

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 55 (1963)
Heft: 8

Artikel: Syndicalisme en Suisse : la convention collective et la paix du travail
Autor: Möri, Jean
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-385289>

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>

REVUE SYNDICALE SUISSE

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

Supplément trimestriel: «TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE»

55^e année

Août 1963

N° 8

Syndicalisme en Suisse

La convention collective et la paix du travail

Par *Jean Möri*

Profitons de la trêve estivale pour présenter une image réduite du syndicalisme libre en Suisse et accorder quelque attention à sa plus belle conquête: la convention collective de travail, meilleur garant de la paix sociale.

Auparavant, il convient de rappeler quelques constatations générales que l'on a trop tendance à oublier.

La Suisse est un petit pays de 41 295 km², dont la population est d'environ 5,4 millions d'âmes. Sans accès direct à la mer, d'une extrême pauvreté en matières premières, avec une agriculture à peine suffisante pour nourrir deux tiers de sa population, la Suisse a surmonté ces divers handicaps économiques en se lançant résolument dans la révolution industrielle à la fin du siècle dernier. Elle s'est vouée dès lors à la production de qualité afin de pouvoir exporter ses produits finis dans le vaste monde. Ainsi, notre pays put liquider enfin le mercenariat qui condamnait ses fils à se distinguer sur les champs de bataille d'Europe où s'affrontaient des princes étrangers avides d'expansion.

Un des objectifs de la Confédération suisse est d'assurer l'indépendance de la patrie contre les visées expansionnistes de ses voisins, de maintenir la tranquillité et l'ordre à l'intérieur, de protéger la liberté et les droits des Confédérés et d'accroître leur prospérité, tout en reconnaissant la souveraineté des cantons, pour autant qu'elle n'est pas limitée dans la Constitution. Cette fédération de vingt-deux Etats souverains, dont deux sont encore divisés en demi-cantons, avec leurs pouvoirs législatif, gouvernemental et judiciaire particuliers, entraîne non seulement des avantages, mais aussi des difficultés.

Une autre difficulté particulière, c'est la division du pays en quatre régions linguistiques.

Si l'on se réfère aux sondages du recensement de la population suisse de 1960, on constate que sur mille citoyens suisses 744 étaient de langue maternelle allemande, 202 de langue française, 41 de langue italienne et 13 de souche romanche. Quant aux quelque 800 000 travailleurs étrangers occupés dans le pays, ils changent naturellement cette image, puisque sur mille d'entre eux 270 parlent l'allemand, 540 l'italien, 82 l'espagnol et 108 une autre langue.

Sur la base de sondages également, il est possible d'estimer la diversité confessionnelle. Sur mille citoyens suisses, 570 étaient de confession réformée, 414 catholiques, 16 de confessions diverses ou sans confession. En ce qui concerne les étrangers occupés en Suisse, la proportion change radicalement. Sur mille d'entre eux, 802 sont de confession catholique, 160 de confession réformée et 38 d'autres religions ou sans confession.

Ces quelques chiffres montrent quelques-unes des difficultés supplémentaires auxquelles notre pays doit faire face.

Les événements se sont très souvent chargés de rappeler à nos compatriotes que leur liberté individuelle et l'indépendance du pays dépendent de leur cohésion.

C'est donc la nécessité qui en l'occurrence fait la sagesse!

Cette situation particulière constraint la Suisse d'acheter les matières premières dont elle a besoin à l'étranger et de les faire transporter à grands frais dans le pays. Quand ces matières premières ont été transformées en produits finis, il faut les écouler dans le vaste monde, dans des conditions de concurrence fort difficiles. Une bonne partie de la production suisse destinée à l'exportation est considérée dans de nombreux pays industriellement arriérés comme marchandise de luxe, ce qui lui ferme certains marchés.

D'avoir échappé à deux guerres mondiales, sauvegardé ainsi son appareil de production, s'être enrichie même dans une période d'expansion économique sans précédent, augmente inévitablement le nombre des censeurs pas toujours objectifs. Le fait que la Suisse, d'autre part, manque d'enthousiasme pour s'accrocher aux essais spasmodiques d'intégration européenne permit à certains contemporains d'en déduire trop hâtivement que la Suisse égoïste s'enfermait une fois de plus dans sa confortable tour d'ivoire et refusait de participer à la construction d'une économie européenne viable. C'est ainsi que l'Etat le plus ouvert au libre-échange est encore trop souvent accusé de se renfermer égoïstement sur lui-même.

Alors que notre pays accueille la plus grande proportion de travailleurs étrangers, ceux qui se gargarisent le plus volontiers de déclarations à l'usage des autres le dénoncent comme saboteur d'une libération souhaitable des échanges de main-d'œuvre. Ils critiquent notre neutralité politique, sans même considérer l'extraordinaire effort militaire pour la défendre et bien moins encore la gabegie ambiante qui justifie encore cette politique séculaire.

