

Zeitschrift:	Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber:	Union syndicale suisse
Band:	53 (1961)
Heft:	10
 Artikel:	La Charte sociale européenne a passé au laminoir du conseil des ministres
Autor:	Möri, Jean
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-385212

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>

La Charte sociale européenne a passé au laminoir du Conseil des ministres

Par Jean Möri

Depuis 1953, la création d'une Charte sociale européenne est à l'ordre du jour du Conseil de l'Europe.

En décembre 1958, une conférence régionale tripartite, consacrée à cette question s'est tenue à Strasbourg sous les auspices de l'Organisation internationale du travail et du Conseil de l'Europe. Ses conclusions laborieuses furent transmises à l'Assemblée consultative du Conseil de l'Europe. Ce dernier confia à sa Commission sociale la tâche d'étudier à son tour la question. Un deuxième projet sortit des délibérations de ce comité de travail. Ainsi, l'Assemblée du Conseil de l'Europe fut saisie de deux projets.

Au cours de sa session de janvier 1960, l'Assemblée consultative du Conseil de l'Europe décidait fort sagement de prendre le projet de la conférence régionale tripartite de l'OIT comme base de discussion. Au cours de cette session, elle adopta une Charte sociale de l'Europe composée de trente-sept articles, dont nous avons rendu compte dans le numéro d'avril 1960 de la *Revue syndicale suisse*.

Il restait à obtenir la consécration de ce nouveau projet de Charte sociale européenne par le Conseil des ministres.

Voilà qui est maintenant chose faite. Réuni au niveau des délégués, le Conseil des ministres du Conseil de l'Europe adopta officiellement la charte amendée, le 6 juillet dernier.

Nous venons de lire cet instrument international, qui a laissé évidemment ses plus belles plumes au cours de ce long périple. C'est ainsi, par exemple, que le terme de 40 heures prévu dans le projet de 1960 a été abandonné en cours de route. Le congé annuel de trois semaines au minimum a été ramené à deux semaines.

On peut se demander si la formule vague de la réduction progressive de la durée du travail sans terme précis a encore un sens. Un projet de recommandation de la Conférence internationale du travail de juin 1961 va plus loin en effet. Il préconise la réduction progressive de la durée normale du travail « *en vue d'atteindre la semaine de 40 heures* ». Bien qu'elle ait été votée par la majorité des deux tiers prévue dans la constitution, cette recommandation a échoué sur la règle du quorum. Elle n'est donc pas valable. Mais il est fort probable que la question sera inscrite à l'ordre du jour de la prochaine session de la Conférence internationale du travail et qu'elle sera finalement adoptée dans sa forme intégrale ou avec l'amendement des employeurs qui tendait à mentionner le terme de 40 heures uniquement dans le préambule de cette recommandation. Si bien que la formule de la Charte sociale européenne risque bien d'être dépassée par un instrument de caractère univer-

sel l'année prochaine déjà. Dans ces conditions, on peut regretter la pusillanimité soudaine du Conseil des ministres d'une petite Europe qui prétend donner le ton en matière de politique sociale.

Quant à la norme des vacances formulée dans la Charte sociale de l'Europe, elle nous ramène à celle de la recommandation votée par la Conférence internationale du travail en 1954.

La comparaison pourrait être poussée plus avant quant aux clauses de cette charte, par exemple en ce qui concerne le droit syndical ou le droit de négociations collectives, qui ont également déjà fait l'objet de conventions internationales du travail en 1948 pour la première question, en 1949 pour la seconde.

Dans ces conditions, on peut sérieusement se demander s'il y a grand intérêt pour les travailleurs à favoriser cette inflation pape-rassière si elle n'aboutit pas à des droits plus substantiels dans un des continents économiquement très avancé socialement de notre planète.

En lisant le quatrième paragraphe de l'article 6, bien des syndicalistes répondront par l'affirmative à cette question. Le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêts, *y compris le droit de grève*, constitue une innovation. Mais un correctif ajoute immédiatement « sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur ». On ne dit rien des législations qui interdisent la grève dans les secteurs publics. Ces lois sont probablement assimilées à des conventions collectives.

