

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 51 (1959)
Heft: 1

Artikel: Action syndicale pour l'amélioration des conditions de travail
Autor: Möri, Jean
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-385082>

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: 10.02.2026

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

Action syndicale pour l'amélioration des conditions de travail

Par *Jean Möri*

I. Préambule

Améliorer la condition des travailleurs a toujours été l'objectif essentiel, disons même la raison d'être, des syndicats. Pour arriver à ce résultat, il leur fallut bien souvent ajuster la tactique aux nécessités d'une action fructueuse, reviser les méthodes de lutte, afin de les rendre efficaces. Alors que des uns confondaient l'action avec l'agitation désespérée de la mouche dans le pot de lait, d'autres tiraient la leçon de leurs échecs et s'efforçaient de chercher de nouveaux moyens, moins spectaculaires souvent, mais plus pratiques, pour atteindre leurs objectifs.

L'objet de cet exposé est de démontrer que le choix des moyens, pour résoudre les problèmes innombrables et complexes qui se posent, est aussi important de nos jours que naguère. L'instinct de la conservation, le sentiment de la justice, la solidarité de classe et le courage indomptable dans la lutte ne suffisent plus. Pour atteindre des résultats tangibles et durables, il convient d'étudier froidement les problèmes, avec pour unique objectif l'intérêt des travailleurs. L'empirisme, qui s'inspire des leçons de l'expérience, remplace de plus en plus la sacro-sainte doctrine qui trop souvent prend les apparences de promesses qui rendent les fous joyeux. Car c'est d'abord dans le temps présent que les travailleurs entendent obtenir des améliorations de leurs conditions de travail.

Nous allons donc jeter un bref regard sur le passé et le présent pour essayer de sonder l'avenir. Mon exposé commencera nécessairement par une brève rétrospective pour essayer de dégager la tendance des organisations syndicales en matière de réglementation des conditions de travail. Dès lors, nous nous aventurerons sur le plan spéculatif de l'avenir avec la prudence qui convient. Nous n'arriverons probablement pas à déterminer un nouveau programme, car les conditions dans nos pays sont différentes. Il est probable cependant que nous pourrons harmoniser nos vues quant à la nécessité d'accorder à la convention collective de travail l'importance qu'elle mérite et nous en arriverons peut-être à la conclusion générale qu'une certaine délimitation des champs de compétence de la loi et de la convention collective de travail est nécessaire.

II. Retard de la théorie sur l'état de fait

M^e Maurice Garçon constatait fort justement lors d'une de ses conférences dans notre pays que le droit est en général en retard d'une vingtaine d'années sur l'état de fait.

Ce n'est pas seulement le droit qui est en retard sur l'état de fait, mais aussi le social. Rappelons qu'il fallut attendre la deuxième guerre mondiale pour conduire les Etats à édifier leur système de sécurité sociale, sous la poussée des sociologues du genre Beveridge et des syndicats ouvriers, puissant levain populaire.

Avouons même que les moyens d'action du syndicalisme sont en retard sur l'état de fait. En de nombreux pays, des organisations syndicales continuent à se cramponner à des doctrines politiques trop rigides, adorent des fétiches, usent d'une terminologie périmée, quand bien même leur action pratique n'est plus en rapport avec leurs déclamations de principe.

Les liaisons trop étroites avec des partis politiques rendent plus difficiles la solution des problèmes qui se posent sur le plan économique. Elles accroissent d'autre part les chances de succès des syndicats minoritaires, surtout des syndicats confessionnels, assez enclins à lier en théorie l'eau et le feu, le temporel et le spirituel, tout en exploitant sans pudeur l'anticléricalisme des uns, la doctrine politique ou économique des autres dans leur propagande et leur action fructueuse de recrutement.

Un mouvement assez général se dessine pourtant en Europe pour la dépolitisation des syndicats et leur neutralité en matière confessionnelle. Sans nuire au développement du socialisme, cette tendance fera du syndicalisme une puissance capable de défendre avec le maximum de chances les intérêts ouvriers sur le plan économique et social. Elle permettra aussi de renforcer la confiance nécessaire entre partenaires économiques. Cette confiance dépend en grande partie de la loyauté réciproque des partenaires. En ce domaine aussi, prêcher d'exemple vaut peut-être mieux que faire amoureulement collection des fautes d'autrui.

L'indépendance envers les partis politiques, les associations d'employeurs et les gouvernements n'interdit pas, bien sûr, aux syndicats de prendre position sur les problèmes politiques et économiques qui se posent dans nos démocraties occidentales. Se désintéresser de ces questions équivaudrait pour eux à renoncer aux moyens d'action éprouvés spécialement dans les pays où le référendum et le droit d'initiative constitutionnelle constituent des prérogatives populaires ancrées dans les mœurs. L'indépendance politique signifie simplement que les syndicats entendent déterminer eux-mêmes leur position sur n'importe quel problème, sans se laisser influencer par les pressions extérieures.

Quant à la neutralité confessionnelle, elle n'implique pas le renoncement des membres au droit imprescriptible de pratiquer la religion qui leur plaît. Elle implique bien moins encore le dédain des syndicats pour la morale, qu'elle soit chrétienne, juive ou mahométane. Comme l'écrivait récemment le professeur Pierre Reymond dans la *Revue syndicale suisse*: « Le syndicalisme bénéficie néces-

sairement des vocations religieuses qui épanouissent l'être et le détachent de l'égoïsme étroit; il gagne à avoir dans son sein des membres qui ont trouvé une explication qui les satisfasse au sujet de la vie personnelle et communautaire. Cependant, il ne peut se prononcer en faveur de l'une ou de l'autre des diverses solutions qui sont proposées au problème de la vie; il ne *doit* exercer aucune contrainte, même dissimulée, pour conduire les syndiqués à choisir une confession plutôt qu'une autre, ou à n'en choisir aucune. C'est dans la liberté que chacun poursuivra ses recherches. »

III. Rétrospective

C'est une tendance assez naturelle des hommes et des sociétés de rechercher leurs origines le plus loin possible dans le passé. Ainsi s'explique, avec plus ou moins de vraisemblance, la théorie de ceux qui considèrent les grèves antiques, par exemple celles des constructeurs de pyramides, sous les Pharaons, comme les premières manifestations de la volonté des travailleurs d'améliorer leurs conditions de travail en unissant leurs faibles forces. La révolte des esclaves et le grand mouvement de libération des serfs constituent d'autres étapes dans ce mouvement d'émancipation encore loin d'atteindre à son terme de nos jours.