Alors que la grandeur territoriale et la force du nombre continuent à jouer encore un rôle souverain, on ne saurait attendre d'un petit pays la solution des grands problèmes vitaux qui se posent dans notre monde tourmenté, à la recherche d'une nouvelle civilisation. Il doit nécessairement se borner à une contribution constructive à la coopération internationale. Ce qu'il fait à l'Association économique européenne de libre-échange et à l'OCDE, qui lui en offrent la possibilité. Et ce qu'il fera demain à la Communauté économique européenne si on ne lui ferme pas toute possibilité d'association dans le cadre de ses limites constitutionnelles.

I. Le syndicalisme en Suisse

Comme dans tous les pays de l'Europe industrielle, le syndicalisme est sorti progressivement de la vie même. Ce n'est pas une création de l'esprit. Mais la nécessité dans laquelle se sont trouvés les travailleurs au siècle passé de se grouper pour améliorer sans cesse leur condition.

La révolution industrielle avec ses fâcheuses conséquences sociales des débuts fut le ferment qui fit lever la semence syndicale. L'avènement de la machine contribua à l'accroissement rapide de la production. Mais au bénéfice presque exclusif des détenteurs des moyens de production. Ces derniers ne furent pas assez sages pour procéder spontanément à une répartition équitable des fruits du travail, ni pour réduire la durée du travail, qui dépassait souvent 16 heures par jour, ni pour augmenter les salaires, anormalement bas, ni pour soulager les femmes astreintes à un travail pénible, encore moins les libérer du travail de nuit, dans des conditions d'hygiène déplorables. On exploitait même sans scrupule la main-d'œuvre enfantine dès l'âge de 8 ans, ce que révéla une enquête entreprise par les autorités zuricoises en 1813. Deux ans plus tard, ce canton édictait enfin une ordonnance sur la protection de la jeunesse, imité ensuite par d'autres. Il fallut attendre la première loi fédérale sur le travail dans les fabriques de 1877 pour limiter la durée normale du travail sur l'ensemble du territoire national, prescrire des mesures d'hygiène, protéger les femmes et les enfants entre autres. L'exploitation du faible par le fort était d'ailleurs générale dans tous les pays industriels. Le législateur de la Confédération suisse eut le mérite de fixer les premières bornes légales à cette exploitation.

Dans cette situation, les grèves succédaient aux grèves. Les premiers syndicalistes étaient frappés de représailles, inscrits sur des listes noires leur fermant toute perspective d'emploi. Le chômage et la misère assombrissaient encore le tableau de ce que l'on est convenu d'appeler maintenant par euphémisme le bon vieux temps.

A cette époque, la liberté d'association n'était pas encore reconnue. Si bien que le syndicalisme fit son apparition locale dans notre pays,

dès 1812, sous forme de sociétés mutuelles de maladie et de décès principalement. Ainsi, le syndicalisme put faire ses premières armes par l'action pratique sur le plan de la solidarité ouvrière.

Henri Bergson a porté sur l'anarchie économique du siècle passé ce jugement sévère: « D'une manière générale, l'industrie ne s'est pas assez souciée de la plus ou moins grande importance des besoins à satisfaire. Volontiers elle suivait la mode, fabriquant sans autre pensée que de vendre. On voudrait, ici comme ailleurs, une pensée centrale, organisatrice, qui coordonnât l'industrie à l'agriculture et assignât aux machines leur place rationnelle, celle où elles peuvent rendre le plus de services à l'humanité. »

Cette coordination dans la production, la distribution et la consommation continuent à préoccuper les organisations syndicales, dont d'innombrables sections professionnelles comptent déjà plus d'un siècle d'expériences de plus en plus concluantes. En mai de l'année 1958, la Fédération suisse des typographes célébrait également le centième anniversaire de sa fondation. Durant cette longue période, elle accomplit une œuvre de pionnier et inspira l'action d'autres organisations syndicales plus jeunes. Si bien qu'une émulation bénéfique multiplie aujourd'hui les initiatives constructives dans l'intérêt des travailleurs et du peuple entier.

L'évolution a donc conduit les petits syndicats professionnels, dont le champ d'action était le plus souvent réduit à une localité, puis à une région, à s'unir avec d'autres sections, afin de sauvegarder les droits des membres qui passaient d'une ville à une autre. C'est pour des raisons analogues que des fédérations syndicales de caractère purement professionnel au début recherchèrent une expansion naturelle vers de nouvelles fédérations nationales de caractère industriel, c'est-à-dire englobant plusieurs activités professionnelles.