D'autres seront enclins à considérer cette clause comme superfétatoire, car ils considèrent le moyen ultime de la grève comme un droit naturel que prennent les syndicats quand il n'y a plus d'autres possibilités de faire triompher des revendications légitimes. D'autant plus que les nouveaux droits légaux sont trop souvent assortis de réserves limitatives.

En l'occurrence, la menace de la lourde patte de la justice doit faire apprécier l'innovation mentionnée d'autant plus que la réserve dont elle est accompagnée est parfaitement indiquée. Si les parties sont incapables de respecter les engagements qu'elles ont librement contractés, elles ont bien meilleur temps de renoncer à passer entre elles des conventions collectives de travail.

Voyons un peu le contenu de cette Charte sociale européenne, divisée en cinq parties. Trente-huit articles, dont une annexe qui en fait partie intégrante, déterminent sa portée en ce qui concerne les personnes protégées.

I. Exercice des droits et principes

Cette première partie fixe les objectifs de la politique à poursuivre par les parties contractantes pour réaliser les conditions propres à assurer l'exercice effectif des droits et principes suivants:

1. Toute personne doit avoir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement entrepris.
2. Tous les travailleurs ont droit à des conditions de travail équitables.
3. Tous les travailleurs ont droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail.
4. Tous les travailleurs ont droit à une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie satisfaisant.
5. Tous les travailleurs et employeurs ont le droit de s'associer librement au sein d'organisations nationales ou internationales pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux.
6. Tous les travailleurs et employeurs ont le droit de négocier collectivement.
7. Les enfants et les adolescents ont droit à une protection spéciale contre les dangers physiques et moraux auxquels ils sont exposés.
8. Les travailleuses, en cas de maternité, et les autres travailleuses, dans des cas appropriés, ont droit à une protection spéciale dans leur travail.
9. Toute personne a droit à des moyens appropriés d'orientation professionnelle, en vue de l'aider à choisir une profession conformément à ses aptitudes personnelles et à ses intérêts.
10. Toute personne a droit à des moyens appropriés de formation professionnelle.
11. Toute personne a le droit de bénéficier de toutes les mesures lui permettant de jouir du meilleur état de santé qu'elle puisse atteindre.
12. Tous les travailleurs et leurs ayants droit ont droit à la sécurité sociale.
13. Toute personne démunie de ressources suffisantes a droit à l'assistance sociale et médicale.
14. Toute personne a le droit de bénéficier de services sociaux qualifiés.
15. Toute personne invalide a droit à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale, quelles que soient l'origine et la nature de son invalidité.
16. La famille en tant que cellule fondamentale de la société, a droit à une protection sociale, juridique et économique appropriée pour assurer son plein développement.
17. La mère et l'enfant, indépendamment de la situation matrimoniale et des rapports familiaux, ont droit à une protection sociale et économique appropriée.

18. Les ressortissants de l'une des parties contractantes ont le droit d'exercer sur le territoire d'une autre partie toute activité lucrative, sur un pied d'égalité avec les nationaux de cette dernière, sous réserve des restrictions fondées sur des raisons sérieuses de caractère économique ou social.

19. Les travailleurs migrants ressortissants de l'une des parties contractantes et leurs familles ont droit à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre partie contractante.

II. Définition des droits

La deuxième partie détaille en dix-huit articles les droits des travailleurs, que nous résumerons aussi brièvement que possible.

1. *Droit au travail.* – En vue d'assurer l'exercice effectif de ce droit, les parties contractantes s'engagent à réaliser et maintenir le niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi, avec comme objectif final le *plein emploi*. A protéger le droit du travailleur de gagner sa vie dans une profession librement acceptée. A établir ou maintenir des services gratuits de l'emploi. A favoriser l'orientation, la formation et la réadaptation professionnelles.