Au moyen âge, les corporations constituent un palier aussi important. Il s'agit alors de défendre les intérêts généraux de la profession, mais avant tout ceux des maîtres, en partie au détriment de ceux des compagnons et des apprentis, ces deux autres participants dans la célèbre trilogie. On sait que les abus des corporations les plus fortes et les plus fermées menèrent le système à sa perte. On ne saurait d'ailleurs affirmer que ces abus ne pourraient plus se manifester dans l'économie moderne si les aspirations ouvrières à la vie communautaire dans le métier se réalisaient, l'égoïsme de groupe pouvant succéder tout naturellement à l'égoïsme individuel.

Il ne faut pas oublier cependant que les théoriciens du syndicalisme pensent pouvoir éliminer ce risque d'arbitraire en prévoyant au-dessus des communautés professionnelles en devenir des conseils économiques ou d'autres organismes appropriés basés sur le tripartisme des employeurs et des travailleurs, avec la collaboration des pouvoirs publics.

Dans la recherche de la justice sociale, la part des philosophes ne doit pas être mésestimée. Ce sont leurs écrits qui conduisirent à la Révolution française, dont les répercussions se firent sentir dans le monde entier, singulièrement en Europe occidentale. En août 1789, l'Assemblée constituante française proclamait la première Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, qui n'admettait de distinctions sociales que fondées sur l'utilité commune et fondait

les droits et les devoirs des citoyens uniquement sur la loi. Mais, en 1791, la réaction se manifestait déjà. L'Assemblée législative française votait une loi dont l'objet était la suppression des groupements professionnels qui s'étaient constitués sous l'ancien régime. Cent cinquante ans plus tard, Léon Jouhaux pouvait écrire à ce propos que la bourgeoisie avait mis à profit les idées nouvelles de révolution pour réduire en tutelle la classe ouvrière. En 1825, l'Angleterre reconnut le droit d'association. En 1848 c'était la Suisse, en 1861 la Saxe, en 1869 la Prusse. Entre temps, en 1864, la France reconnaissait même le droit de grève.

Il faut se souvenir de ces étapes pour juger des moyens d'action du syndicalisme à ses débuts.

Mais c'est surtout la révolution industrielle, avec l'apparition du machinisme fomentateur de chômage technologique, qui conduit les travailleurs à s'organiser dans des caisses mutuelles. Puis de les transformer ensuite en syndicats revendicateurs. Cette lente et douloreuse évolution, avec des victimes innombrables et des martyrs le long du chemin, montre clairement que le syndicalisme ouvrier n'est pas une création de l'esprit, mais la conséquence inéluctable de l'évolution économique. Elle découla de cette constatation élémentaire que l'individu isolé ne pouvait rien contre la puissance capitaliste, ce qui le conduisit à donner la main à ses frères de misère en vertu de l'adage « L'union fait la force! ».

Ces constatations de fait répondent aux questions saugrenues posées par d'aucuns: Le syndicalisme est-il marxiste ou prudhonien? Ni l'un ni l'autre, à mon avis. Encore moins dans les Etats communistes, où il sert d'instrument au parti omnipotent ou au gouvernement, ce qui est du pareil au même. Il a simplement été influencé par les doctrines différentes de ces deux philosophes, auxquels on pourrait d'ailleurs en ajouter d'autres. Le grand mérite de Marx fut d'analyser avec une rare perspicacité les méfaits du capitalisme à l'aube de la révolution industrielle. Il a bien moins réussi dans ses spéculations audacieuses quant à l'avenir du capitalisme et aux mérites du collectivisme intégral. Quant à Proudhon, il eut la prescience de l'évolution et mit constamment l'humain à sa place, c'est-à-dire la première.

Dans ce cadre rigide de la révolution industrielle, sous la menace de la police et de l'armée liée plus ou moins au patronat, il n'est pas étonnant que la première manifestation de la solidarité, en plusieurs de nos pays, se soit manifestée par des associations ouvrières de mutualité en faveur des membres et des survivants d'abord, des chômeurs et des vieux travailleurs ensuite.

Le cheval de Troie de la mutualité conduisit rapidement, au début du XX^e siècle, à l'avènement du syndicalisme revendicateur, dans le groupe professionnel et régional ou local d'abord, puis national

et international enfin. A la Pentecôte de l'année passée, la Fédération suisse des typographes a pu fêter le 100^e anniversaire de sa fondation.

On ne s'étonnera pas davantage du fait que l'Association internationale des travailleurs, fondée en 1864, ait précédé la création de la plupart des fédérations professionnelles nationales. Le syndicalisme était encore dans l'enfance et ne représentait pas toujours une force véritable, avec des effectifs assez forts pour imposer des solutions pratiques, sur des points particuliers. Dès lors, l'attrait de l'absolu se manifestait tout naturellement. Mais la fin rapide de cette expérience, conduite par les intellectuels davantage que par les ouvriers, montre qu'en définitive les travailleurs préfèrent des réalisations immédiates même incomplètes aux plus belles promesses d'avenir.

Comme tout était à faire, les syndicats de l'époque héroïque présentèrent un catalogue de revendications, dont certaines ne sont pas encore réalisées. C'est ainsi que les statuts de l'Union syndicale suisse, à ses débuts, préconisaient modestement l'élévation du niveau de la classe ouvrière et la protection de ses intérêts économiques, objectifs atteints largement par la suite. Mais elle postulait aussi ambitieusement l'obtention de la jouissance universelle et égale pour tous des produits du sol et du sous-sol. Ce n'est pas encore réalisé. Il est évidemment plus facile d'énoncer une telle revendication que de la mener à bonne fin. Quant au programme de travail, il posait les revendications suivantes: diminution des heures de travail, salaires plus élevés; inspectorat des fabriques et des ateliers; réglementation du travail dans les prisons et abolition du *Truck system*; responsabilité civile de l'employeur en cas d'accidents, principalement quand ils sont dus à la défectuosité des machines; interdiction du travail des enfants; établissement de bureaux ouvriers de statistique; administration autonome de toutes les caisses ouvrières d'entraide; interdiction des amendes et des décomptes dans les fabriques; à travail égal, salaire égal, qu'il s'agisse de celui d'un homme ou de celui d'une femme; propagande par la presse ouvrière et des conférences en faveur d'ouvriers victimes de représailles patronales; suppression définitive du salariat.

La lutte des classes, devenue un fétiche de nos jours, était alors imposée aux travailleurs par leurs exploiteurs encore irréductibles. La faiblesse des syndicats imposait encore l'étalement des conflits sur la place publique. Les syndicats avaient forcément une préférence particulière pour la législation qui leur permettait de secouer l'inertie patronale. Ils usaient de la grève et du boycott, parce que les employeurs refusaient le plus souvent de traiter avec eux. A ces moyens de lutte des syndicats, le patronat opposait le lock-out, les représailles, avec les fameuses listes noires qui condamnèrent à la misère tant de syndicalistes de l'époque héroïque.

