

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 54 (1962)
Heft: 7-8

Rubrik: Au fil de l'actualité

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>

de construction, du contrôle de l'enseignement. Mais ils préconisent une harmonisation poussée parce que les disparités entravent dès le départ tout aménagement intercantonal efficace. C'est le cas des structures: début de l'année scolaire, âge d'entrer à l'école, passage primaire-secondaire, durée et organisation interne de l'école secondaire. Ils insistent sur la coordination des programmes et des manuels, la formation des maîtres.

M. J.-P. Rochat et ses amis proposent encore la création d'une commission romande officielle de coordination scolaire instituée d'un commun accord par les autorités des six cantons intéressés.

Cet organe serait le noyau d'une coopération toujours plus poussée des instances officielles. Sous son égide se constitueraient par la suite de nombreuses sous-commissions chargées d'études de détail.

Le rapporteur général conclut en signalant que l'opinion publique, dans son ensemble, paraît bien disposée à l'égard d'une harmonisation romandes des écoles. Les innombrables témoignages d'intérêt qu'il a recueillis depuis deux ans lui permettent d'assurer que l'idée fait un progrès rapide dans les esprits. C'est ainsi, par exemple, que l'enquête réalisée l'an dernier par la *Gazette de Lausanne* a fait apparaître 87% de réponses favorables à la création d'une école romande. Il ne néglige pas cependant le poids des traditions. Seule une information objective pourra disposer peu à peu les responsables de l'école à effectuer le virage romand.

Dans cette œuvre de longue haleine, la *Revue syndicale suisse* est toujours disposée à collaborer jusqu'au résultat final. Car l'élite des syndicalistes romands s'est prononcée sans équivoque en faveur de cette action d'utilité publique.

Au fil de l'actualité

Par Jean Möri

La durée du travail, affaire de prestige?

Nous venons de parcourir l'intéressant rapport du Comité de l'Union centrale des associations patronales suisses sur le 54^e exercice de l'année 1961.

C'est un document précieux, divisé en huit parties consacrées à l'organisation, aux conditions de travail, aux assurances sociales, aux problèmes d'organisation internationale, aux questions diverses ainsi qu'à la statistique.

Le chapitre consacré à la durée du travail retiendra particulièrement l'attention des syndicalistes. Les rapporteurs prétendent que la question de la durée du travail est d'ailleurs devenue pour les

syndicats une affaire de prestige. Ils vont même jusqu'à dire que les membres considèrent la question d'une manière moins dogmatique et que les travailleurs tiennent moins à de nouvelles réductions de l'horaire qu'à l'introduction de la semaine de cinq jours, vu que celles-là n'améliorent guère leur situation.

N'est-il pas singulier que des employeurs se croient généralement mieux habilités à exprimer l'opinion des travailleurs que les organisations syndicales vouées pourtant à la défense de leurs intérêts! Sans doute y a-t-il du vrai dans ces généralisations intéressées, mais la réalité est beaucoup plus complexe que ne le laissent supposer ces spéculations intellectuelles hasardeuses. Il est vrai qu'un certain nombre de travailleurs préféreraient des accroissements de gain plus substantiels plutôt que de nouvelles réductions de la durée du travail. Mais il est non moins certain que la grande majorité prétend combiner ces deux avantages sur le compte de la part ouvrière aux fruits de la productivité accrue.

Mentionnons encore ce passage d'actualité: « Dans le cadre des mesures destinées à freiner la conjoncture, dont l'Union centrale a pris l'initiative et qui devront encore être discutées entre organisations centrales d'employeurs et de travailleurs, la question de la durée du travail, de l'avis même du Conseil fédéral, doit occuper une place importante. » Les appels des associations patronales à leurs membres de réduire le recrutement de main-d'œuvre étrangère n'ont guère été suivis d'effets pratiques. La statistique de l'OFIAMT prouvera bientôt en effet qu'à la fin août de cette année le record de 545 000 travailleurs étrangers aura de nouveau été largement battu. En passant, le rapport rappelle la statistique éloquentes des heures supplémentaires autorisées par les cantons, qui marquent elles aussi une progression constante puisque, en 1960, il s'agissait de 15 408 555 heures supplémentaires autorisées pour 18 077 373 en 1961. La meilleure preuve que les syndicats sont assez compréhensifs pour admettre également ce moyen de digérer les réductions progressives de la durée du travail.