2. *Conditions de travail équitables.* – La charte prescrit une durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire, avec réduction progressive de l'horaire... pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs le permettent; des jours fériés payés; un congé annuel de deux semaines au minimum; la réduction de la durée du travail ou des congés supplémentaires dans les occupations dangereuses ou insalubres; un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de repos traditionnel ou des usages du pays ou de la région.

Signalons en passant que la norme des vacances minimums du projet de loi fédérale sur le travail correspond à celle de la charte. Elle laisse aux conventions collectives de travail la possibilité d'aller au-delà. Et la Commission du Conseil national, malgré le caractère exhaustif de la législation fédérale, vient de se prononcer sagelement en faveur du maintien des législations cantonales existantes qui vont jusqu'à trois semaines. Et la durée normale du travail préconisée par la même commission est de 45 heures par semaine dans l'industrie et les occupations dangereuses.

3. *Sécurité et hygiène dans le travail.* – Cet article envisage des règlements de sécurité et d'hygiène, le contrôle de l'application de ces règles et la consultation, lorsqu'il y a lieu, des organisations d'employeurs et de travailleurs, sur les mesures à prendre pour améliorer la situation.

4. *Rémunération équitable.* – La rémunération suffisante des travailleurs pour leur assurer, ainsi qu'à leur famille, un niveau de

vie décent; des taux de rémunération majorés pour le travail supplémentaire, exception faite de certains cas particuliers; la rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction de sexe; un délai de congé raisonnable lors de cessation d'emploi; la limitation des retenues de salaires prescrites par les lois, les conventions collectives ou des sentences arbitrales, tels sont les droits énumérés dans cet article. Dans un alinéa spécial, la charte insiste encore sur les moyens à utiliser pour arriver à de tels résultats. Ces moyens sont la convention collective de travail, les méthodes légales de fixation des salaires ou toute manière appropriée aux conditions nationales. On reconnaît encore dans cette formule le style de la Conférence internationale du travail.

5. *Droit syndical*. – En vue de garantir ou promouvoir la liberté des travailleurs et des employeurs de constituer et d'adhérer à des organisations locales, nationales ou internationales qui protègent leurs intérêts économiques et sociaux, les parties contractantes s'engagent à ce que la législation nationale ne porte atteinte à cette liberté. La mesure dans laquelle ces garanties s'appliquent à la police sera déterminée par la législation ou la réglementation nationale. Il en va de même en ce qui concerne les forces armées.

6. *Négociation collective*. – La consultation paritaire entre employeurs et travailleurs, l'institution de procédure de négociation volontaire en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives, l'institution de procédures de conciliation et d'arbitrage pour le règlement des conflits de travail, tels sont les moyens de consacrer ce droit.

Signalons que la loi fédérale du 12 février 1949 concernant la conciliation en matière de conflits collectifs du travail stipule au paragraphe 3: « L'Office de conciliation sera seulement institué à la requête d'intéressés, si les tentatives de concilier les parties par des pourparlers directs ont échoué, et seulement s'il n'existe pas d'*office contractuel paritaire de conciliation ou d'arbitrage*. » Espérons que le Conseil de l'Europe entend procéder de même, sous peine de s'exposer à de rapides et sérieux mécomptes.

A ces droits s'ajoute, comme nous l'avons mentionné déjà, celui de recourir à des actions collectives, y compris le droit de grève, « sous réserve des conventions collectives en vigueur ».

7. *Protection des enfants et des adolescents*. – Les engagements des parties contractantes prévoient la fixation de l'âge minimum à l'emploi à 15 ans; un âge minimum plus élevé dans certaines activités dangereuses ou insalubres; l'instruction obligatoire garantie, la limitation du travail des moins de 16 ans de façon à tenir compte des exigences de leur développement et des besoins de leur formation professionnelle; la rémunération équitable ou une allocation appropriée; l'intégration des heures consacrées à la forma-

tion professionnelle dans l'horaire journalier; trois semaines de congés annuels payés; l'interdiction du travail de nuit pour certains emplois; le contrôle médical régulier dans certains emplois déterminés, aux travailleurs de moins de 18 ans.