Ce mouvement conduisit d'ailleurs rapidement les fédérations syndicales à s'unir dans une centrale nationale capable de défendre les intérêts généraux de la classe ouvrière sur les plans politique, économique et social. Ainsi naquit l'Union syndicale suisse (USS) en 1880, qui compte donc aujourd'hui l'âge respectable de 83 ans.

L'Union syndicale suisse est une association centrale qui groupe actuellement quinze fédérations nationales de caractère industriel ou professionnel, avec un effectif global de 451 001 membres. C'est la centrale syndicale nationale la plus ancienne du pays, mais aussi la plus représentative.

D'autres centrales syndicales nationales déploient une activité plus ou moins grande dans le pays. Ce sont la Fédération suisse des syndicats chrétiens-nationaux, fondée en 1907, qui comptait 89 855 membres à la fin de l'année 1962; l'Association suisse des ouvriers et employés évangéliques, fondée également en 1907, qui groupe 14 876 membres, et l'Union suisse des syndicats autonomes, qui date de 1919, et compte 18 468 membres.

L'Union syndicale suisse est liée d'amitié avec l'Union fédérative du personnel des administrations et entreprises publiques, forte de 146 592 membres à la fin de 1962, dont 133 342 sont d'ailleurs également membres de l'USS par l'entremise de leur fédération des cheminots ou des PTT. De même nos rapports sont excellents avec la Fédération suisse des sociétés d'employés, fondée en 1918, qui comptait 107 025 membres à la fin de l'année 1961. Des liens organiques unissent d'ailleurs ces différentes organisations centrales, auxquelles il convient de joindre la puissante Union suisse des coopératives de consommation, dans la Communauté d'action pour la protection des salariés et des consommateurs. Cette association de faîte lutte contre le renchérissement et défend le pouvoir d'achat des salaires.

Quinze fédérations nationales, de caractère professionnel ou industriel sont affiliées à l'Union syndicale suisse:

	Membres	Augmenta- tion ou diminution
Métallurgistes et horlogers (FOMH)	135 825	+ 1 259
Ouvriers sur bois et du bâtiment (FOBB)	91 678	+ 4 071
Cheminots (SEV)	61 427	— 60
Ouvriers du commerce, des transports et de l'alimentation (FCTA)	41 351	+ 38
Personnel des services publics (VPOD)	37 788	+ 616
Ouvriers du textile et de fabrique (FOTF)	20 328	— 1 259
Union PTT	19 837	+ 587
Typographes (FST)	13 527	+ 380
Ouvriers du vêtement, du cuir et de l'équipement (FVCE)	6 988	— 331
Fonctionnaires postaux (SSFP)	6 284	+ 40
Relieurs et cartonniers (FSORC)	4 523	— 39
Lithographes (USL)	4 303	+ 191
Personnel des douanes (FSPD)	3 672	— 54
Fonctionnaires TT (ASFTT)	2 913	+ 161
Tisserands de toile à bluter (FSTTB)	557	— 26
Total	451 001	+ 5 574

La Fédération suisse des ouvriers métallurgistes et horlogers représente à elle seule 30% des effectifs globaux de l'USS. Si l'on y ajoute les effectifs des autres organisations qui groupent les travailleurs du secteur privé, ce pourcentage atteint 78, ce qui signifie en d'autres termes que les travailleurs du secteur public représente 22% des effectifs globaux de la centrale syndicale nationale la plus représentative.

En vertu des statuts de l'Union syndicale suisse, les fédérations affiliées jouissent d'une pleine autonomie quant à leur gestion interne et à la défense des intérêts de leurs membres. En consé-

quence, c'est surtout aux fédérations que l'action revendicative incombe. Elles ont pour tâche principale d'aménager de manière optimum les conditions de travail de leurs membres. Les mouvements de revendications, les grèves, les mises à l'interdit et les boy-cottages sont exclusivement de leur compétence.

La délimitation des tâches et compétences réciproques est nettement définie dans les statuts de l'USS. Cette dernière œuvre dans l'intérêt du mouvement syndical tout entier. Elle étudie les problèmes de nature générale relevant de la politique économique et sociale et de l'organisation syndicale. Le programme de l'USS, arrêté au congrès de 1960, vise à instaurer un ordre économique et social qui doit assurer à tous les mêmes droits – politiques, économiques et sociaux. L'USS tend à réaliser et à maintenir le plein emploi, à promouvoir l'utilisation la plus rationnelle de toutes les ressources humaines et matérielles du pays; à assurer aux travailleurs une part aussi grande que possible du produit social et à le répartir équitablement entre les diverses catégories de travailleurs. Elle a pour mission d'améliorer la condition économique et sociale des salariés; elle s'emploie à les faire accéder toujours plus largement aux valeurs de la culture.

L'USS est neutre en matière confessionnelle et indépendante des partis politiques.