Il convient également d'attirer l'attention de nos lecteurs sur le passage de ce rapport consacré à la loi cantonale sur le travail de Bâle-Ville, qui, dès janvier 1960 déjà, fixait un horaire de 46 heures par semaine, de 44 heures même dès le 1^{er} janvier 1962. Cette durée maximum du travail passa respectivement de 49 heures à 47 heures dans la boulangerie, la coiffure, le jardinage et les magasins, et de 57 heures à 55 heures dans l'hôtellerie, la restauration et les hôpitaux. Cette loi bâloise limite également le nombre des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées à 130 par année en principe pour les hommes et à 90 pour les femmes.

Le chapitre qui traite des vacances et des jours fériés présente un tour d'horizon des législations cantonales. Il commente également les recours de droit public interjetés au Tribunal fédéral par le

patronat vaudois contre les trois semaines de vacances payées aux travailleurs des professions libérales, de l'industrie, du commerce, de l'artisanat et de la viticulture, pour violation du principe de la liberté du commerce et de l'industrie.

Selon ce rapport, la question brûlante est maintenant de savoir si les clauses relatives aux vacances conclues dans les contrats collectifs de travail peuvent être maintenues. Cette possibilité n'est pas écartée; le rapport insiste simplement sur la nécessité d'introduire dans la future loi fédérale sur le travail une réglementation uniforme en ce qui concerne le droit légal aux vacances. Ce que sont d'ailleurs en train de faire les mandataires du peuple au Conseil national.

Si ces quelques observations pouvaient inciter des secrétaires de syndicats à lire attentivement le rapport de l'Union centrale des associations patronales suisses, nous en serions ravis. Non seulement parce qu'il est nécessaire de connaître le point de vue des organisations patronales sur les différents problèmes économiques et sociaux qui se posent dans notre pays, mais aussi parce que ce bilan annuel présente une solide et sérieuse documentation. L'art d'interpréter les faits et les chiffres n'est évidemment pas un monopole patronal.

La Suisse et la discrimination

Le 3 juillet 1961, notre pays a ratifié la convention internationale du travail N° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, de 1958.

Conformément aux dispositions de l'article 19 de la constitution de l'Organisation internationale du travail, le gouvernement a dû présenter un rapport pour la période se terminant le 31 décembre 1961 sur l'état de la législation et sur la pratique nationale concernant cette question.

Les organisations centrales d'employeurs et de travailleurs ont obtenu copie de ce rapport qui mentionne entre autres que l'application de la convention N° 111 ne nécessite l'élaboration d'aucune prescription légale. Le rapport rappelle l'article 4 de la Constitution fédérale, qui garantit l'égalité des citoyens devant la loi et consacre le principe de la non-discrimination. Il précise que, de concert avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, les autorités compétentes usent de toute leur influence pour que la politique de non-discrimination soit observée.

Etant donné la structure constitutionnelle fédérative du pays, ce rapport précise que le Département fédéral de l'économie publique adressa aux gouvernements des cantons en mars 1962 une circulaire dans laquelle il les rend attentifs aux obligations qui découlent pour notre pays de la ratification de cette convention.

Les autorités ont été invitées à remédier éventuellement aux violations de ce principe. Les organisations centrales d'employeurs et

de travailleurs, qui appliquent elles-mêmes une politique de non-discrimination, ont été également rendues attentives à la question.

Cet intéressant rapport indique de surcroît que, après avoir consulté les organisations centrales d'employeurs et de travailleurs, l'autorité fédérale a dressé une liste des décisions légales qui peuvent être définies comme non discriminatoires en vertu de l'article 5 de la convention parce qu'elles sont destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel.

Il s'agit par exemple pour les femmes de l'interdiction de travailler le dimanche, d'aller au-delà de 140 heures supplémentaires par année dans les prolongations de la journée du travail, d'effectuer certains travaux, etc.

Le Marché commun et l'égalité de rémunération

Alors que le Conseil des Etats de la Confédération suisse refuse au Conseil fédéral l'autorisation de ratifier la convention internationale N° 100 concernant le salaire pour un travail de valeur égale entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine, la Communauté économique européenne va résolument vers la réalisation du principe « à travail égal, salaire égal » en dédaignant les vaines arguties.