La Commission du Conseil national qui s'est occupée du projet de loi fédérale sur le travail a porté le droit aux trois semaines annuelles de vacances payées des jeunes gens jusqu'à 19 ans et même 20 ans pour les apprentis. En revanche, le législateur est muet, malgré les instances de l'Union syndicale, sur le contrôle médical des jeunes gens prévu d'ailleurs dans d'anciennes conventions internationales. C'est à peine si l'on mentionne timidement au quatrième alinéa de l'article 27: « L'ordonnance peut prescrire la production d'un certificat médical. »

La protection spéciale contre les dangers physiques et moraux sont mentionnés aussi bien dans la charte que nous analysons que dans le projet de loi fédérale.

8. Droit des travailleuses à la protection. — La protection spéciale des femmes prévoit d'abord un repos d'une durée totale de douze semaines au minimum avant et après l'accouchement, soit par un congé payé, soit par les prestations appropriées de sécurité sociale ou des fonds publics.

Voilà qui incitera peut-être la Commission d'experts qui est en train de préparer la révision du chapitre consacré au contrat de travail dans le Code des obligations à régler enfin ce problème épiqueux qui n'a pas encore trouvé de solution en Suisse. Il est temps de compenser la perte de salaire qui résulte pour les travailleuses de la procréation, une des grandes sources de richesse en devenir.

Puis la charte considère comme illégale le licenciement d'une femme durant l'absence du congé de maternité. La législation suisse aussi, précisons-le. Enfin, cette protection des femmes envisage des pauses suffisantes aux mères qui allaitent leur enfant, la réglementation du travail de nuit des femmes dans l'industrie (interdite dans notre législation) et l'interdiction à des travaux de sous-sol dans les mines ou à des travaux dangereux, insalubres ou pénibles.

9. Orientation professionnelle. — Cet article tend à la création d'un service gratuit qui aidera toutes les personnes, y compris les handicapés, à résoudre les problèmes relatifs au choix d'une profession ou à l'avancement professionnel.

Notre loi fédérale sur la formation professionnelle en voie de révision poursuit des objectifs analogues.

10. Formation professionnelle. — En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les parties s'engagent à favoriser la formation technique et professionnelle d'employeurs et de travailleurs; à accorder des moyens permettant l'accès à l'enseignement technique supérieur et universitaire d'après le seul cri-

tère de l'aptitude individuelle. Favoriser un système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes gens dans leurs divers emplois, des mesures spéciales en vue de la formation et la rééducation professionnelles des adultes rendue nécessaire par l'évolution technique ou par une orientation nouvelle du marché du travail, telles sont les sages suggestions de la charte qui enchanteront le conseiller d'Etat Edmond Wyss, qui déposa un postulat dans ce sens au Conseil national, et l'Union syndicale, qui s'efforce de le réaliser. Divers moyens sont énumérés ensuite pour favoriser la formation professionnelle: la réduction ou l'abolition de tous droits et charges, l'assistance financière, l'inclusion dans l'horaire normal du temps consacré aux cours supplémentaires suivis pendant l'emploi par le travailleur à la demande de l'employeur, le contrôle approprié de l'apprentissage, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

11. *Protection de la santé.* – En vue d'assurer l'exercice du droit à la protection de la santé, la charte envisage des mesures à prendre directement par les parties contractantes ou en coopération avec les organisations publiques et privées. Elle préconise d'abord l'élimination des causes d'une santé déficiente, des services de consultation et d'éducation ensuite pour ce qui concerne l'amélioration de la santé et le développement du sens de la responsabilité individuelle en cette matière, la prévention enfin des maladies épidémiques, endémiques et autres.

