controversée. Ce qui donna, bien entendu, toute garantie d'objectivité aux représentants des travailleurs indigènes qui subissent encore cette discrimination dans l'application de la justice.

*Recommandation concernant
l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides*

Cette question avait fait l'objet d'une première discussion à la 37^e session de la Conférence internationale du travail, l'an passé. Dans une résolution, la conférence avait adopté à titre de conclusions générales et en vue d'une consultation des gouvernements les propositions à retenir pour l'établissement d'une recommandation et décidé d'inscrire de nouveau la question à l'ordre du jour de la conférence de cette année en vue d'une décision finale sur une recommandation.

Comme le rapporteur de la commission, M. Slater, conseiller technique gouvernemental (Royaume-Uni), l'a fait observer, l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, qui comprennent le placement des invalides dans des emplois appropriés, font l'objet de préoccupations de plus en plus sérieuses dans tous les pays. Les progrès de la médecine, de la psychologie et des méthodes d'orientation professionnelle, ainsi que la mécanisation croissante de l'industrie ont permis de considérer d'abord dans l'invalidé bien plus l'homme encore capable de travailler. L'étude de la question a donc été accélérée par l'impérieuse nécessité de tirer tout le parti possible de la main-d'œuvre disponible et par le fait que l'on comprend mieux maintenant que, pour des raisons humanitaires, la diminution des facultés physiques et mentales ne devrait pas priver les hommes et les femmes de vivre et de travailler.

Cette recommandation offre le grand avantage d'envisager des moyens d'adaptation et de réadaptation professionnelles pour tous les invalides, quels que soient l'origine et la nature de leur invalidité et quel que soit leur âge aussi, à condition qu'ils puissent être

préparés à exercer un emploi convenable et espérer d'obtenir et conserver un tel emploi. Le chapitre consacré aux principes et méthodes concernant l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et le placement des invalides non seulement préconise toute une série de mesures afin de développer des services spécialisés d'orientation professionnelle, mais énumère une série de méthodes susceptibles de mener à cette fin.

La formation professionnelle des invalides devrait, en vertu de cette recommandation, mettre, d'autre part, les intéressés en mesure d'exercer une activité économique qui leur permette d'utiliser leurs connaissances ou aptitudes professionnelles, compte tenu des perspectives d'emploi. A cet effet, la recommandation suggère fort opportunément de coordonner cette formation avec un placement sélectif effectué, après avis médical, dans des emplois où l'invalidité affecte le moins possible l'exécution du travail. Cette formation devrait être donnée dans la profession précédemment exercée par l'invalidé ou dans une profession connexe. Elle devrait se poursuivre jusqu'à ce que l'intéressé soit apte à travailler normalement, dans des conditions d'égalité avec les travailleurs valides. La recommandation insiste pour que les invalides reçoivent une formation professionnelle dans les mêmes conditions que les travailleurs valides et avec eux. La recommandation énumère trois sortes de moyens, qui vont des écoles et centres de formation aux cours de perfectionnement pour invalides, en passant par des cours spéciaux de courte et longue durée en plus de la formation pour des métiers déterminés. On insiste aussi pour que des mesures soient prises par les employeurs pour assurer la formation professionnelle des invalides. Ces mesures devraient comprendre une assistance financière, technique, médicale ou professionnelle.

La recommandation traite encore de l'enregistrement des demandeurs d'emploi, de leurs qualifications et de leurs antécédents professionnels ainsi que de leur goût, de leurs aptitudes physiques et professionnelles. Enfin, elle considère que des mesures de contrôle devraient être prises afin de vérifier si le placement, la formation ou la réadaptation professionnelle se sont révélés satisfaisants, ou de supprimer les obstacles qui pourraient empêcher l'invalidé de s'adapter d'une manière satisfaisante à son travail.

L'organisation administrative, qui devrait naturellement faire usage des services existants d'orientation, de formation professionnelle et de placement, les mesures propres à favoriser l'utilisation par les invalides des services d'adaptation et de réadaptation professionnelles, la collaboration nécessaire entre les institutions chargées des soins médicaux et de l'adaptation et la réadaptation professionnelles, les mesures visant à accroître les possibilités d'emploi pour les invalides, la création d'emplois protégés, les dispositions spéciales en faveur des enfants et adolescents invalides, l'appli-

cation des principes de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles, enfin, font l'objet d'autres chapitres de cette recommandation.