Un accord est en effet intervenu entre les Etats membres du Marché commun pour une application de ce principe par étapes successives.

En vertu de cet accord, ces Etats engageront, avant le 31 décembre 1961, les procédures appropriées, compte tenu de leur système national en matière de fixation des salaires, en vue d'assurer aux travailleurs féminins l'application du principe de l'égalité des rémunérations par rapport aux travailleurs masculins, de telle façon que ce principe soit susceptible d'être protégé par les tribunaux. Ces procédures, soit par la voie de mesures législatives ou réglementaires, soit, lorsque cette méthode est organisée et suffisante, par l'intervention de conventions collectives obligatoires, devront aboutir à réaliser le principe de l'égalité des salaires masculins et féminins selon le calendrier suivant:

avant le 30 juin 1962, pour les discriminations comportant des écarts de salaire supérieurs à 15%, ces écarts seront ramenés à 15%;

avant le 30 juin 1963, pour les discriminations comportant des écarts de salaire supérieurs à 10%, ces écarts seront ramenés à 10%.

avant le 31 décembre 1964, toutes les discriminations seront complètement éliminées.

D'autre part, les Etats membres de la CEE s'engageront à refuser d'étendre la force obligatoire, *erga omnes*, aux conventions collectives qui, malgré les directives ou recommandations des gouvernements, n'assureraient pas le respect du calendrier prévu ci-dessus.

Ils reconnaissent que l'application progressive du principe de l'égalité de rémunération des travailleurs masculins et féminins a pour objet d'éliminer toutes discriminations dans la fixation des salaires et notamment:

l'application aux seuls hommes du salaire minimum obligatoire ou la fixation de ce salaire à des niveaux différents pour les hommes et pour les femmes;

la fixation à un niveau différent des salaires minimums selon le sexe du travailleur lorsque les conventions collectives, les barèmes ou les accords de salaire en prévoient;

la fixation sur des bases différentes des barèmes de rémunération au temps et à la tâche pour les hommes et les femmes;

la création de catégories distinctes pour les hommes et les femmes ou l'application de critères de classification différents lorsque les salaires sont fixés suivant un système de classification professionnelle;

d'une façon générale, le maintien dans les conventions collectives, les barèmes ou les accords de salaire de différences de rémunération fondées sur le sexe.

Sans doute va-t-on recourir à de nouvelles arguties sentimentales pour expliquer aux braves citoyens, enclins à penser qu'il n'y en a point comme nous, que de nombreux pays ratifient plus volontiers des conventions internationales du travail qu'ils ne s'efforcent de les mettre réellement en pratique.

Nous nous permettrons simplement de faire observer d'ores et déjà que les Six du Marché commun sont des Etats sérieux qui remplissent généralement leurs obligations internationales.

Au lieu d'essayer de se couvrir de mauvaises excuses, il vaudrait mieux avoir le courage d'affronter carrément le problème et de le résoudre.

Reconnaissons objectivement que le Conseil fédéral, d'abord réticent, a préconisé bravement la ratification de la convention internationale N° 100 susmentionnée. Cinq fois successivement le Conseil national a suivi le conseil du gouvernement. Mais le Conseil des Etats s'est obstiné dans son attitude statique, malgré la recommandation finale de la Commission fédérale de conciliation.

Dans les pourparlers difficiles qui s'annoncent avec le Marché commun, nos mandataires seraient sans doute satisfaits d'être débarrassés de cette casserole dont les encombrement nos sénateurs.

Consultations au niveau de l'entreprise

Notre compatriote M. P.-A. Stucker a publié un intéressant rapport sur la session d'études mixte internationale organisée à Londres du 26 février au 2 mars 1962, sous les auspices de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE).

En France et en Grande-Bretagne, note le rapporteur, il ressort un effort évident du patronat de procéder à l'information sous forme orale ou écrite, afin d'éviter des heurts dans le problème du comportement, d'améliorer le climat pour faciliter l'information et éviter des tensions.

Au Canada, l'information prend des formes spéciales, les journaux d'entreprise et des syndicats étant plutôt des organes de combat.

La délégation belge s'est également prononcée en faveur d'une telle information et consultation.