12. *Sécurité sociale.* – Les parties contractantes s'engagent à établir ou maintenir un régime de sécurité sociale pour assurer l'exercice de ce droit, à un niveau satisfaisant au moins égal aux normes de la convention internationale N° 102. Cette dernière condition constitue un encouragement précieux donné aux Etats membres de ratifier cette convention. Voilà un élément à ne pas négliger. Si la Confédération suisse, qui ne fait pas partie du Conseil de l'Europe, voulait bien, elle aussi, s'inspirer de cette recommandation, nous en serions ravis. La charte va d'ailleurs au-delà de cet objectif élémentaire, ce qui est mieux. Elle se prononce pour une amélioration progressive du régime de sécurité sociale à un niveau plus élevé. Elle envisage des accords bilatéraux ou multilatéraux pour assurer l'égalité de traitement entre les nationaux et les ressortissants des autres pays, y compris la conservation des avantages acquis, la totalisation des périodes d'assurance ou d'emploi conformes aux législations nationales.

13. *Assistance sociale et médicale.* – La charte se prononce en faveur d'une assistance appropriée, notamment par des prestations d'un régime de sécurité sociale, à toute personne qui ne dispose pas de ressources suffisantes et n'est pas en mesure de se les procurer, sans diminution de leurs droits politiques ou sociaux. Des services

compétents, de caractère public ou privé, en mesure de donner conseils et aide personnelle ou familiale sont à prévoir par les parties contractantes.

14. *Bénéfice des services sociaux.* – L'organisation des services sociaux qui contribuent au bien-être et au développement des individus et groupes dans la communauté permettra, en vertu de cette charte, d'assurer l'exercice de ces droits. Il convient donc d'encourager de telles créations, avec la participation autant que possible des individus et des organisations bénévoles.

15. *Personnes physiquement ou mentalement diminuées.* Les parties contractantes s'engagent à prendre des mesures pour mettre à la disposition des intéressés des moyens de formation professionnelle, y compris des institutions spécialisées de caractère public ou privé. Des services de placement spécialisés, des possibilités d'emploi protégés et des encouragements aux employeurs à embaucher les personnes physiquement diminuées sont envisagés.

16. *Droit de la famille.* – Voici le programme esquissé dans cette rubrique: promouvoir le droit à la protection sociale, juridique et économique de la famille, notamment par des prestations sociales et familiales, édicter des dispositions fiscales appropriées, encourager la construction de logements adaptés aux besoins, aider les jeunes foyers.

17. *Protection de la mère et de l'enfant.* – Les parties contractantes s'engagent à assurer l'exercice du droit de la mère et de l'enfant à la protection sociale et économique par des mesures à cette fin, y compris la création d'institutions ou de services appropriés.

18. *Exercice d'une activité.* – Parmi les mesures envisagées pour assurer l'exercice de ce droit, signalons l'application libérale des règlements, la simplification des formalités, la réduction ou la suppression des droits de chancellerie et autres taxes dont les étrangers ou leurs employeurs sont redevables, l'assouplissement des réglementations régissant l'emploi de main-d'œuvre étrangère. La reconnaissance du droit d'émigration des nationaux dans les territoires des autres parties contractantes est formellement reconnue.

19. *Protection et assistance aux travailleurs migrants.* – Voici les engagements souscrits par les parties contractantes pour assurer le droit des travailleurs migrants et de leur famille en ce domaine: créer des services gratuits chargés de les aider, informer et protéger contre toute propagande trompeuse; faciliter le départ, le voyage et l'accueil de ces travailleurs et de leurs familles; leur assurer pendant le voyage les services sanitaires et médicaux et de bonnes conditions d'hygiène; promouvoir la collaboration entre services sociaux des pays d'émigration et d'immigration; garantir l'égalité de traitement en matière de rémunération et autres conditions d'emploi, l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des droits

offerts par les conventions collectives de travail, le logement. L'égalité de traitement concerne également la fiscalité, les taxes et contributions afférentes au travail; les actions en justice concernant les questions mentionnées dans cet article; la garantie contre une expulsion si les migrants ne menacent pas la sécurité de l'Etat, ne contreviennent ni à l'ordre public ou aux bonnes mœurs; l'autorisation du transfert des gains et des économies. L'extension de cette protection aux migrants qui travaillent pour leur compte complète la liste de ces droits.