Miss Florence Hancock, du T.U.C. de Grande-Bretagne, a exprimé à la tribune de la conférence la grande joie que lui avait procuré le travail dans cette commission. D'abord parce qu'elle n'avait jamais vu un tel degré d'unanimité au sein d'une commission de la conférence. Ensuite, parce que l'esprit de collaboration a été évident dans les trois groupes. Enfin, parce que la recommandation à laquelle aboutit la conférence a une incontestable valeur. On peut en croire Miss Hancock, car ce n'est pas la première fois qu'elle participe à une Conférence internationale du travail. Elle a de l'expérience. Et son jugement est lui aussi un témoignage de valeur.

M. Caratsch, secrétaire central de l'Œuvre d'entraide pour les malades, à Berne, qui travailla dans cette commission en qualité de conseiller technique du groupe des travailleurs de notre pays, voudra bien traiter de façon plus approfondie de cet important problème dans un prochain numéro de la *Revue syndicale*.

Au vote par appel nominal, cette recommandation a été acceptée par 210 voix contre 0 et sans abstention. C'est un résultat unique qui justifie les observations de notre camarade Hancock.

Un projet de résolution concernant les invalides de guerre a été adopté, d'autre part, sans opposition par la conférence. Il invite les gouvernements et les organisations intéressées à développer leurs efforts dans le cadre de la législation nationale, en s'inspirant des principes de la recommandation, pour permettre aux invalides de guerre de recouvrer une activité professionnelle normale.

Recommandation concernant la protection des travailleurs migrants

Par 161 voix contre 18 et 36 abstentions, la conférence a voté une recommandation concernant la protection des travailleurs migrants dans les pays et territoires insuffisamment développés. Une première discussion avait eu lieu à ce propos à la 37^e session de la conférence, en 1954. Dans une résolution, cette conférence avait approuvé les propositions à retenir pour l'établissement d'une recommandation et décidé d'inscrire la question à l'ordre du jour de la 38^e session, pour aboutir à une décision finale en deuxième discussion.

Le premier chapitre de cette recommandation détermine le champ d'application qui s'étend maintenant à tous les pays et territoires insuffisamment développés dans lesquels ou en provenance desquels existent des mouvements migratoires d'importance appréciable. En vertu de cette recommandation, le terme « travailleur migrant » désigne tout travailleur participant à ces mouvements migratoires. Ce terme s'applique aussi bien au travailleur qui a commencé à

remplir un emploi qu'à celui en quête d'emploi ou qui va occuper un emploi convenu. De même, il s'applique à tout travailleur à l'occasion de son voyage de retour, temporaire ou définitif, que ce voyage ait lieu en cours ou en fin d'emploi. Toute discrimination appliquée au détriment des travailleurs migrants devrait être supprimée, dit encore la recommandation.

La protection des travailleurs migrants et des membres de leur famille au cours de leur voyage aller et retour et préalablement à la période de leur emploi est traitée dans le deuxième chapitre. La recommandation préconise des mesures en vue d'assurer la protection des travailleurs migrants et de leur famille durant leur voyage entre leur lieu de départ et le lieu de leur emploi, dans l'intérêt des migrants eux-mêmes aussi bien que dans l'intérêt des pays ou régions d'où ils viennent, où ils se déplacent ou dans lesquels ils se rendent. Ces mesures peuvent être prises soit par des lois ou règlements locaux, soit par tout autre moyen. Elles devraient comprendre en principe des moyens de transport mécanisé, des prescriptions sur le temps de repos ou le logement, la nourriture, l'eau et les premiers soins médicaux indispensables. Elles devraient permettre aux travailleurs migrants de voyager dans des conditions convenables, soit en prévoyant l'obligation pour le recruteur ou l'employeur de supporter les frais de voyage des travailleurs engagés et, le cas échéant, de leur famille; soit en ce qui concerne les travailleurs qui se déplacent sans avoir conclu de contrat ou accepté une offre d'emploi déterminée, en réduisant les frais de voyage au minimum. De même, on devrait assurer aux travailleurs un examen médical gratuit au départ ou au commencement de l'emploi ainsi qu'à la fin.