Cette neutralité confessionnelle ne doit pas être interprétée comme une opposition aux forces spirituelles qui s'efforcent de donner aux hommes un supplément d'âme nécessaire. Elle signifie simplement que l'USS laisse à chacun de ses membres la liberté de choisir la forme de son culte. En fait, la plus grande partie des travailleurs organisés dans l'USS pratique la religion de leur choix.

Quant à l'indépendance de l'USS et de ses quinze fédérations affiliées des partis politiques, elle signifie tout simplement qu'elle entend déterminer elle-même sa propre politique sans se laisser influencer par des forces extérieures. Dans un pays où les grandes décisions politiques, économiques et sociales se prennent au Parlement, une organisation syndicale digne de ce nom ne saurait être neutre en matière politique. Elle a le devoir d'intervenir efficacement en faveur du progrès social. Les objectifs statutaires de l'USS tendent spécialement à développer les droits démocratiques et les libertés du peuple; à assurer le plein emploi et l'élévation des niveaux de vie; à promouvoir l'expansion de l'économie nationale, particulièrement de l'économie collective; à développer la législation sociale et la protection légale des travailleurs, ainsi que le droit du travail en général et notamment la politique des conventions collectives de travail, sur lesquelles nous reviendrons tout à l'heure; à entretenir des relations internationales.

L'Union syndicale est une organisation fondée sur l'entraide. Elle vise à atteindre ses objectifs au moyen de la solidarité réciproque.

Elle requiert l'aide de l'Etat quand ses forces sont insuffisantes. Elle se prévaut du principe: entraide dans la mesure du possible; intervention de l'Etat seulement quand elle est nécessaire. L'USS affirme et défend les principes de la démocratie. C'est pour défendre la démocratie qu'elle reconnaît et soutient la nécessité d'une armée de milices, qui coûte au pays près d'un milliard et demi de francs par année.

De même, l'USS considère la loi et la convention collective de travail comme des instruments complémentaires, la loi étant destinée à assurer un minimum de protection aux travailleurs. Le législateur, prescrit le programme de travail, doit assimiler à des normes minima celles que fixent les conventions et recommandations de la Conférence internationale du travail.

Le droit d'association, inscrit d'ailleurs depuis fort longtemps dans la Constitution fédérale, est reconnu sans restriction par l'Union syndicale. Le droit et la liberté du travailleur de s'organiser au sein de syndicats libres pour défendre ses intérêts économiques et sociaux doivent être sauvegardés. Mais le travailleur a le devoir moral d'adhérer aux syndicats libres, qui le représentent et défendent efficacement ses droits et ses intérêts. L'USS rejette toute division du syndicalisme commandée par des mobiles idéologiques, religieux ou confessionnels qui en affaiblit l'influence. Cette profession de foi ne corrige pas évidemment l'état de fait de la division syndicale. Elle signifie simplement que l'Union syndicale continuera de s'efforcer d'unir les travailleurs, par des moyens démocratiques, dans une seule organisation indépendante et libre.

En vertu de son programme de travail, l'Union syndicale déploie son action, défend les intérêts des travailleurs et s'emploie à encourager l'expansion économique du pays dans les limites du régime économique présent. Le régime de l'économie privée est mieux approprié dans certains cas et le régime de l'économie mixte ou de l'économie collective dans d'autres. Ce sont le degré d'efficience et l'intérêt général qui ont le pas sur les intérêts des particuliers ou des groupes qui doivent conduire à déterminer le choix du système de gestion.

La politique des salaires doit viser l'ajustement du pouvoir d'achat des travailleurs à l'accroissement du potentiel économique et à la répartition équitable des fruits du travail. L'Union syndicale recommande des mesures légales pour prévenir et combattre les abus de la puissance économique.

Ce programme de travail de l'USS se prononce résolument en faveur de la recherche scientifique et industrielle, de l'accroissement de la productivité, dont les travailleurs doivent obtenir leur juste part.

Une politique fiscale appropriée doit permettre d'ajuster les taux d'imposition à la capacité économique des contribuables, en respectant le principe de la progressivité. Les politiques des transports,

du logement social, du commerce extérieur, des prévisions économiques, de la politique sociale, du placement de la main-d'œuvre, de la formation professionnelle font l'objet d'une étude attentive et de suggestions pratiques dans ce programme de travail. De même que la protection des femmes et des enfants, ainsi que le développement de relations internationales, spécialement dans le cadre de la Confédération internationale des syndicats libres et de l'OIT, dont l'USS encourage l'action de toutes ses forces.

La Centrale suisse d'éducation ouvrière, qui constitue en fait une émanation de l'USS, s'efforce avec succès d'accroître sans cesse les capacités du travailleur à pouvoir accéder pleinement à la souveraine richesse de la culture.