III. Engagements

La troisième partie contient un seul article, consacré aux engagements des parties contractantes.

Comme nous l'avons déjà mentionné dans le préambule de cet article, la première partie détermine les objectifs et les principes.

Nous avons vu que c'est la deuxième partie qui édicte dans leur détail les différents droits des travailleurs. Il est important que, parmi les obligations assumées par les parties contractantes, figure celles de se considérer comme lié par cinq au moins des sept articles de cette deuxième partie qui fixent le droit au travail (article premier), la liberté syndicale (art. 5), la négociation collective (art. 6), la sécurité sociale (art. 12), l'assistance sociale et médicale (art. 13), la protection sociale juridique et économique (art. 16) et enfin les droits des travailleurs migrants et de leur famille à la protection et à l'assistance (art. 19).

De plus, les parties contractantes s'engagent à se considérer comme liées par un nombre supplémentaire d'articles ou paragraphes numérotés de la deuxième partie de la charte qu'elles choisissent librement, pourvu que le nombre total des articles et des paragraphes numérotés ne soit pas inférieur à dix articles ou quarante-cinq paragraphes numérotés.

Les articles choisis conformément à ces dispositions complémentaires seront notifiés au secrétaire général du Conseil de l'Europe au moment du dépôt de la ratification ou de l'approbation.

Chaque partie aura naturellement la possibilité d'étendre ses engagements à tout moment ultérieur. Ces nouveaux engagements seront réputés alors partie intégrante de la ratification ou de l'approbation et porteront les mêmes effets dès le trentième jour suivant la notification.

Les parties contractantes disposeront, précise la charte, d'un système d'inspection du travail approprié à ses conditions nationales.

IV. Rapports

En vertu des règles fixées dans la quatrième partie de la charte, les parties contractantes auront à présenter un rapport biennal au secrétaire général du Conseil de l'Europe, relatif à l'application

des dispositions de la deuxième partie de la charte qu'elles auront acceptées.

D'autre part, des rapports devront être présentés à des intervalles réguliers et sur la demande du Comité des ministres concernant les dispositions de cette deuxième partie qui n'ont pas été acceptées.

Une copie de ces rapports sera adressée par les Etats membres aux organisations nationales affiliées aux organisations internationales d'employeurs et de travailleurs invitées aux réunions du sous-comité du Comité social gouvernemental. Les gouvernements sont tenus également de transmettre les préavis qu'ils recevront de ces organisations au secrétaire général.

Un Comité d'experts examinera ces différents rapports, ainsi que les préavis d'organisations d'employeurs et de travailleurs. Ces experts, au nombre de sept au plus, seront désignés par le Comité des ministres pour une période de six ans.

Cette procédure de contrôle et de consultation des associations d'employeurs et de travailleurs est manifestement inspirée des règles constitutionnelles de l'Organisation internationale du travail en la matière.

L'article 26 est particulièrement réjouissant, car il s'engage résolument dans la voie de la collaboration entre institutions internationales. Il prévoit une représentation de l'Organisation internationale du travail, à titre consultatif, aux délibérations du Comité des experts.

Un sous-comité social gouvernemental du Conseil de l'Europe, que nous avons déjà évoqué, sera saisi des conclusions du Comité des experts. A son tour, il présentera lui-même un rapport au Conseil des ministres avec celui du Comité des experts. Ce sous-comité sera composé d'un représentant de chacune des parties contractantes. Deux organisations internationales d'employeurs et de travailleurs seront invitées entre autres à envoyer des observateurs, à titre consultatif, à ses réunions. Cette consultation est particulièrement indiquée, du fait que les associations nationales d'employeurs et de travailleurs auront naturellement fait parvenir copie de leurs préavis concernant les rapports de leur gouvernement sur la législation et la pratique à leurs propres internationales. Ainsi peut-on envisager un contrôle efficace, en présence des parties intéressées au respect des droits économico-sociaux prescrits par la charte.