Décourager les mouvements migratoires considérés comme indésirables pour les travailleurs migrants et les collectivités et pays dont ils sont originaires, améliorer les conditions d'existence et l'élévation des niveaux de vie dans les régions d'où partent normalement les migrations, limiter le recrutement dans les régions où le départ des travailleurs pourrait avoir des effets néfastes pour l'organisation sociale et économique, sur la santé, le bien-être et le développement de la population intéressée, sont autant de problèmes envisagés.

Le quatrième chapitre postule des conditions de vie et de travail aussi favorables que celles qui sont assurées par la loi ou la pratique aux autres travailleurs et pour assurer aux migrants comme à ces derniers la même protection, un logement conforme à des normes approuvées et moyennant un loyer raisonnable par rapport aux salaires des diverses catégories de travailleurs. L'autorité devrait être chargée d'assurer des conditions d'habitation satisfaisantes aux migrants, définir les normes minima de logement et exercer un contrôle sur l'application de ces normes.

Quant à la rémunération, des mesures sont également conseillées qui devraient comprendre l'adoption d'une échelle des taux minima

de salaires qui répondent aux normes usuelles, la fixation périodique des taux de salaires, soit par voie de conventions collectives librement négociées entre les organisations représentatives des travailleurs intéressés et des employeurs, soit par l'autorité compétente quand des conventions n'existent pas. Toute une série de suggestions sont encore formulées pour assurer aux travailleurs le versement de salaires normaux, en monnaie ayant cours légal.

La reconnaissance aux travailleurs migrants du droit d'association et de se livrer librement à toutes les activités syndicales non contraires aux lois devrait être assurée.

Un passage très important traite de la sécurité sociale et de l'hygiène du travail. Il énumère une série de dispositions à prendre en faveur des travailleurs migrants sans discrimination fondée sur la nationalité et la race ou la religion, relative à la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, aux soins médicaux pour les travailleurs et leur famille et à l'hygiène du travail.

Enfin, la recommandation pose en principe que la politique générale devrait être de rechercher la stabilisation des travailleurs et de leur famille dans les centres d'emploi ou à proximité de ceux-ci. Elle envisage naturellement une exception dans les cas où l'établissement permanent des travailleurs migrants est manifestement contraire à leurs intérêts. Si l'établissement durable des travailleurs se révèle possible sur leur lieu d'emploi, des mesures devraient être prises pour favoriser leur installation permanente, telles que l'établissement d'organisations collectives appropriées, la mise à disposition de logements conformes à des normes approuvées et à des prix appropriés, la mise à disposition d'une superficie de terre suffisante pour la production de denrées alimentaires, la création de villages ou agglomérations de travailleurs migrants retraités en des lieux où ils puissent contribuer à assurer leur propre subsistance.

L'autorité compétente devrait prendre les dispositions nécessaires pour assurer le contrôle, par les services administratifs, avec la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs là où elles existent, de la protection des travailleurs migrants. Des services administratifs devraient veiller à ce que chaque travailleur ait bien compris les conditions de son emploi et les détails relatifs au taux et au paiement du salaire librement accepté.

Un projet de résolution complète cette recommandation. Il prie le Conseil d'administration du B.I.T. de charger le bureau de procéder à un examen des dispositions de la recommandation, afin de permettre de déterminer lesquelles d'entre elles devraient être prises en considération pour être insérées dans une convention future visant les travailleurs migrants dans les pays et territoires insuffisamment développés.

Les services sociaux pour les travailleurs

C'est en novembre 1953 que le Conseil d'administration du B. I. T. a décidé d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la 38^e session de la conférence. Dans le cadre qu'il a fixé à la conférence pour la discussion, le Conseil d'administration du B. I. T. a retenu trois aspects essentiels: l'alimentation; le lieu, les moyens de repos et la facilité de divertissement dans l'entreprise ou à proximité de celle-ci; les moyens de transport au lieu de travail lorsque les services de transport publics sont insuffisants ou d'utilisation difficile.