Afin de répandre les bienfaits de la solidarité syndicale suisse à l'extérieur, l'USS a créé l'Œuvre suisse d'entraide ouvrière, appréciée en Afrique, spécialement en Algérie, grâce à ses ateliers d'apprentissage. Depuis quelques années, une fondation de l'Union syndicale suisse pour la formation de cadres dans les pays en voie de développement a été créée. Deux séminaires se sont succédé en l'espace d'une année au Centre d'études sociales de Chouilly, près de Genève, propriété de la section de Genève de la FOBB. Une cinquantaine de séminaristes de l'Afrique du Nord, du Congo et de la Mauritanie ont été pris en charge durant deux mois. D'autres séminaires du même genre sont envisagés. Le prochain sera probablement consacré aux travailleurs réfugiés de l'Angola.

II. La convention collective de travail

Une des conquêtes les plus remarquables des syndicats ouvriers en Suisse, c'est la convention collective de travail, passée librement entre associations d'employeurs et de travailleurs.

En ce domaine également – comme sur le plan de la mutualité – les syndicats firent œuvre de pionnier. Le législateur n'a fait que consacrer en quelque sorte l'état de fait.

Dans la seconde moitié du siècle dernier, les tarifs, passés d'un commun accord entre employeurs et les syndicats ouvriers, se bornaient à fixer des salaires minima sur le plan local.

Bientôt, les plus puissantes organisations de travailleurs arrachèrent de véritables contrats collectifs, qui réglementaient l'ensemble des conditions de travail, les rapports entre partenaires et se préoccupaient même de l'application pratique des normes fixées.

Il s'agissait encore d'instruments dont le champ d'application était réduit à une localité ou à une région.

C'est en 1907 que fut passé un contrat collectif auquel était soumis l'ensemble des imprimeries de la Suisse allemande et italienne.

En 1918, après la fusion des deux fédérations des typographes, jusqu'alors séparées par régions linguistiques, entraînait en vigueur

un contrat collectif de travail dont le champ d'application s'étendait à toute la Suisse.

A ses débuts, le contrat collectif de travail ne fut pas accueilli avec enthousiasme par toutes les organisations syndicales. Certains reprochaient aux novateurs d'avoir vendu le droit de grève pour un plat de lentilles. Aujourd'hui, toutes les organisations syndicales libres de notre pays offrent ce substantiel plat de lentilles à leurs membres. Depuis fort longtemps d'ailleurs, les syndicalistes éclairés proclament que la grève n'est qu'un moyen et non une fin. Un moyen auquel on ne recourt que quand tous les autres ont échoué.

Au congrès de l'Union syndicale suisse de 1913, un des grands novateurs en matière de relations du travail, Jacques Schlumpf, s'étonnait de l'opposition de certains groupements ouvriers aux contrats collectifs de travail et répondait à ses détracteurs: « On reproche aux contrats collectifs qu'ils privent l'ouvrier de la possibilité de profiter des époques de prospérité. Soit, mais ils empêchent aussi le patronat de profiter des périodes de crise. »

Une résolution adoptée à l'issue de la discussion par 50 voix contre 23 constatait dans ses conclusions que le contrat collectif constitue un moyen d'améliorer les conditions d'existence de la classe ouvrière. *La conclusion de contrats collectifs de travail est une preuve que les deux parties se considèrent comme égales. Elle les oblige à observer ce qui a été stipulé.* En 1924, le congrès de l'Union syndicale préconisait dans le programme minimum élaboré à cette occasion la conclusion de contrats collectifs de travail. Cette nouvelle politique fit encore souvent l'objet de discussions dans les différents organes de l'Union syndicale. Elle fut d'ailleurs confirmée dans le programme de travail élaboré par le congrès de 1933.

Enfin, dans le nouveau programme de travail de l'Union syndicale, adopté au congrès de Bâle en 1960, on peut lire ce passage symptomatique dans le chapitre consacré à cette question:

« Dans le cadre de l'économie privée, l'Union syndicale préfère les réglementations contractuelles à la loi; elles ont l'avantage d'être plus souples; elles peuvent être adaptées plus rapidement et mieux que les dispositions légales aux réalités économiques. Pour le personnel occupé dans les administrations, entreprises et établissements publics, des réglementations de droit public peuvent remplacer les réglementations contractuelles – à la condition que le droit de discussion des associations du personnel demeure garanti.