Le résultat de l'épreuve de force dépendait évidemment de la conjoncture économique. En période d'expansion, l'avantage allait aux ouvriers. Lors des crises, les employeurs prenaient de terribles revanches.

Cet état d'alerte permanent entraînait une insécurité chronique pour les travailleurs, accumulait les rancœurs dans les deux camps et contribua à favoriser la scission syndicale, encouragée par un patronat peu scrupuleux dans le choix des moyens de lutte contre un syndicalisme qui cherchait encore sa voie. De cette époque datent les syndicats confessionnels peu glorieux, qui forment la cinquième roue du char social.

IV. Le verbe et l'action

Dès que le syndicalisme se renforce, avec l'accroissement des effectifs et l'expérience bonne conseillère, les plus avancés recherchent de nouveaux moyens d'action.

Les premiers statuts de la Fédération suisse des typographes, qui datent de 1858, recherchent carrément l'amélioration des gains ouvriers, mais prescrivent aussi le développement et la défense de l'imprimerie. C'est une direction dont les générations successives de militants ne dévieront plus beaucoup. Ces objectifs montrent déjà, dans un secteur particulier, la volonté d'assurer la prospérité du métier, dont dépendent en définitive l'emploi et les conditions de travail des ouvriers.

Vingt-deux ans plus tard, les statuts de l'Union syndicale proposent encore de « libérer les travailleurs du salariat » et « d'œuvrer à la socialisation des moyens de production ». En 1946, les objectifs s'assouplissent et s'élargissent. Les statuts envisagent « le développement des droits démocratiques et les libertés du peuple, de l'économie collective ». Depuis décembre 1957, la formule est devenue : « promouvoir l'expansion de l'économie nationale, particulièrement de l'économie collective ».

Cela signifie que l'Union syndicale, par étapes successives, accepte l'état de fait d'une économie composite, avec deux pôles opposés, l'économie collective et l'initiative privée.

Sans doute, les fâcheux errements du *collectivisme totalitaire* ont-ils contribué à cette lente évolution, qui ne change rien d'ailleurs à la pratique introduite dans l'imprimerie à la fin du siècle dernier, appliquée ensuite dans tous les secteurs de l'industrie privée depuis une quarantaine d'années.

V. L'économie collective

Cette évolution n'a pas empêché l'économie collective fort ancienne de se développer. Constant Frey le rappelait fort opportu-

nément dans la *Revue syndicale suisse*: L'économie collective remonte à l'Allmend des premiers Confédérés qui exploitaient déjà selon des principes coopératifs d'avant la lettre les pâturages et forêts communautaires. Les belles forêts sont encore aujourd'hui propriété des communes pour 68%, 5% appartenant aux cantons et 27% à des particuliers. Les services publics (voirie, eau, gaz, électricité) sont en grande partie propriété des communes. Une usine d'asphalte est même propriété cantonale. Les actions de la Banque Nationale sont dans une forte proportion propriété des banques cantonales, ces dernières étant également des entreprises publiques. L'influence des pouvoirs publics s'étendrait ainsi sur plus de la moitié du bilan des banques suisses. Les stations d'essais agricoles et viticoles, les transports en commun entrent également dans l'aire de l'économie collective.

Quant à la Régie fédérale pour la fabrication et la vente de la poudre, elle est issue de la Constitution de 1848. La Régie des alcools est instituée en 1884 pour réduire la consommation de l'eau-de-vie de pommes. La régale des postes, avec le secteur très important des transports par route, date également de 1848, celle du télégraphe a été consacrée en 1874, celle des téléphones en 1880. Les principales compagnies de chemin de fer ont été nationalisées en 1902.

Enfin, la coopération répand ses bienfaits dans tous les secteurs et sous diverses formes, qui vont de la coopérative de consommation à la coopérative de production. Même les plus farouches contemporains de la coopérative se sont laissés séduire et ont créé leurs propres coopératives d'achat et de production!

Mais ce développement de l'économie collective, qui se manifeste d'ailleurs dans tous les pays européens, n'a pas empêché le secteur privé de prospérer.

Ces expériences de l'initiative privée sont si concluantes que les adversaires de l'économie collective se gardent bien de la remettre en question.

Avec la société anonyme, le capitalisme a pris un visage anonyme. Et la direction des entreprises a considérablement changé. Le directeur continue à jouer un rôle déterminant, mais il n'est plus le patron de droit divin, il est devenu le premier salarié de l'entreprise. Il a au-dessus de lui un conseil d'administration. Et la vérité m'oblige à dire que le directeur est souvent plus social que son conseil d'administration.

D'autre part, les relations du syndicat avec l'employeur collectif ne sont pas forcément meilleures qu'avec le représentant de l'entreprise privée. C'était le cas naguère, à l'époque des trois branches convergentes du mouvement ouvrier: syndicalisme, coopération, socialisme. Ça l'est beaucoup moins aujourd'hui, alors que des majorités bourgeoises, par faute des travailleurs, ont mis le grappin sur des coopératives. Les rapports du travail, que ce soit dans l'entreprise

privée ou dans les régies publiques, continuent à dépendre des hommes qui les dirigent et, surtout, de la force et de la maturité syndicale de leurs partenaires ouvriers.

Depuis longtemps, nous proclamons que les syndicats seront nécessaires quelle que soit la forme du gouvernement ou le système économique en vigueur. C'est désormais une vérité d'évidence que les doctrinaires, si Jupiter ne les a pas rendu aveugles, doivent admettre, car il y a maintenant les exemples fâcheux du totalitarisme économique des démocraties populaires. Les explosions de mécontentement ouvrier de Berlin-Est, de Poznan et, surtout, la révolution hongroise écrasée sous les tanks russes en sont les témoignages les plus récents et les plus convaincants.

De tels événements, il convient de tirer la leçon. Ce qui doit conduire les esprits libres à rechercher des solutions intermédiaires entre le collectivisme totalitaire et l'initiative privée, ou plutôt à rendre complémentaires l'économie collective et l'économie privée. Une fois admise cette vérité d'évidence, la situation apparaîtra plus claire et les solutions aux problèmes plus faciles.

VI. La législation

C'est aussi un effort de clarté et de franchise qu'il faut faire lorsqu'on estime la valeur des lois de protection ouvrière, leur nécessité et surtout la place à leur donner spécialement dans la réglementation des conditions de travail.

La politique sociale continuera sans doute à se perfectionner, sinon à se développer, partout en Europe. En certains pays, la sécurité sociale du berceau à la tombe est plus ou moins réalisée. En d'autres, elle est encore fragmentaire et dans notre pays fort disparate. Un effort de coordination, d'harmonisation et même d'extension paraît encore nécessaire.