Donnant suite à la suggestion de sa commission, la conférence a décidé de donner au nouvel instrument international la forme d'une recommandation.

Dans les conclusions pratiques qui traitent de l'alimentation, le projet de conclusions voté par la conférence se préoccupe des cantines, des buffets et services ambulants, des réfectoires, des cantines mobiles et autres services, en spécifiant pour terminer que les travailleurs ne devraient en aucun cas être obligés d'utiliser ces services, sauf lorsque la nature des procédés de fabrication rendrait souhaitable leur utilisation pour des raisons de santé.

Au chapitre des moyens de repos, ce projet de conclusions se préoccupe des sièges pour les travailleurs qui ont l'occasion de s'asseoir, des salles de repos, des moyens de récréation, etc.

La gestion et le financement des services d'alimentation et des activités récréatives font l'objet de recommandations pertinentes. De même que les moyens de transport pour aller au travail et revenir, l'installation de lieux de stationnement et de dépôt, les transports publics, etc. Ce projet de conclusions sera de nouveau soumis à la Conférence internationale du travail de 1956 pour une seconde discussion en vue d'une décision finale sur une recommandation consacrée aux problèmes des services sociaux pour les travailleurs. Ainsi en décida la conférence qui approuva les propositions à retenir pour l'établissement d'une recommandation définitive à ce propos.

La conférence accepta également un amendement présenté par M. Sandoval, délégué gouvernemental de Cuba, qui invite le Conseil d'administration à inscrire à l'ordre du jour d'une prochaine session de la conférence la question des services sociaux dans l'agriculture.

La formation professionnelle dans l'agriculture

Depuis longtemps l'O. I. T. s'occupe de cette question d'extrême importance. En effet, dès 1921, à sa 3^e session, la Conférence internationale du travail adoptait déjà une recommandation concernant le développement de l'enseignement technique agricole. Diverses études à ce propos ont été publiées dans les années suivantes par

le B. I. T. Différentes conférences régionales adoptèrent, de leur côté, des résolutions soulignant la nécessité d'organiser et de développer la formation professionnelle des populations rurales. En 1950, la Conférence internationale du travail rappelait dans une résolution l'importance particulière que présente la formation professionnelle dans l'agriculture du point de vue de la sécurité de l'emploi et de la productivité. Elle demandait au Conseil d'administration du B. I. T. d'étudier la possibilité d'inscrire cette question à l'ordre du jour d'une prochaine session de la conférence. Avant de se prononcer, ce Conseil consulta la commission permanente agricole. A sa session de 1953, cette commission se prononça pour que l'O. I. T. continue à porter intérêt à la formation professionnelle agricole prise au sens large d'une formation et d'une préparation des personnes qui se destinent aux professions agricoles et aux occupations connexes, quel que soit le caractère juridique du lien qui les unit à la terre. C'est ainsi que le Conseil d'administration fut amené à inscrire la question de la formation professionnelle de l'agriculture à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail de cette année, selon la procédure de double discussion.

Les conclusions proposées par la commission technique qui se préoccupa de la question ont été adoptées sans opposition par la conférence. Selon ces conclusions, le nouvel instrument international devrait prendre la forme d'une recommandation.

Les objectifs de cette formation tendent à inculquer aux hommes et aux femmes appartenant aux diverses catégories de la population rurale les qualifications et connaissances nécessaires pour l'exercice de leur profession, leur donner le sentiment de l'importance sociale du travail qu'ils effectuent et de valoriser la profession aux yeux du public en général. On se préoccupe aussi naturellement d'une meilleure utilisation de la terre, de la main-d'œuvre et du capital. On parle d'augmenter la production, les rendements, d'améliorer la qualité et la présentation des produits agricoles en vue d'en faciliter l'écoulement et de relever le niveau de l'alimentation. Mais on ne manque pas d'insister aussi sur la nécessité de relever les revenus et le niveau de vie, d'accroître les possibilités d'emploi et de promotion et d'améliorer les conditions de travail, afin de contribuer à remédier au déséquilibre existant entre l'agriculture et les autres professions. Le développement de la mécanisation, l'orientation des jeunes gens, la solution des problèmes que pose le chômage saisonnier et le sous-emploi, le progrès technique, la conservation des sols et des autres sources naturelles essentielles, l'amélioration des conditions de la vie rurale, sont d'autres objectifs mentionnés dans ce projet de conclusions. La nature et le champ d'application de la formation professionnelle, les méthodes de formation (écoles techniques, agricoles, l'apprentissage, l'enseignement dans les écoles secondaires, les cours de courte durée, formation dans l'entreprise,