» Lorsque les réglementations collectives ne sont pas suffisantes ou ne sont pas possibles, les normes minimums en matière de protection des travailleurs ou de politique sociale doivent être fixées ou garanties par la loi. L'Union syndicale donne la préférence à des lois fédérales. »

L'institution du contrat collectif de travail, devenue convention collective par le fait d'un changement dans la terminologie inter-

nationale, est désormais entrée dans les mœurs. La meilleure preuve, c'est qu'à la fin de l'année 1962 le statisticien fédéral notait 1575 conventions collectives, dont 105 étendaient leur champ d'application à l'ensemble du territoire national, 48 à une région, 258 à un canton, 252 à une ou plusieurs localités, 912 à une seule entreprise. Pour mesurer le chemin parcouru en trois décennies, il suffit de rappeler que la statistique mentionnait 303 contrats collectifs en 1929 pour l'ensemble du territoire national, dont le champ d'application s'étendait le plus souvent à une région, un canton, une localité ou une entreprise.

Le fait que deux seules grèves de minime importance ont été enregistrées dans notre pays au cours de l'année précédente, pour zéro en 1961, prouve peut-être encore mieux l'efficacité de ce moyen de droit privé.

Les partenaires contractuels choisissent eux-mêmes entre la paix absolue du travail et la paix relative. Dans le premier cas, il est interdit de recourir à des moyens de lutte jusqu'à l'échéance du contrat. Dans le second, les mouvements sont interdits uniquement pour ce qui concerne les matières réglées dans la convention. Des procédures de négociation, de conciliation et d'arbitrage permettent d'ailleurs de régler certaines questions litigieuses durant la validité du contrat, même sous le signe de la paix absolue du travail. La bonne foi est en définitive aussi une affaire d'éducation et d'habitude.

Il est particulièrement intéressant d'avoir à constater que les principales conquêtes du mouvement syndical au cours des trente dernières années l'ont été grâce au moyen extrêmement souple de la convention collective. C'est le cas des vacances et des jours fériés payés, du paiement du salaire en cas de maladie de courte durée ou même durant le service militaire, sans parler des réductions de la durée du travail, de l'ajustement nécessaire des salaires au renchérissement du coût de la vie et même de l'amélioration constante des salaires minima ou moyens, autrement dit de l'augmentation constante des salaires réels dans le cadre de l'accroissement de la productivité.

N'oublions pas de retenir aussi la création d'institutions paritaires contractuelles dans certaines professions, relatives au placement, à la formation professionnelle ou encore à la sécurité sociale.

Ces résultats sont d'autant plus surprenants que le législateur n'est intervenu en ces matières qu'en 1911 et de façon fort modeste par une révision du Code des obligations qui consacrait les deux articles suivants à la question :

- 322 Des règles relatives aux conditions de travail pourront être établies entre les employeurs et les ouvriers intéressés dans des contrats que les employeurs ou des associations patro-

nales passeront avec des ouvriers ou des associations ouvrières.

Le contrat collectif n'est valable que s'il est rédigé par écrit. Si les intéressés ne se sont pas mis d'accord sur la durée de ce contrat, il peut, après l'expiration d'une année, être dénoncé en tout temps moyennant un avertissement de six mois.

- 323 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 de travail.

Ces assises légales suffirent à favoriser le développement de la négociation collective en Suisse bien avant que la Conférence internationale du travail se préoccupe de la question.

Il est bien évident que la convention collective de travail n'a de valeur que si les normes qu'elle prescrit sont appliquées en fait. Mais c'est exactement pareil pour les prescriptions légales. C'est encore à la force syndicale et à sa vigilance constante, avec l'habitude qui devient une seconde nature, que l'on doit la réussite de l'expérience audacieuse qui a d'ailleurs fait ses preuves en d'autres pays où le syndicalisme est basé sur de vieilles traditions démocratiques.

Un arrêté fédéral du 1^{er} octobre 1941 est venu au secours des partenaires trop faibles pour assurer le respect des normes contractuelles. Il permettait de donner force obligatoire au contrat collectif, sous certaines conditions naturellement, dans l'ensemble de la profession ou de l'industrie.

Ce n'est que le 28 septembre 1956 qu'est entrée en vigueur une loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail et offrant une base légale plus large à ce moyen de régler les rapports du travail entre associations d'employeurs et de travailleurs égales en droit.

III. La convention de la métallurgie

Il me reste à présenter la convention de la métallurgie, dite de la paix du travail, signée pour la première fois en novembre 1937 pour une période d'essai et renouvelée constamment tous les cinq ans depuis 1939, la dernière fois à la fin de l'année 1959.

C'est une convention cadre qui se borne pour l'essentiel à envisager des procédures à suivre pour aplanir les divergences de vues et les différends.