Mais ceux qui poursuivent le but d'égaliser les situations sociales dans les différents pays d'Europe feraient bien de ne pas oublier les prestations sociales prévues dans les conventions collectives de travail, financées par les employeurs, dont nous parlerons tout à l'heure. En marge de ces innombrables prestations sociales diverses existent encore les institutions de prévoyance créées spontanément par les grandes entreprises, il y a fort longtemps parfois. Les très anciens systèmes de mutualité, multiples et divers, des syndicats ouvriers constituent encore des apports très appréciés, avec l'assurance volontaire fort répandue en certains pays. Ce sont là autant d'éléments qui accroissent les niveaux de vie de certains peuples où la législation sociale paraît encore considérablement en retard.

Depuis des années, des syndicalistes continuent à répéter qu'il faut aussi tenir compte du salaire direct, payé au terme de la semaine, de la quinzaine ou du mois, quand on veut procéder à la

comparaison des niveaux de vie. Ce salaire, s'il est assez élevé, permet au travailleur d'épargner ou de contracter les assurances diverses évoquées tout à l'heure. En certains pays, le salaire différé voué à la sécurité sociale commence à prendre des proportions excessives, disent parfois les intéressés.

Il y a donc aussi une juste mesure à prendre entre l'étatisation totale ou la réglementation privée de l'assurance sociale. La combinaison de ces deux systèmes peut aussi mener à de bons résultats.

La loi sur le travail dans les fabriques date de 1877. Elle va probablement être englobée dans une nouvelle loi générale qui étendra ses effets aux travailleurs du commerce et de l'artisanat, qui ne bénéficient pas encore d'une protection légale sur le plan fédéral. L'emploi des jeunes gens et des femmes dans les arts et métiers, le repos hebdomadaire, l'âge minimum des travailleurs font l'objet de lois spéciales ajustées aux normes des conventions internationales du travail. Une autre loi protège encore les travailleurs à domicile, de moins en moins nombreux dans le pays. Une loi fédérale de 1956 a élargi la base légale de la convention collective de travail. Elle englobe l'arrêté fédéral sur l'extension générale obligatoire des conventions collectives de travail, qui date de juin 1943.

D'autre part, les cantons ont encore la possibilité de légiférer en matière de protection des travailleurs et ne s'en privent pas. Ce qui complique souvent la tâche des partenaires contractuels condamnés à tenir compte d'une mosaïque législative trop colorée à leur goût. La législation cantonale règle parfois les allocations familiales, alors que dans bien des métiers des caisses de compensation nationales avaient été créées dans ce but. Elles s'occupent de vacances payées, sans même avoir la prudence de s'en tenir à des normes minima qui permettent aux conventions collectives de travail d'aller au-delà. En certains cantons, le législateur prétendait même réglementer le dédommagement des travailleurs du bâtiment pour les intempéries. Ce qui parut abusif au peuple souverain, convaincu par les arguments syndicaux en faveur d'une priorité conventionnelle.

Arthur Steiner, ancien président de l'Union syndicale suisse et de la Fédération suisse des métallurgistes, se plaignait avec humour des cantons qui dégarnissent l'arbre de Noël de la convention collective, trop souvent, hélas, avec le consentement, sinon l'encouragement, des syndicalistes. Cette politique à courte vue a pour conséquence de réduire encore les attractions du syndicat ouvrier aux yeux de ceux qui n'aiment pas payer des cotisations, surtout quand on leur offre la possibilité de s'étaler gratuitement dans le nid que les syndicalistes ont construit.

Ces quelques constatations ne doivent pas nous empêcher de reconnaître les avantages de la loi qui offre aux travailleurs la protection du droit public particulièrement appréciable en période

de dépression économique. Elle dispose d'un appareil de contrôle assez efficace et a le pouvoir d'imposer des sanctions au besoin.

Mais la loi souffre d'une certaine rigidité, favorise le développement de la bureaucratie, encourage le désintéressement des travailleurs envers l'organisation syndicale.

Là encore, il convient de reviser nos opinions et chercher un moyen terme entre la loi et la convention collective de travail.

VII. La convention collective de travail

L'accord collectif de travail conduit lentement le mouvement syndical vers des aménagements nouveaux des rapports du travail. Dogmes et doctrines trop rigides furent mis quelque peu en veilleuse, même quand la terminologie révolutionnaire du siècle passé continuait à sévir. La tactique changea. Dès lors, les débats se déroulèrent moins souvent sur la place publique pour s'engager autour du tapis vert dans les pourparlers entre mandataires des syndicats ouvriers et des nouvelles associations patronales.

La convention collective de travail, instrument de droit privé, s'est largement répandue depuis lors. Il existait 303 de ces instruments de collaboration sur le plan du droit privé en 1929. Ce chiffre s'est multiplié par cinq et atteint plus de 1500 conventions collectives, dont 93 s'étendent sur l'ensemble du pays, 73 à une région, 265 à un canton, 289 à une ou plusieurs localités et 825 sont limitées à une seule entreprise. La convention collective permet de conquérir sans cesse de nouvelles normes de travail, d'engager financièrement les parties contractantes par des fonds de garantie, établit des clauses de réciprocité entre employeurs et travailleurs soumis à la convention, réglemente la participation financière des outsiders, crée des organismes paritaires et des institutions sociales, édicte tout un système remarquable de conciliation et d'arbitrage, envisage même des mesures d'ordre économique souvent sur des bases légales extrêmement fragiles.

C'est ainsi, par exemple, que dans notre pays le réseau des conventions collectives de travail s'est implanté dans toutes les activités économiques, alors que le Code des obligations leur consacrait deux articles jusqu'à l'édiction de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail. L'article 322 se bornait à mentionner que « des règles relatives aux conditions de travail pourront être établies entre les employeurs et les ouvriers intéressés par des contrats collectifs que des employeurs ou des associations patronales passeront avec des ouvriers ou des associations ouvrières ». Cet article décrétait encore que le contrat collectif n'est valable que s'il est rédigé par écrit. L'article 323 précisait: Le contrat de travail que passent des ouvriers et des employeurs liés par un contrat collectif est nul dans

la mesure où il déroge à celui-ci. Les clauses nulles sont remplacées par celles du contrat collectif. Ces dernières règles de droit suffisent à donner la priorité aux instruments de collaboration passés librement entre associations d'employeurs et de travailleurs. C'était un avantage inestimable.

Les difficultés apparaissent quand le législateur, à la requête des organisations syndicales d'ailleurs, prétendit étendre et renforcer les bases légales de la convention collective de travail dans une loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de cet instrument de collaboration. La volonté du législateur de protéger la liberté individuelle aboutit en fait à une protection accrue des syndicats minoritaires, confessionnels ou politiques, ainsi que des non-syndiqués. C'était payer assez cher l'avantage incontestable d'une base légale plus large de la convention collective. Les syndicats essayèrent vainement de s'opposer à cette tendance régressive, avec l'argument valable de l'ancienne Déclaration des droits de l'homme qui considérait très justement que la liberté individuelle finit là où elle empiète sur celle d'autrui. Les exactions du syndicalisme totalitaire, inféodé à l'Etat ou à un parti politique tout-puissant, firent pencher la balance en faveur d'une liberté individuelle excessive.