services de vulgarisation) et l'action sur le plan national font également l'objet d'une étude approfondie.

Un projet de résolution voté à l'unanimité décide d'inscrire à l'ordre du jour de la prochaine session générale la question de la formation professionnelle dans l'agriculture en vue d'une décision finale sur une recommandation relative à cette question.

Résolutions

Une résolution adoptée à l'unanimité par la conférence prie le Conseil d'administration du B. I. T. d'examiner le rôle que l'O. I. T. peut jouer, en apportant ses avis et son aide, pour favoriser l'utilisation de l'énergie atomique à des fins pacifiques et comme moyen d'elever les niveaux de vie, étudier les problèmes d'adaptation qui se poseront, promouvoir des niveaux élevés d'hygiène, de sécurité et de bien-être parmi les travailleurs des établissements atomiques et autres entreprises affectées par le développement des utilisations industrielles de l'énergie atomique.

Une deuxième résolution aborde plus franchement encore le problème fondamental de notre époque. Elle exprime l'espoir qu'une conclusion rapide et positive sera apportée aux travaux de la commission du désarmement établie par les Nations Unies, que le progrès vers un désarmement mondial contrôlé internationalement créera bientôt les conditions définies par l'assemblée générale de l'ONU.

Deux autres résolutions traitent de l'emploi des femmes. La première, adoptée à l'unanimité, estime qu'il conviendrait d'étudier les conditions d'emploi des femmes à temps partiel et les moyens par lesquels des possibilités de ce genre pourraient être offertes aux femmes qui le demandent. Cette résolution pose aussi le problème de l'intégration ou de la réintégration des travailleuses âgées dans des activités lucratives. La deuxième de ces résolutions, adoptée également à l'unanimité, estime que l'O. I. T. devrait étudier les problèmes que pose l'emploi des femmes ayant des enfants en bas âge, insiste pour que toutes mesures appropriées soient prises en vue de développer et d'améliorer la protection de la maternité. Le Conseil d'administration du B. I. T. est prié en conclusion d'examiner l'opportunité d'inscrire ces deux questions à l'ordre du jour des conférences régionales et même de la Conférence internationale du travail s'il le juge approprié.

Une autre résolution traite de la protection du droit syndical. Si paradoxalement cela puisse paraître, le texte initial a été présenté à la conférence par les délégués travailleurs d'U. R. S. S. et de Pologne. Ce projet tendait à monter en épingle une charte des droits syndicaux des travailleurs adoptée par le Conseil général de la Fédé-

ration syndicale mondiale, dans laquelle la garantie du droit de grève était inscrite comme une espèce de moquerie. Comme le fit remarquer un travailleur à la Commission des résolutions, il existe beaucoup de chartes des droits syndicaux. Spécialement dans les pays où la liberté syndicale n'est qu'un rideau baissé sur le néant.

Le texte présenté par la commission et adopté par la conférence par 173 voix contre 0 et 30 abstentions est d'une tout autre inspiration. Il rappelle que les efforts de l'O. I. T. en vue d'assurer une protection adéquate du droit des travailleurs de s'organiser librement ne peuvent porter leur plein effet tant que les pays n'auront pas consenti à collaborer avec le Conseil d'administration et à permettre à la Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale d'effectuer des enquêtes sur place. La conférence demande par conséquent au Conseil d'administration d'étudier l'éventualité d'une révision totale ou partielle des conventions internationales existantes concernant la liberté d'association et les relations professionnelles, de présenter un rapport d'ensemble sur la question à une prochaine session de la conférence.