Toute la substance révolutionnaire de cette convention d'un type nouveau, composée de onze articles, réside dans le préambule ainsi conçu:

« L'Association patronale suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie, l'Union des industriels en métallurgie du

canton de Genève, d'une part, et la Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers, d'autre part, conviennent d'élucider réciproquement, selon les règles de la bonne foi, les principaux différends et les conflits éventuels, de chercher à résoudre ces derniers sur la base des dispositions de la présente convention et d'observer pendant toute sa durée une paix intégrale. En foi de quoi, toute mesure de combat, telle que la mise à l'interdit, la grève ou le lock-out, est réputée exclue, même à l'égard de tous autres différends éventuels relatifs aux conditions de travail non spécifiés dans la présente convention. »

Les parties conviennent ensuite d'examiner et de résoudre si possible les différends et les conflits dans l'entreprise même. Elles préconisent l'institution de commissions ouvrières dans toutes les entreprises, pour autant que leurs effectifs le justifient, sur la base des statuts et règlements, qui doivent nécessairement être en accord avec la convention.

Les questions litigieuses au sujet desquelles une entente amiable n'aura pu survenir entre patrons et ouvriers sont transmises pour examen et conciliation aux instances des groupements intéressés. Ces questions comprennent les modifications générales de salaire, la durée du travail, l'introduction et l'application de systèmes de salaires et d'accords, ainsi que les vacances ouvrières et les indemnités pour jours fériés, les cotisations des employeurs à l'assurance de l'indemnité journalière en cas de maladie des ouvriers, le paiement du salaire en cas d'absence pour cause de mariage, de naissance et de décès, ainsi que d'inspections d'armes et d'équipement.

Si ces instances ne peuvent se mettre d'accord, les questions litigieuses seront soumises à une commission de conciliation dont le but est de réaliser si possible une entente.

Si la conciliation ne peut se faire, c'est-à-dire si l'une des parties repousse la proposition de médiation de la Commission de conciliation, cette dernière est fondée à rendre une sentence arbitrale lorsque les deux parties auront préalablement déclaré se soumettre expressément à une telle sentence.

Faute d'une entente sur ces bases, un jugement arbitral interviendra sur la proposition d'une des parties et sans assentiment préalable de l'autre partie; pareil jugement sera déclaré obligatoire par une commission arbitrale ad hoc.

La Commission arbitrale se compose d'un président ayant qualité de juge et de deux juges compétents nommés par les parties dans chaque cas particulier.

Il ne pourra être porté atteinte à la liberté de coalition du fait de la présente convention.

Pour faire respecter cette convention, chaque partie dépose à la Banque Nationale Suisse une caution de 250 000 fr. à titre de garantie

pour l'observation de la convention et de sûreté à l'égard des amendes conventionnelles.

En cas d'infraction par une des parties, un tribunal arbitral, à convenir entre ces dernières, condamnera la partie coupable à payer une amende conventionnelle, dont le montant sera proportionné à l'importance de l'infraction.

Une série d'accords séparés concernent la réglementation de certains problèmes particuliers. C'est ainsi qu'un accord du 19 juillet 1959 fixe la durée des vacances payées à douze jours de la 1^{re} à la 15^e année de service, à quinze jours après 40 ans d'âge, à dix-huit jours après 50 ans d'âge. Cet accord fixe également les jours fériés payés. Un deuxième accord du 19 juillet 1959 règle le paiement du salaire en cas d'absence pour cause de mariage, de naissance et de décès, ainsi que d'inspections d'armes et d'équipement.

Un troisième accord du 30 août 1956 fixe les cotisations des employeurs à l'assurance de l'indemnité journalière en cas de maladie des ouvriers.

Les normes concernant les allocations pour enfants sont également réglementées.

Cette convention de la métallurgie a été passée pour la première fois à la fin de l'année 1937. C'est-à-dire à une époque où l'impérialisme d'Hitler et de Mussolini constituait une dangereuse menace pour l'ensemble des nations démocratiques de notre continent. Le mot d'ordre des organisations syndicales suisses était alors de sauvegarder d'abord les souverains biens de l'indépendance nationale et des libertés du peuple. Cette volonté et cette clairvoyance contribuèrent à renforcer la démocratie politique favorable aux travailleurs et même de la compléter en partie par la démocratie économique.

Placée sous le signe de la paix du travail, la convention de la métallurgie contribua également à renforcer la volonté de défense du peuple suisse. C'est donc devenu un document historique qui honore ceux qui l'ont conçu, appliqué et rendu viable au cours de la deuxième guerre mondiale, quand notre pays était entouré par le cercle de fer des armées de l'axe Rome-Berlin momentanément triomphant. L'honneur est encore plus grand d'avoir su faire perdurer cet acte de sagesse, basé uniquement sur la bonne foi des parties contractantes, jusqu'à nos jours.

L'importance de cette convention a une signification d'autant plus grande qu'elle règle les rapports de travail dans la plus importante de nos industries nationales, qui occupe à elle seule plus de 250 000 travailleurs. Mais aussi parce qu'elle a donné le ton à l'évolution des rapports du travail dans un certain nombre d'autres industries. Il n'est pas étonnant dès lors qu'elle soulève un grand intérêt dans les pays qui nous entourent.