En revanche, déclare M. Stucker, « la délégation suisse a justifié d'une attitude réservée en décrivant le système des relations patronales et syndicales et, notamment, le fonctionnement des conventions de paix régissant les relations des principales industries du pays avec les syndicats ouvriers. Il nous est nettement apparu que, dans ce domaine, la Suisse était restée d'une prudence évidente; personnellement, nous estimons qu'un effort d'information pourrait être fait sans tomber pour cela dans la consultation paritaire ni dans la cogestion. Il est vrai, toutefois, qu'il n'existe pas de succédanés aux qualités essentielles de chef, et que, dans le domaine des relations humaines, il faut s'en remettre à l'homme et non pas à un système. »

Nous partageons l'avis de notre compatriote. Il est d'intérêt général de faire de nos entreprises des maisons de verre. Si cela peut entraîner certains inconvénients, il est certain que les avantages qui en découlent créent un climat de confiance réciproque susceptible de contribuer efficacement à l'accroissement de la productivité et au bien-être général. Il est difficile en tout cas de comprendre la prudence pusillanime de prétendus chefs d'entreprise qui ne sont pas assez sûrs de leurs autorités morale pour informer leur personnel et les consulter sur certaines questions où leur avis pourrait être de la plus grande utilité.

Du syndicalisme à l'administration cantonale

Nous apprenons que le collègue Henri Vaucher, caissier central de la Fédération suisse des ouvriers relieurs et cartonnières, a démis-

sionné pour occuper un poste de comptable dans l'administration cantonale du pays de Neuchâtel.

C'est un syndicaliste sérieux et un administrateur méticuleux qui s'en va d'une organisation syndicale qu'il servait fidèlement depuis le 23 avril 1946.

Nous lui souhaitons une belle carrière administrative en exprimant l'espoir qu'il continue à servir l'organisation syndicale dans ses loisirs.

Prosperité des Imprimeries Populaires

Chaque année, les Imprimeries Populaires de Lausanne et Genève présentent, dans une vêtue typographique impeccable, leur rapport de gestion.

Celui de 1961 signale une fois de plus l'accroissement du chiffre d'affaires, qui pour la première fois dépasse 10 millions de francs. Il est réjouissant d'avoir à constater que depuis dix ans la progression est constante. Ce qui signifie évidemment que la clientèle est contente de son fournisseur.

Les bénéfices se montent à 56 554 fr., auxquels on pourrait ajouter les coquets amortissements et même les investissements dans des fonds sociaux. Ainsi que le note le rapporteur, il convient de veiller à avoir un personnel suffisant et satisfait de son sort. Ce qui a pour conséquence une amélioration constante des prestations sociales.

L'état du personnel comptait 488 personnes occupées au 31 décembre 1961.

La direction des Imprimeries Populaires a raison de considérer que les conditions du succès sont de satisfaire à la fois la clientèle et le personnel. C'est le double objectif d'une coopérative consciente de ses devoirs. Quant au personnel, il doit se souvenir sans cesse qu'une coopérative est au service de ses membres.

Cours romand sur les questions de personnel

Un cours spécial sur les problèmes posés aux entreprises et administrations par la gestion de leur personnel aura lieu pour la première fois en Suisse romande. Huit sessions sont envisagées. Les quatre premières auront lieu d'octobre à décembre 1962 et les quatre suivantes de janvier à avril 1963, à Lausanne. Ce cours est organisé par la Société pour l'étude des questions de personnel, la Corède (Communauté romande pour l'économie d'entreprise) et le Groupement des chefs du personnel de l'Union des industriels en métallurgie du canton de Genève. L'objectif des organisateurs est de fournir aux participants l'occasion d'approfondir et de compléter leurs connaissances, ainsi que d'opérer la synthèse de leurs expériences. Ce cours s'adresse aux chefs du personnel d'entreprises industrielles, commerciales ou administratives, ainsi qu'à leurs collaborateurs.

Au programme figurent les questions suivantes: psychologie de l'homme au travail; éléments fondamentaux de la physiologie du travail; économie d'entreprise et politique du personnel; législation du travail; organisation et tâches du service du personnel; recrutement et carrière professionnelle; analyse du poste de travail, qualification du personnel et rémunération; formation professionnelle des employés et des ouvriers; méthodes de perfectionnement des cadres; services sociaux, prévoyance; relations avec les organisations patronales et syndicales.