En d'autres pays, le même courant s'est manifesté, parfois sous la pression de nos propres organisations devenues minoritaires du fait de la détérioration politique du climat syndical. La prolifération législative contribua d'ailleurs parfois à réduire le pouvoir d'attraction des syndicats. Quand l'Etat providence se mêle de régler les conditions de travail, fixe les salaires, garantit les vacances et les congés payés, il est évident que le champ d'action des syndicats se rétrécit et trop d'ouvriers renâclent dès lors devant le paiement des cotisations à l'organisation syndicale. Un sage Chinois, plusieurs siècles avant Jésus-Christ, constatait que la prolifération législative est un des signes de la décadence des civilisations.

Un des premiers accords collectifs, passé dans notre pays, date de 1858. C'est le tarif historique de la Société typographique de Genève. Il règle non seulement les salaires des ouvriers d'imprimerie, mais fixe déjà la durée de l'apprentissage et limite même le nombre des apprentis.

VIII. Les mérites particuliers de la convention collective de travail

Le moment est venu de présenter quelques-uns des mérites essentiels de la convention collective de travail, spécialement du point de vue des syndicats.

Ceux d'entre vous qui ont eu le privilège d'assister au 2^e congrès international du droit du travail, à Genève, en septembre 1957, se souviendront des disputes de juristes quant à l'accord des conven-

tions collectives de travail avec les lois. Nous étions là quelques syndicalistes à nous féliciter que cette véritable révolution syndicale se soit effectuée sans que les juristes se rendent compte d'abord de son importance et de ses conséquences. Sinon, ils eussent mis certainement des entraves légales à cette évolution. Un professeur anglais eut du moins le mérite de se réjouir qu'en cette matière aussi l'état de fait avait de loin précédé le droit.

Quand les parties contractantes se portent garantes de la stricte observation du contrat collectif au sein de leur organisation, on peut être bien tranquille, cela vaut la caution du législateur. Il est vrai que dans les secteurs où le degré d'organisation est le plus faible, aussi bien chez les employeurs que chez les travailleurs, on ne saurait être aussi affirmatif. C'est justement pour faire respecter les normes contractuelles dans ce cas que la loi permet maintenant en plusieurs pays d'étendre le champ d'application d'une convention collective à tous les employeurs et travailleurs, organisés ou non.

Les parties contractantes choisissent librement entre la paix absolue du travail ou la paix relative durant la validité de la convention. Il est symptomatique d'avoir à constater que la première formule s'impose généralement dans les organisations qui ont ouvert la voie à cette nouvelle méthode de collaboration, tandis que les néophytes se méfient encore l'un de l'autre et préfèrent la paix relative qui permet de recourir aux moyens extrêmes pour régler par la force des questions qui ne sont pas prévues dans la convention.

Pour garantir la bonne exécution des obligations réciproques, les parties contractantes déposent en général dans une banque un certain fonds de garantie qui sert à couvrir les frais et amendes fixés par l'organe compétent de la communauté contractuelle.

Une clause de réciprocité oblige le plus souvent les patrons à n'occuper que des ouvriers soumis aux contrats et les ouvriers ne peuvent travailler que chez des patrons dans le même cas.

Patrons et ouvriers non organisés doivent payer une contribution annuelle à la communauté s'ils veulent bénéficier à la fois des avantages de la clause de fidélité réciproque et des normes du contrat. Ceux qui ne remplissent pas ces obligations sont déclarés réfractaires et perdent tous leurs droits.

Ces clauses de protection fort anciennes, spécialement en ce qui concerne la perception d'une contribution de solidarité des outsiders patrons et ouvriers, inquiétaient certains juristes et le législateur. A tel point que la loi prévoit désormais le droit de s'affilier à une organisation ou *de ne pas le faire*, annule les contributions de solidarité jugées excessives ainsi que les clauses qui tendent à contraindre directement ou non des employeurs ou des travailleurs à s'affilier à une association contractante. Dans le but de protéger les outsiders, on va donc jusqu'à introduire le droit négatif dans une loi, ce qui est un pléonasme superflu puisque le droit de s'affilier

implique tout naturellement celui de ne pas le faire. Cette clause indique une tendance assez générale à limiter la liberté de mouvement des associations contractantes.

L'engagement et le congé font généralement l'objet d'un chapitre spécial. Le délai de congé doit être donné par écrit, moyennant un avertissement de quinze jours. En certains pays, on revendique également un tel délai de congé, ou plutôt le salaire garanti, pour cette durée.

La plupart des conventions collectives de travail prévoient l'assurance obligatoire contre les accidents professionnels et non professionnels. Les patrons sont tenus de payer la prime afférant au premier de ces risques sociaux.

Mentionner toutes les normes classiques de travail inscrites dans les conventions collectives, telles que salaires minimums ou moyens, durée du travail, surcharges pour heures supplémentaires, indemnités de repos, etc., mènerait trop loin.

Il convient d'insister surtout sur les conquêtes de la convention collective de travail en matière de vacances, jours fériés et absences payés bien avant que le législateur n'intervienne en ces matières.

Les conditions de travail dans l'industrie aux productions multiples et diverses sont fort différentes de celles de l'artisanat. Il est difficile par conséquent d'envisager un contrat collectif national édictant des normes précises dans toute l'industrie des machines par exemple, où la multiplicité des professions est incroyable. Une solution particulière dut par conséquent être envisagée dans ce secteur. C'est la célèbre convention dite de la paix du travail passée en 1937 et sans cesse renouvelée depuis, chaque fois pour une période quinquennale. C'est en quelque sorte un contrat manteau de onze articles qui a permis de maintenir la paix du travail depuis vingt ans déjà, ce qui constituait un des premiers objectifs de ses créateurs.

Les parties conviennent dans ce document historique d'élucider réciproquement, selon les règles de la bonne foi, les principaux différends et les conflits éventuels, de chercher à les résoudre en observant la paix absolue du travail.