Vingt-cinq années d'expériences pratiques prouvent que la convention de la métallurgie a été bénéfique aux ouvriers, dont les salaires réels ont été accrus de 37% jusqu'en 1958. Durant son règne, qui continue, les travailleurs de la métallurgie ont obtenu des vacances payées avant que les cantons ne légifèrent, une participation patronale à l'assurance-maladie, le paiement du salaire durant les jours fériés, la réduction par étapes successives d'une heure de la durée du travail jusqu'au terme de 44 heures, etc.

Une action qui fait honneur au mouvement syndical suisse dans son ensemble.

Tous ces succès n'enlèvent naturellement rien aux mérites d'autres organisations syndicales qui continuent à régler les rapports du travail de leurs membres dans des conventions collectives de travail.

Conclusions

Pour compléter ce tour d'horizon trop rapide, il est utile de rappeler que la pression des syndicats libres de notre pays conduit dans le passé à quelques révisions de la véritable loi fédérale sur le travail dans les fabriques de 1877. Le Parlement est actuellement saisi d'un projet de loi fédérale sur le travail qui englobera également la législation des fabriques et quelques autres lois spéciales sur le repos dominical, la protection des femmes et des enfants, etc. Le projet étend la protection légale de la Confédération également sur les travailleurs du commerce et de l'artisanat, dont seules quelques lois fédérales spéciales et des législations cantonales se préoccupaient jusqu'à maintenant. Ce nouvel instrument législatif envisage de substantielles réductions de la durée légale du travail et l'introduction des vacances payées à raison de deux semaines pour tous les travailleurs de l'industrie privée, de trois semaines pour les jeunes gens et les apprentis. Les conventions collectives de travail auront d'ailleurs la possibilité d'aller au-delà de ces normes minima. Les législations cantonales aussi, mais jusqu'à trois semaines. Une révision du chapitre consacré au contrat de travail dans le Code des obligations est également en voie de conclusion, dont la grande innovation sera constituée vraisemblablement par l'indemnité de départ en faveur des travailleurs qui ont passé une longue partie de leur vie au service de la même entreprise.

Sur le plan de la sécurité sociale, le bilan syndical est également assez impressionnant. C'est ainsi que la loi fédérale sur l'assurance-maladie et accidents de 1911 est aussi en révision. De même que la loi fédérale d'assurance-vieillesse et survivants de 1947 et de son corollaire, la loi fédérale d'assurance-invalidité. A cinq reprises déjà, les prestations de vieillesse et de survivants ont été améliorées. Une sixième révision plus importante encore est actuellement en préparation. L'assurance-chômage continue ses bons offices. Il reste à

réaliser enfin un vieux postulat syndical: l'assurance-maternité. Par le biais de la révision du Code des obligations que nous venons d'évoquer, il sera du moins possible d'assurer bientôt l'indemnisation pour perte de salaire des travailleuses en couches.

Enfin, l'attention du Parlement se porte maintenant sur la révision de la loi fédérale sur la formation professionnelle de 1930, préparée minutieusement et de façon satisfaisante par une commission fédérale d'experts, composée d'employeurs, de travailleurs et de représentants de la science. Dans ce pays, où le travail de qualité est une nécessité inéluctable, il est naturel que le législateur se préoccupe spécialement de l'orientation professionnelle, de la formation des apprentis, des examens de capacité et du subventionnement des écoles professionnelles, ainsi que des cours d'instruction destinés aussi bien aux apprentis et aux travailleurs qu'aux maîtres du corps enseignant professionnel et des experts.

Dans tout ce mouvement multiple et divers, le syndicalisme libre est naturellement en pointe. C'est la force dynamique qui entraîne toujours plus avant le progrès social.

Les procédures de conciliation dans l'industrie en Grande-Bretagne

Les procédures de conciliation dans l'industrie sont nombreuses et complexes. On peut néanmoins les classer en deux groupes:

1. Les procédures de négociation et de consultation qui ont pour but d'arriver à des conventions collectives.
2. Les procédures de règlement des conflits qui sont soit de conciliation, soit d'arbitrage, soit d'enquête.

Les procédures de négociation

En ce qui concerne la première catégorie, c'est-à-dire les négociations entre employeurs et employés, elles ne constituent pas un système homogène centralisé et réglementé par la loi: les procédures de négociation sont le fruit de multiples négociations individuelles entre les syndicats (Trade Unions) et les employeurs de chaque industrie, et les procédures varient avec chaque industrie.

Ce système a toujours donné de bons résultats, et le gouvernement a pour politique de laisser les syndicats et les employeurs trouver la solution à leur propre conflit et de ne pas intervenir à moins que le système de négociation ne s'avère inadéquat ou aboutisse à une impasse.