Les sujets seront traités par des professeurs, des conseils d'entreprise, des chefs de personnel, des chefs d'entreprise ou des cadres. On n'a pas retenu de syndicalistes. C'est vraiment dommage. Certains d'entre eux pourraient en effet apporter une utile contribution, par exemple dans l'étude des problèmes particuliers tels que la psychologie de l'homme au travail, la qualification du personnel et les rémunérations, les services sociaux et de prévoyance, ainsi que les relations avec les organisations patronales et ouvrières.

On veut espérer que les organisateurs de ce cours combleront cette regrettable lacune. Aussi bien les organisateurs que les participants auront tout à y gagner.

Le féminisme actif

Dans son rapport annuel pour l'exercice 1961, l'Alliance des sociétés féminines suisses mentionne que l'état des membres n'a subi que peu de changements: 45 associations suisses, 18 centres de liaison cantonaux, 185 sociétés locales et 201 membres individuels, tel est l'effectif de cette association aux activités multiples et diverses.

Il est particulièrement intéressant d'avoir une vue rétrospective sur les relations internationales, la collaboration à l'Hyspa, l'étude des différentes questions économiques, la fondation d'un groupement de consommatrices suisse alémanique et le rappel de différentes requêtes présentées aux autorités à propos de questions culturelles, économiques, sociales ou politiques.

Nos lectrices, par exemple, accorderont sans doute une attention particulière au chapitre consacré à la question « Salaire égal pour un travail de valeur égale », dont nous rappelons les avatars au Parlement plus haut. Cet échec n'empêche pas le rapporteur de signaler avec raison, comme le fit déjà à quelques occasions l'Union syndicale suisse, le paradoxe qui consiste à ratifier la convention internationale N° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, alors que l'on refuse à en faire de même pour l'instrument international qui préconise l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. En effet, la ratification par le Conseil fédéral, le 12 juillet 1961, de la convention N° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profes-

sion englobe également « toute discrimination fondée sur le sexe ». Or, le fait qu'une femme reçoive, pour un travail égal ou de valeur égale, une rémunération moins élevée qu'un homme constitue indubitablement une discrimination au sens de cette convention, constate le rapport. C'est exactement notre avis. L'expérience, souhaitons-le, conduira également le Conseil des Etats à tenir compte de cet état de fait et à revenir sur une opposition que rien ne justifie.

Un concours original

Des *Cahiers des comités de prévention du bâtiment et des travaux publics* de France, numéro de mai-juin 1962, nous apprenons qu'une opération de propagande s'est déroulée de février à avril 1962 ayant pour objectif d'associer de façon directe et efficace les ouvriers du bâtiment et des travaux publics à l'action pratique de l'organisme professionnel.

Une quinzaine de chantiers furent choisis pour participer dans ce but à un concours original, organisé par le Service professionnel de prévention des accidents. La préparation psychologique de l'opération fut entreprise simultanément par les organisations d'employeurs et de travailleurs, puis avec la direction et le personnel des chantiers retenus. Quelque 700 ouvriers de la région bordelaise furent englobés dans cette action et chacun d'entre eux reçut la modeste prime d'un billet de tombola.

Tous les moyens éducatifs habituels furent utilisés dans la préparation de cette compétition: exposés, brochures, affiches, servirent à mieux faire l'organisme professionnel de prévention des accidents et les règles de sécurité qu'il est chargé de faire appliquer.

Quatre travailleurs passèrent victorieusement les diverses épreuves éliminatoires. Les deux premiers reçurent chacun un prix de 250 nouveaux francs. Les deux autres reçurent également un prix.

Mais l'important fut évidemment d'aiguiller le zèle des travailleurs durant trois mois sur une application sérieuse des règles de sécurité et de prévention des accidents. Il est évident que de tels exercices, s'ils sont répétés, contribueront petit à petit à faire du Code de la prévention des accidents un enseignement vivant et à réduire considérablement le nombre des accidents du travail dus à la négligence ou à l'ignorance.

Un bon exemple à suivre.

Harmonisation relative

Dans un compte rendu des travaux du Comité national de la Fédération générale du travail de Belgique, qui s'est réuni le 26 juin, Louis Major rappelle que le passage de la première à la deuxième étape d'intégration économique européenne dans le cadre

du Marché commun fut caractérisée par de grandes difficultés pour résoudre l'énorme problème agricole.