Les différends sont tout d'abord examinés dans l'entreprise. Les questions litigieuses d'ordre général sont transmises pour examen et conciliation aux instances compétentes des associations contractantes. Le règlement de certaines questions peut se faire au moyen d'accords spéciaux; cela concerne par exemple les vacances ouvrières et les indemnités pour les jours fériés, la cotisation des employeurs au titre de l'indemnité de maladie, le paiement du salaire en cas d'absence justifiée, etc. Si les groupements intéressés n'arrivent pas à un accord sur les questions litigieuses, elles sont soumises à une commission de conciliation formée d'un président ayant qualité de magistrat et de deux assesseurs proposés par les parties. Si la conciliation n'aboutit pas, la commission est fondée à rendre une sen-

tence arbitrale, à condition que demandeur et défendeur aient préalablement déclaré se soumettre à une telle sentence. Sinon un jugement arbitral intervient, rendu par une instance *ad hoc*. Elle est obligatoire. Une caution de 200 000 fr., déposée en banque par chacune des parties, assure l'observation de la convention et le paiement des amendes éventuelles. Ces méthodes de conciliation et d'arbitrage, répandues dans tous les accords contractuels, ont la priorité sur les offices de conciliation et d'arbitrage officiels.

En vertu de la convention de la métallurgie, des commissions ouvrières sont instituées dans toutes les entreprises, pour autant que les effectifs le justifient. Encore une conquête largement répandue ailleurs, sans aucune obligation légale sur le plan national.

Des notes protocolaires proposent de veiller « à ce que les intérêts de l'entreprise en tant que communauté de travail et les bonnes relations entre patrons et ouvriers ne soient pas troublés par des agissements corporatifs ».

Il faut croire en la vertu de cette convention, puisqu'elle a si bien résisté durant deux décennies aux critiques de ses nombreux censeurs, venus le plus souvent de l'extérieur.

IX. Organes paritaires

Dans les plus anciennes communautés contractuelles, tout un système d'organes paritaires a été instauré.

C'est ainsi que l'on connaît généralement un organe paritaire chargé de l'application et de la surveillance du contrat collectif de travail. La dénomination change d'une profession à l'autre. Dans les attributions de cet organe figure entre autres le contrôle des patrons et ouvriers non organisés, la perception des cotisations dues par les patrons et les ouvriers adhérents, mais non organisés, la défense des intérêts communs des parties à l'égard des tiers, en particulier l'examen de questions qui se posent lors d'innovations techniques ou d'économie commerciale.

Il est singulier que dans certaine convention collective on décrète obligatoire le tarif des prix établi par l'association patronale et que les parties contractantes, c'est-à-dire aussi le partenaire ouvrier, s'engagent à intervenir en commun contre les patrons qui refusent de reconnaître ce tarif. Les conditions de travail dépendent évidemment dans une grande mesure des ressources de l'entreprise, ce qui explique cette clause assez inattendue. Il est vrai que la solidarité des parties contractantes n'est pas uniquement au bénéfice des employeurs. Dans une note au procès-verbal de la convention nationale suisse de l'imprimerie, on lit que les parties sont d'accord de prendre en commun des mesures pour remédier au chômage, dont on énumère d'ailleurs les suivantes: création d'occasions de travail, introduction de camps de perfectionnement professionnel,

limitation des heures supplémentaires, horaire de travail réduit avec compensation du salaire perdu grâce aux contributions de la Confédération, des employeurs et des travailleurs. De telles mesures ont déjà été éprouvées avec un certain succès, lors de la crise des années trente. Elles entrent dans le cadre d'une action générale en faveur du salaire garanti et ouvrent d'innombrables possibilités à l'imagination des partenaires contractuels.

D'autres organes paritaires s'occupent par exemple du placement de la main-d'œuvre.

En certaines professions, l'Etat a même consenti à transmettre ses pouvoirs en ce qui concerne l'organisation de l'apprentissage, la désignation des experts aux examens professionnels, intermédiaires ou finaux, à certains organes de la communauté contractuelle. La participation aux examens de maîtrise est même un fait acquis en certains métiers. Quand on sait que les ouvriers qualifiés sont généralement les meilleurs syndiqués, on apprécie à sa valeur cet avantage.

X. Institutions paritaires

Depuis quelques années, tout un système d'institutions paritaires assure aux travailleurs une série d'avantages sociaux dans le cadre des conventions collectives.

Une des premières institutions sociales contractuelles, née de la deuxième guerre mondiale, tend à compenser le renchérissement qui frappe les familles en proportion du nombre des bouches à nourrir par l'octroi d'allocations dites familiales, comprenant des prestations spéciales aux ménages, aux enfants et même aux célibataires pour ne pas faire de jaloux! Des caisses de compensation professionnelles furent créées, auxquelles certaines législations cantonales déjà évoquées vinrent plus tard faire une concurrence déloyale.

Les employeurs soumis à une convention collective de travail sont aussi, le plus souvent, obligés de participer à l'assurance-maladie des travailleurs, soit sous forme d'indemnités journalières fixes, soit par une participation à la couverture de la prime.

Des systèmes complémentaires permettent, toujours dans le cadre de la convention, d'arrondir la rente légale des vieillards ou encore des invalides. C'est ainsi que dans plusieurs métiers de l'artisanat du métal, par exemple le contrat des ferblantiers et appareilleurs du canton de Vaud, met employeurs et ouvriers au bénéfice de l'assurance complémentaire vieillesse et survivants passée entre la Fédération romande de la métallurgie du bâtiment et la Fédération des ouvriers sur métaux et horlogers. Pour assurer la compensation des charges, il est perçu une cotisation de 4 ct. par heure pour l'assurance personnelle des ouvriers, dont 2 ct. à la charge de l'employeur, et de 80 fr. par année pour celle des patrons.

Les prestations assurées par la caisse complémentaire A. V. S. comprennent un capital payable à l'âge de 65 ans, un capital au décès avant cet âge, un capital double en cas de décès des suites d'accident. Le capital simple varie entre 12 000 et 1000 fr., selon l'âge d'entrée dans la caisse.

Nous avons déjà fait allusion aux quelque 1687 institutions d'assurance d'entreprises privées aux formes juridiques diverses. Elles offrent l'inconvénient d'attacher plus ou moins le travailleur à l'entreprise, s'il ne veut pas perdre une partie des droits acquis lors d'un changement d'emploi. Pour obvier à cet inconvénient, l'Union des arts et métiers a créé une caisse d'assurance complémentaire vieillesse et survivants. Un autre essai analogue vient d'être entrepris par les groupements patronaux vaudois, avec la création d'un fonds interprofessionnel garanti. Une collaboration des syndicats ouvriers permettrait d'aller encore vers les objectifs sociaux de la convention collective par d'autres voies.

XI. Délimitation du champ des compétences de la loi et du contrat collectif

Que les syndicats le veuillent ou non, la loi continuera à régenter le droit du travail. Ce n'est pas un mal, mais une nécessité. À condition que la loi n'empête pas trop sur les compétences naturelles de la convention collective. Sinon le pouvoir d'attraction de cette dernière se réduira, au détriment des associations professionnelles en général, des syndicats ouvriers et des travailleurs en particulier.