La protection des travailleurs contre les accidents et les maladies résultant du travail fait l'objet d'une autre résolution que la conférence adopta par 133 voix, sans opposition mais avec 21 abstentions. La conférence invite en substance le Conseil d'administration à examiner les moyens qui permettraient d'améliorer et d'uniformiser les statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles, d'envisager encore un programme d'action pour améliorer la sécurité et l'hygiène du travail, à examiner enfin la possibilité de soumettre un rapport sur ce sujet à une prochaine Conférence internationale du travail.

Autres décisions

Par 184 voix contre 7 et 2 abstentions, la conférence a adopté le budget de l'Organisation internationale du travail pour l'année 1956. Ce budget se monte à 7 395 729 dollars contre 6 745 196 dollars pour l'exercice en cours.

Il est intéressant de constater que les Etats-Unis d'Amérique fournissent le 25% des finances nécessaires à la vie de l'OIT, ce qui représente une contribution nette de 1 638 860 dollars. La contribution russe de 682 013 dollars représente 10% de l'ensemble des contributions dues par les Etats membres pour 1956. En comparaison, la contribution suisse de 95 726 dollars paraît bien mince. Elle l'est beaucoup moins si l'on tient compte des proportions, du nombre des habitants et des moyens financiers des Etats membres.

Ces constatations permettent d'apprécier d'autant mieux l'égalité des droits de tous les membres de l'O. I. T., qu'ils soient petits ou grands. Mais ce que les syndiqués apprécient surtout, c'est le fait

que leurs représentants ont la possibilité de faire entendre la voix de la classe ouvrière dans ce Parlement international du travail et de contribuer pratiquement à l'élaboration des conventions internationales, des recommandations et des résolutions qui constituent autant de lignes directrices pour la politique sociale dans le monde.

A ce titre là particulièrement, il faut bien faire observer en terminant que l'Organisation internationale du travail est unique en son genre.

Les relations professionnelles en Suède

L'Union patronale suédoise a publié, il y a quelques mois, une brochure fort bien présentée dans laquelle elle brosse à grands traits un tableau de la situation économique et sociale d'un pays ami qui a beaucoup de points communs avec le nôtre. Elle le fait avec un si grand souci d'objectivité, en rendant constamment hommage à la clairvoyance des organisations de salariés avec lesquelles elle est appelée à s'affronter, mais aussi à collaborer sur le marché du travail, qu'il nous a paru utile de donner, dans les pages qui suivent, une analyse quelque peu détaillée de cette intéressante publication. Ce faisant, nous mettrons plus spécialement en relief — car c'est là une chose qui, nos lecteurs ne l'ignorent pas, nous tient particulièrement à cœur — les résultats qui ont été obtenus, en Suède, dans le domaine des relations professionnelles. Ces résultats nous paraissent d'autant plus remarquables qu'ils sont le fruit d'une collaboration loyale entre employeurs et travailleurs, l'Etat limitant au strict minimum ses interventions directes. Le problème des relations professionnelles revêt d'ailleurs une singulière actualité, puisque le directeur général du B.I.T. en a fait le thème central de son rapport pour la Conférence internationale du travail de cette année.

La rédaction.

L'expérience suédoise

La Suède est, aujourd'hui, l'un des pays les plus industrialisés du monde. Mais ce n'est qu'à une période relativement récente — vers la fin du XIX^e siècle — que son industrie a commencé à prendre un grand essor. Elle a pu ainsi profiter des expériences des autres nations et éviter les dangers d'ordre social qu'une telle évolution comportait. De son côté, le syndicalisme, tant ouvrier que patronal, s'est développé presque parallèlement à l'industrialisation. Celle-ci n'a pas entraîné un exode massif des populations rurales vers les villes. L'industrie ne s'est en effet pas concentrée dans les agglomérations urbaines. De plus, sa structure ne risque guère de favoriser la création d'un prolétariat déraciné et déshumanisé, car ce sont les entreprises de petite et de moyenne grandeur qui prédominent.