Les conclusions du sous-comité social gouvernemental seront ensuite soumises à l'Assemblée consultative du Conseil de l'Europe, qui présentera son avis au Comité des ministres.

Le Comité des ministres, après avoir consulté l'assemblée consultative, adressera enfin les recommandations nécessaires aux parties contractantes.

Comme les voies de l'enfer, les procédures sont pavées de bonnes intentions. C'est à l'usage cependant qu'on les peut juger. Celles

tendant au respect de la charte par les parties contractantes offrent en tout cas toutes les garanties de sérieux et d'impartialité qui s'imposent en l'occurrence.

V. Dérogations

Une cinquième partie prévoit la possibilité de déroger aux obligations assumées dans la mesure où la situation l'exige. Mais l'Etat qui fera usage de cette clause dérogatoire devra naturellement en informer le secrétaire général du Conseil de l'Europe. De même, le devoir d'informer lui incombe quand la situation rentre dans l'ordre et que l'Etat intéressé peut renoncer à la dérogation. Le secrétaire général du Conseil de l'Europe doit à son tour renseigner les autres parties contractantes et le directeur général du Bureau international de ces dérogations.

Droits et principes de la charte ne souffrent pas de restrictions ou limitations. A l'exception de celles qui sont prescrites par la loi et qui sont nécessaires pour garantir le respect de la démocratie, des droits et des libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. Les sécurités habituelles qui valent par l'usage qu'en font les hommes.

L'article 33 rappelle fort opportunément que les dispositions concernant la durée du travail; les jours fériés payés; le congé annuel payé; la protection des travailleurs dans les occupations dangereuses et insalubres; la limitation de la durée du travail; la formation professionnelle et les congés des jeunes travailleurs; certains aspects de la formation professionnelle en général, relèvent normalement de conventions conclues entre organisations d'employeurs et de travailleurs. Dans ces conditions, la charte autorise les parties contractantes à prendre les engagements correspondants qui seront considérés comme remplis dès que ces dispositions seront appliquées à la grande majorité des travailleurs intéressés à de telles conventions.

Voilà sans doute une clause qui fera hurler les adorateurs de la loi qu'ils ont tendance à considérer comme le souverain bien. Pour les calmer, rappelons que tous les travailleurs, quelle que soit leur activité économique, ont la possibilité d'adhérer à l'organisation syndicale de leur choix. Dans un grand nombre de professions, en notre pays par exemple, les non-organisés ont la possibilité de verser une modeste contribution de solidarité pour être au bénéfice des avantages contractuels conquis par les syndicats ouvriers. Dans ces conditions, il semble que les protecteurs spécialisés des travailleurs non syndiqués pourront se déclarer satisfaits de la possibilité ouverte par la charte. A moins qu'ils ne visent systématiquement à l'affaiblissement, sinon à l'anéantissement, des organisations syndicales, sans lesquelles l'égalité entre le travailleur et l'employeur, la réglementation des conditions de travail, la mutualité, les assurances sociales et même la protection légale des travailleurs seraient loin

d'être ce qu'elles sont. C'est le moment de rappeler un des principes de la première Association internationale des travailleurs: *Aux mêmes droits, les mêmes devoirs; aux mêmes devoirs, les mêmes droits!*

Nous laissons de côté les prescriptions éphémères qui règlent l'application de la charte aux territoires non métropolitains. Alors que tant d'Etats africains viennent d'accéder à l'indépendance nationale et à la souveraineté internationale, il aurait été préférable de renoncer à ces exercices de style.

La Charte sociale européenne est ouverte à la signature des membres du Conseil de l'Europe. Elle sera ratifiée ou approuvée. Elle entrera en vigueur le trentième jour suivant la date du dépôt du cinquième instrument de ratification ou d'approbation.