Il convient donc d'essayer de délimiter les compétences de la loi et du contrat collectif, d'en faire des instruments complémentaires, ou du moins de ne pas encourager une prolifération législative de nature à menacer le développement des syndicats. Parmi les mérites de la convention collective de travail, il faut encore signaler son apport au renforcement de la collaboration, de la participation démocratique aux responsabilités qui forment les citoyens.

Comme l'écrivait le professeur Tschudi dans la *Revue syndicale suisse*:

« Lorsque l'intérêt public requiert une réglementation, celle-ci doit être laissée à des dispositions impératives de droit public. C'est en particulier le cas en ce qui concerne la prévention des accidents, l'hygiène du travail, la protection des jeunes gens et des femmes, etc. Les dispositions impératives de droit privé, en revanche, s'imposent lorsque l'intérêt général exige une réglementation imposée par l'Etat, mais sans que cette dernière appelle toutefois une exécution d'office. C'est notamment le cas en ce qui concerne les délais de résiliation. Les conventions collectives ont avant tout pour rôle de régler les questions dans lesquelles le législateur n'intervient pas. De surcroît, elles contribuent à porter les conditions de travail

au-dessus des normes minimums fixées par la loi. Cette dernière se bornant à régler les questions générales, les accords collectifs résolvent les points de détail. La réglementation des salaires et des diverses prestations d'ordre financier relève tout particulièrement des conventions collectives.

» Lorsqu'on donne la préférence soit à la loi, soit au contrat, il convient de ne pas perdre de vue l'autre forme de réglementation. Le législateur et les associations professionnelles doivent faire en sorte que ces deux instruments non seulement ne s'opposent pas, mais se complètent. »

C'est la tendance naturelle de certaines fédérations syndicales suisses de vouloir établir un certain ordre de priorité en ce domaine. On en trouve la preuve dans la convention nationale suisse du bâtiment et des travaux publics du 1^{er} mars 1958, qui prévoit dans les cantons et les communes où des prescriptions légales sur les jours fériés ou les congés payés ont été ou doivent être édictées, que les parties à la convention prendront contact pour obtenir que la réglementation contractuelle soit reconnue comme seule valable. Si cette réglementation ne peut être reconnue, chacune des parties a le droit de dénoncer pour les régions intéressées la réglementation prévue.

La F. O. M. H. donne également la préférence à la réglementation contractuelle des rapports du travail. Dans l'imprimerie, la Fédération suisse des typographes recommandait des clauses dérogatoires dans les lois cantonales en faveur des conventions collectives pour ce qui concerne par exemple les vacances payées.

Mais la preuve la plus convaincante est donnée par la décision de la Commission de l'Union syndicale suisse, votée par 80 voix contre 35, de recommander au peuple suisse le rejet d'une initiative tendant à réduire à 44 heures par semaine la durée du travail dans les fabriques. Le problème de la compensation des salaires pour les travailleurs payés à l'heure ou au rendement explique cette position. Mais aussi la volonté des syndicats libres de déterminer en toute indépendance leur position dans des questions qui touchent aux conditions de travail, sans se laisser influencer par des pressions de partis politiques plus soucieux de piper des suffrages électoraux que de servir véritablement les intérêts ouvriers. Cette opposition à l'immixtion d'un parti politique dans la réglementation de la durée du travail est d'autant plus compréhensible qu'une large action des fédérations syndicales aboutit à des réductions de la durée du travail par étapes, avec pleine compensation du salaire, dans un grand nombre de professions, bien au-delà du champ d'application de la loi fédérale dans les fabriques. L'action syndicale envisage d'ailleurs de couronner les conquêtes de la convention collective de travail en ce domaine par l'insertion ultérieure dans les lois respectives de normes réduites en proportion sur la durée du travail.

XII. Au-delà du contrat collectif de travail

Cette défense de la convention collective de travail, qui implique la tactique des pourparlers contractuels autour du tapis vert au lieu de la manifestation sur la place publique, ne va pas jusqu'à considérer cette réglementation éprouvée des rapports du travail comme une fin en soi.

Le social est en mouvement continu, ainsi d'ailleurs que l'économique et le technique. Le progrès scientifique aux formes multiples obligera les partenaires dans l'économie à bien d'autres efforts cérébraux que ce ne fut le cas jusqu'à maintenant. L'emploi de l'énergie atomique à des fins pacifiques, la découverte de nouvelles sources d'énergie, l'automation en progression constante dans notre pays également, vont imposer des solutions plus audacieuses encore en matière de conditions de travail que l'on n'osait l'envisager dans la voie de la collaboration indispensable. Car on ne saurait raisonnablement envisager une époque où les robots produiront uniquement pour produire. Il faudra bien procéder à la répartition des nouvelles richesses. Sinon le nouveau moloch technique se dévorera lui-même. Le fait que le social figure maintenant dans le programme de tous les partis politiques constitue une indication dont il est sage de tenir compte.

Les problèmes posés par cette évolution seront particulièrement ardu à résoudre. L'intelligence pas toujours très ouverte du patronat, attaché à des notions de plus en plus relatives telles que la propriété privée des moyens de production et de la libre entreprise, sera mise à rude épreuve. Certains s'en rendent compte et s'efforcent de s'adapter spontanément à l'évolution. N'est-il pas réjouissant de lire par exemple la charte récemment élaborée par une fédération nouvelle des jeunes chefs d'entreprises d'Europe, si imparfaite qu'elle soit? Cette charte ne se borne pas à proclamer sa foi dans le rôle des associations professionnelles pour apporter des solutions aux problèmes qui dépassent les moyens d'action d'entreprises isolées, mais elle va jusqu'à dire que l'organisation professionnelle des employés ou des ouvriers doit être encouragée et la liberté syndicale respectée. Si elle considère non sans raison l'entreprise comme la cellule économique et sociale fondamentale, si elle insiste sur le rôle de la personne, du chef d'entreprise en particulier, elle admet que les problèmes professionnels qui dépassent le cadre de l'entreprise devraient être abordés en commun. Demain, elle ne parlera pas seulement de problèmes professionnels, mais aussi de questions économiques et sociales. Il est évident que ces jeunes Turcs ne tiennent pas trop à effaroucher les vieilles barbes! Enfin, cette charte englobe aussi l'Etat dans son triptyque un peu sommaire.

Sans doute, les jeunes patrons ne vont pas encore jusqu'à la communauté professionnelle préconisée par l'Union syndicale, en-

core moins à la cogestion allemande. Mais ils viendront forcément à un moyen encore à déterminer, poussés par les événements plus forts que les hommes. L'important, pour le moment, c'est que nous soyons tous d'accord dans le mouvement syndical européen, pour faire de la démocratie économique le corollaire de la démocratie politique, sans pouvoir bien entendu nous entendre sur des notions précises, ce qui est évidemment plus difficile que d'énoncer des généralités. Les solutions appropriées sortiront tout naturellement de la nécessité.