La Communauté économique européenne est maintenant engagée dans la deuxième étape qui consiste à régler simultanément des questions économiques et sociales telles que la libre circulation des travailleurs, l'harmonisation de la sécurité sociale, etc. Divers règlements ont, paraît-il, déjà été édictés. D'autres sont en préparation.

Il est intéressant d'apprendre de Louis Major que, pour ce qui concerne la réglementation des salaires, il ne doit pas être question d'une égalisation totale, puisque dans chaque pays les salaires sont différents selon les régions. Ce sont les trop grandes différences qui doivent être éliminées d'une manière ou d'une autre. Il est nécessaire également d'égaliser les prix de revient dans les différentes régions. Même ce dernier objectif est difficile à atteindre, car le prix de revient dépend non seulement de la valeur marchande des produits utilisés, mais également de l'organisation du travail, de la valeur du personnel et du climat social de l'entreprise. En vérité, ce sont les prémices qu'il faut essayer de rapprocher tout en laissant à l'initiative individuelle le soin de se déployer dans l'intérêt de la petite et de la grande communauté.

Formation professionnelle

Sous les auspices de l'Organisation internationale du travail, un Centre international d'information et de recherches sur la formation professionnelle a été créé récemment. Ce Centre, dont nous avons déjà esquissé les objectifs dans cette revue antérieurement, publie un bulletin trimestriel d'information en anglais et en français. Il édite également une sélection des publications les plus intéressantes sur la formation professionnelle dans le monde entier. Tous les deux mois, une cinquantaine de résumés, d'articles, de textes législatifs et d'ouvrages sont adressés aux abonnés. Ainsi, au cours d'une année, l'abonné dispose de quelque 400 résumés sur des problèmes qui intéressent la formation professionnelle. On peut s'abonner au bulletin trimestriel pour le prix annuel de 2,80 dollars et aux résumés pour le prix de 8 dollars par année au BIT, rue de Lausanne, à Genève.

- Pas de référendum contre la loi sur la protection civile

Le délai d'opposition contre la loi fédérale sur la protection civile, du 23 mars 1962, est échu le 27 juin dernier, sans que ses adversaires aient réussi à obtenir les 30 000 signatures nécessaires pour que le projet soit soumis à l'adoption ou au rejet du peuple.

C'est le Conseil fédéral, en vertu de l'article 96 de cette loi, qui fixera la date de son entrée en vigueur. Dès que cela aura été fait,

les arrêtés fédéraux du 29 septembre 1934 sur la défense passive de la population civile contre des attaques aériennes et du 24 juin 1938 concernant les infractions en matière de défense aérienne passive seront abrogés.

Décès d'André Renard

Frappé brutalement d'une hémorragie cérébrale le 8 juillet dernier, André Renard, ancien secrétaire général adjoint de la Fédération générale des travailleurs de Belgique, est décédé à Seraing, fief des mineurs, qui était aussi le sien, quelques jours plus tard.

C'est une des plus remarquables intelligences du mouvement syndical européen qui s'en va, à peine âgé de 51 ans.

C'est lui qui avait déclenché les fameuses grèves de décembre 1960 et janvier 1961 pour protester contre le projet de loi inique qui menaçait la classe ouvrière d'une aggravation de la fiscalité à son détriment.

La fin de sa carrière a été assombrie par le regrettable conflit qu'il a fait naître au sein du mouvement syndical libre de ce pays en s'érigeant en champion d'un étrange fédéralisme dont il attendait des merveilles pour rétablir un certain équilibre économique et politique entre les régions flamande et française.

En définitive, il semble bien que cette tragédie interne ait favorisé un troisième larron.

Pris dans un fatal engrenage dont il ne put se dégager, ce syndicaliste extraordinairement doué a sans doute succombé sous le poids trop lourd des charges et responsabilités qu'il avait assumées.

La postérité retiendra certainement à son avantage la lutte constante qu'il a menée en faveur de l'indépendance du syndicalisme envers les partis politiques avec comme objectif essentiel l'unité syndicale. Il fut également un des premiers promoteurs de la recherche scientifique dans l'action syndicale pour construire une nouvelle économie syndicale.

Nous partageons la grande peine de la famille du défunt et de la FGTB, qui perdent un valeureux résistant et un syndicaliste d'une envergure exceptionnelle.