Une procédure d'amendement et même de dénonciation est naturellement envisagée.

Quelques mots sont encore nécessaires à propos de l'annexe de l'article 38, qui fait d'ailleurs partie intégrante de la charte.

Sous réserve des prescriptions sur le droit à l'assistance sociale et médicale et des accords bilatéraux et multilatéraux relatifs aux régimes de sécurité sociale, les droits formulés dans la deuxième partie « ne comprennent les étrangers que dans la mesure où ils sont des ressortissants des autres parties contractantes résidant légalement ou travaillant régulièrement sur le territoire de la partie contractante ». Il est entendu d'autre part que les droits des travailleurs migrants et leurs familles à la protection et à l'assistance fixés à l'article 19, que nous avons également mentionné, ne sont pas touchés par cette réserve.

D'autre part, la charte insiste sur le traitement aussi favorable que possible à accorder au réfugié.

Conclusions

Si la Charte sociale européenne a subi, elle aussi, une cure d'amalgame dans ses multiples pérégrinations, elle n'en constitue pas moins un instrument valable.

Elle arrive au terme du voyage forte de bonnes intentions indiscutables.

Il ne faut pas mépriser les bonnes intentions ni la force incantatoire du verbe.

Tout dépend en définitive de l'usage que feront de cet instrument les Etats membres, les associations de travailleurs, mais surtout les associations d'employeurs.

Le malaise social est plus sérieux qu'on ne le pense. L'anticommunisme n'est pas capable à lui seul de faire triompher la démocratie. Seules des réalisations audacieuses dans la voie de la collaboration bipartite ou tripartite peuvent conduire à ce résultat. Les employeurs surtout, mais les hommes d'Etat aussi – même dans

notre vieille et respectable république – ainsi que les travailleurs doivent se pénétrer de cette vérité: la démocratie vivante est une construction continue.

Quelques considérations sur l'émigration espagnole

Par ELVASCO

L'époque actuelle se caractérise par certains symptômes qui méritent d'être pris en considération. La concurrence économique, le Marché commun, l'instabilité et le déséquilibre selon les différents régimes politiques, les crises et les bouleversements, les programmes d'aide aux pays insuffisamment développés, etc., sont autant de phénomènes inséparables de la lutte quotidienne pour l'existence et dont l'analyse exige beaucoup de réflexion ainsi qu'une large mesure de critique historique. L'exode est intimement lié à ces phénomènes: c'est au surpeuplement que l'on attribue parfois la fuite qui, bien souvent, n'est rien moins qu'une évasion forcée imposée par le chômage. Tel est le cas de l'émigration italienne. C'est ainsi que, en règle générale, l'émigration revient à « décongestionner » des zones surpeuplées et à absorber les populations excédentaires qui en étaient presque arrivées au stade du sous-emploi. Les phénomènes d'exode rural massif prennent alors une importance particulière: vus de l'intérieur, ils constituent les premiers symptômes d'un mouvement migratoire; or, de tels mouvements peuvent être considérés comme universels dans le cadre propre à chaque pays.

En dernier ressort, une corrélation très étroite existe entre l'exode rural et les migrations. Cette thèse s'appuie sur les considérations suivantes:

- a) Il faut se garder soigneusement d'interpréter unilatéralement, soit en bien, soit en mal, les conséquences sociales, économiques, culturelles, etc., de ce mouvement, car leurs effets sont, en réalité, très divers.
- b) Il faut en différencier les conséquences immédiates et à long terme.

Un examen approfondi de l'importance des migrations se heurte à plusieurs difficultés d'ordre technique.

La première a trait à l'imperfection notoire des statistiques de la migration. En réalité, en dehors des observations empiriques et intuitives, on sait bien peu de chose sur le volume du courant migratoire, sa composition et sa nature, car les données statistiques existant sur ce point sont insuffisantes, fragmentaires et incohérentes; en outre, elles sont souvent superficielles et périmées. D'autre part,