La convention collective de travail est un des moyens qui conduit à ce but. Elle est souple et perfectible. Elle ouvre, on l'a vu, les plus réjouissantes perspectives à la collaboration pratique d'employeurs et de travailleurs, conscients des nécessités de l'heure, dans les organes paritaires d'exécution ou dans les institutions de prévoyance. Elle conduira plus ou moins vite, selon la force et les moyens dont disposent nos organisations syndicales, vers un ordre social nouveau assurant, dans le cadre des intérêts généraux du pays et du continent, une collaboration durable des employeurs et des travailleurs.

XIII. Appart du syndicalisme international

Dans la recherche de solutions d'ordre général au problème des rapports de travail, le syndicalisme international peut être d'un grand secours.

Quand nous parlons de syndicalisme international, nous entendons évidemment les secrétariats professionnels internationaux, mais aussi la Confédération internationale des syndicats libres et les départements régionaux, dont l'Organisation régionale européenne.

Comment ne pas apprécier, par exemple, la mise en pratique de la solidarité syndicale internationale? Depuis longtemps, en Scandinavie, les différentes fédérations nationales, dans toutes les professions, se soutiennent réciprocement, quand elles sont en lutte, non pas seulement avec des déclamations gratuites, mais en bonne monnaie sonnante et trébuchante. De telles actions impliquent naturellement des ressources. Ces ressources ne peuvent provenir que des cotisations des membres, c'est évident. Or, les membres collectifs sont souvent plus durs à la détente que les membres individuels. Mais là encore, il s'agit d'une affaire d'éducation.

La F. I. O. M. a le mérite d'avoir mis, elle aussi, les beaux principes de la solidarité syndicale en pratique. Cela n'a pas été facile. Inutile d'insister sur la valeur d'apports financiers dans les pays industriellement sous-développés, où le syndicalisme est en mouvement, avec des moyens dérisoires, contre un patronat tout-puissant. Le vase communicant ne permet pas seulement de répartir l'eau équitablement, mais assure une certaine stabilité des niveaux, du

moins en l'occurrence. Il permet d'éviter aussi que les plus pauvres brisent le vase des plus riches, au risque de provoquer de dangereuses inondations.

Sur le plan de la coordination des actions, le secrétariat professionnel peut encore favoriser le développement de la politique contractuelle. La F. I. O. M. l'a prouvé par son action d'enquête et d'information sur les durées du travail en différents pays, qui lui ont permis de propager la revendication de la réduction de la durée du travail à l'aide de données précises et précieuses et de conduire à des résultats tangibles en différents pays.

La C. I. S. L. et l'O. R. E. peuvent également contribuer à l'action contractuelle, par exemple par des cours d'information réciproque, des séminaires du genre de celui qui s'est déroulé à Fiesole (Italie) en octobre 1958, ou même encore par une aide judicieuse apportée en certaines régions du monde économiquement sous-développées.

XIV. Institutions internationales

Comment oublier dans un exposé de ce genre l'apport des grandes institutions internationales: O. I. T., O. E. C. E. / A. E. P., UNESCO.

La Conférence internationale du travail a édicté une série de conventions internationales concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, l'application de principes du droit d'organisation et de négociation collective, la conciliation et l'arbitrage. Ces règles de droit international constituent autant d'exemples précieux pour les mouvements syndicaux d'outre-mer, encore dans l'enfance.

Quant à l'A. E. P., elle offre d'innombrables possibilités aux syndicats ouvriers pour l'étude des problèmes d'accroissement de la productivité et de la répartition de ses fruits, l'estimation des fonctions, le problème de la place de travail, etc.

L'UNESCO, par ses séminaires et ses voyages d'études, peut aussi apporter une contribution utile à ce problème particulier de l'amélioration des rapports du travail.

XV. Conclusions

Les systèmes politiques, les formes de gouvernement, les Etats même sont transitoires, écrivait naguère un des meilleurs connaisseurs du syndicalisme mondial, E. Rimensberger. Ce qui est durable, c'est le travail de l'homme et les formes d'organisation qu'il crée. Dès lors, il est inévitable que les formes d'action, les moyens de lutte et la tactique syndicale évoluent.

D'aucuns vivent encore au siècle passé ou au début de celui-ci. Ils voudraient ramener le mouvement syndical à la guerre sociale fraîche et joyeuse.

Ce serait une erreur préjudiciable aux intérêts bien compris des travailleurs. Car l'histoire démontre que les avantages les plus grands ont été obtenus par les syndicats ouvriers au moyen de la convention collective de travail, par libres négociations entre associations d'employeurs et des travailleurs.

Mon propos était justement d'insister pour que cette action fructueuse soit poursuivie et développée. Une nouvelle civilisation est en train de sortir d'un douloureux enfantement. Ni le capitalisme exploiteur du libéralisme économique intégral, définitivement révolu, ni le collectivisme totalitaire, condamné par les syndicats libres, ne semblent avoir la moindre chance de s'imposer définitivement. Ce seront sans doute des solutions intermédiaires qui s'imposeront, bien en deçà et au-delà de l'absolutisme auquel continuent à rêver dans nos démocraties occidentales les faibles et les impuissants.

Les syndicats libres, conscients de leurs forces et de leur responsabilité, ont le devoir d'aller au-devant de la vie les yeux grands ouverts. Si tel est le cas, ils verront que les doctrines rigides, les dogmes créés par les hommes et les fétiches sont en train de s'user définitivement au contact de la vie réelle.

Ils ont donc, à mon avis, le devoir de s'engager résolument vers la construction d'un ordre nouveau, dans lequel le travail de l'homme aura sa juste place. L'empirisme traditionnel des syndicats, qui s'inspirent de l'expérience et se développe sur la base de programmes de travail à court ou long terme, sera plus utile dans l'étape constructive que les dogmes rigides des préventions et les craintes excessive, signes de faiblesse et non de force.

Un nouveau progrès de la statistique paritaire des salaires

Par *Waldemar Jucker*

Une comparaison entre l'évolution des taux de rémunération fixés contractuellement et celle des gains réels révèle que la situation du marché du travail exerce une forte influence sur l'aménagement des salaires. On n'en reproche pas moins aux syndicats de ne pas tenir suffisamment compte des diversités du marché du travail, de pratiquer une politique trop rigide en matière de salaires — ce qui aurait pour effet d'entraîner des « conséquences fâcheuses ».

Rappelons tout d'abord que maints de ces critiques visent moins les « méthodes » syndicales que l'augmentation des salaires. Ils sont sérieusement persuadés que si les syndicats n'existaient pas, les prix baissaient progressivement, ce qui aurait pour corollaire une amélioration automatique des gains réels. La réalité économique et