

# Les syndicats dans un monde en évolution

Autor(en): **Wüthrich, E.**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **59 (1967)**

Heft 2

PDF erstellt am: **26.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-385431>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# REVUE SYNDICALE SUISSE

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

Supplément trimestriel: «TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE»

59<sup>e</sup> année

Février

N<sup>o</sup> 2

## Les syndicats dans un monde en évolution

Par *E. Wüthrich*<sup>1</sup>,  
conseiller national, président central de la FOMH

### *1. Introduction*

C'est dans la société actuelle, face aux réalités d'aujourd'hui que l'Union syndicale doit remplir ses tâches, défendre les intérêts des travailleurs et s'employer à stimuler l'expansion, indépendamment du régime économique lui-même. Telle est la conception affirmée par le congrès syndical de 1960. Il a précisé que la préoccupation majeure du syndicalisme est d'améliorer la condition de l'homme qui travaille, qu'il soit occupé dans une entreprise privée, mixte, coopérative ou publique. Le syndicalisme lutte pour que cet homme devienne un participant à part entière dans la vie du travail et dans la société.

L'accomplissement de cette mission dans une économie dynamique et une société soumise à la loi du changement implique des tensions. Mais les tensions ne sont pas nécessairement un élément négatif. Elles sont une source d'énergie. Et cette énergie, bien aiguillée, peut stimuler le changement, les transformations, les solutions et les constructions nouvelles. Les années qui se sont écoulées depuis le dernier congrès le démontrent. Bien que les tensions aient été fortes (il suffit de songer aux affrontements provoqués par la réduction de la durée du travail et le problème de la main-d'œuvre étrangère), l'essor économique a dépassé les prévisions les plus optimistes. Les bilans des entreprises ont atteint des chiffres record. Cela n'empêche cependant pas les employeurs de voir monter des périls imaginaires à l'horizon. On déplore les interventions de l'Etat sur le marché du travail, on gémit sur la hausse des salaires, l'alourdissement des charges sociales, les appétits insatiables «des autres» et l'on croit avoir accompli tout

<sup>1</sup> Exposé présenté au congrès de l'USS en octobre 1966. Voir la décision du congrès à ce propos dans la résolution générale, publiée dans le numéro de novembre de la *Revue*.

son devoir civique quand on a mis en garde travailleurs et syndicats contre la tentation de céder à la démesure et de gonfler de manière exagérée leurs revendications.

## 2. *Les syndicats: facteurs d'ordre dans l'économie*

Un congrès est l'occasion de se demander si l'Union syndicale et les fédérations affiliées ont rempli leur mission. On peut répondre à la fois par oui et par non. *Oui* si l'on songe à l'action qu'elles ont conduite et si l'on confronte les progrès réalisés et les ressources humaines et matérielles dont elles disposent; *non* si l'on considère les problèmes toujours nouveaux et non résolus que posent une économie en expansion et une société en pleine mutation. Il convient de rappeler ici que la reconnaissance officielle des syndicats par les associations d'employeurs et par l'Etat au lendemain de la première guerre mondiale a amorcé un changement fondamental des relations du travail. Il suffit de songer au développement rapide des conventions collectives et autres accords paritaires, qui reposent désormais sur une base légale et peuvent être déclarés d'applicabilité générale. Les nouveaux articles économiques ont conféré aux organisations économiques – aux syndicats notamment – le droit d'être consultés sur les projets de loi et d'arrêtés qui touchent directement ou indirectement la vie économique et sociale.

Le rapport final de la commission d'experts instituée pour étudier les problèmes de la collaboration entre employeurs et travailleurs, publié en 1954, constate que cette collaboration est indispensable parce que les organes de l'Etat ne disposent pas, pour résoudre bien un problème donné, des expériences et des connaissances des employeurs et des travailleurs. Il ajoute que nombre des mesures prises par l'Etat ne peuvent pas être exécutées sans la collaboration efficace et confiante des associations parce que l'Etat – s'il ne veut pas gonfler exagérément son administration – ne dispose pas des moyens nécessaires à cet effet. Cette conception étant admise et les articles économiques en vigueur, aucun projet de loi pour ainsi dire n'est soumis au Parlement avant que l'Union syndicale et les fédérations affiliées n'aient eu la possibilité de se prononcer. Et je crois devoir souligner que les avis de l'Union syndicale sont soigneusement étudiés et qu'ils ne sont pas aussi mauvais que ne le prétendent certains milieux. Quoi qu'il en soit, l'influence exercée par les syndicats sur la solution des problèmes économiques et sociaux a contribué à atténuer sensiblement les écarts entre les «gras» et les «maigres». Cette influence, renforcée par les répercussions des conventions dites de la paix du travail conclues dans la métallurgie et dans l'horlogerie, a créé les conditions psychologiques et matérielles d'une réglementation complète des salaires et des conditions de travail dans le secteur privé. Ainsi, le principe d'une répartition des fruits du travail commun

selon les prestations des participants a été plus ou moins reconnu dans tous les milieux économiques. Si les conceptions du patronat et des syndicats divergent encore fortement, c'est, pour l'essentiel, sur l'interprétation de ce principe. Il faut bien se convaincre qu'à cet égard, il y aura toujours des divergences entre les partenaires sociaux.

La participation des syndicats à l'élaboration des lois de nature économique et sociale et à la réglementation des salaires et des conditions de travail (par le biais de lois et d'ordonnances pour le personnel des services publics et de conventions collectives pour les travailleurs de l'économie privée) exprime une évidente réalité: les syndicats sont un élément de l'ordre dans la profession et dans l'économie. On n'appréciera jamais assez la valeur et la portée de l'action qu'ils poursuivent à ce titre. Conrad Ilg, l'un des promoteurs de la convention dite de la paix du travail, a distingué dès 1937 la portée civique et morale de cette fonction; elle dépasse le cadre matériel. En 1942, devant l'assemblée générale de la Société suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie, il a esquissé cette vision de l'avenir:

«Par l'intermédiaire du syndicat, le travailleur doit bénéficier de l'égalité des droits sur les plans économique et social et devenir un participant à part entière. En contrepartie, il doit endosser ses responsabilités envers l'économie nationale. Pour que l'organisation syndicale puisse atteindre cet objectif, les employeurs et les travailleurs doivent voir en elle autre chose qu'un partenaire contractuel. L'organisation patronale et ses membres doivent admettre que l'apport du syndicat est indispensable à l'essor économique et à l'évolution de la société. Mais le travailleur isolé est incapable, dans l'économie d'aujourd'hui, de s'assurer la place à laquelle il a droit: celle de citoyen à part entière d'une communauté libre et démocratique.»

Ces considérations sont inspirées par la conviction de l'interdépendance des partenaires et cet esprit communautaire qui, seuls, permettent de résoudre bien les problèmes de l'homme qui travaille. Cet état d'esprit, que le travail éducatif des syndicats a largement répandu parmi les travailleurs organisés, nous a permis, à la différence de l'étranger, de maintenir la paix du travail pendant des dizaines d'années. Un simple coup d'œil jeté sur les statistiques internationales démontre que les jours perdus chez nous à la suite de grèves sont sans poids dans la balance économique. De 1961 à 1965, les conflits de travail ont entraîné la perte de 0,04 journées seulement par travailleur et par an, au regard de 1,7 en Italie en 1962. Nous nous bornons à cette indication parce que nous ne connaissons pas les chiffres ultérieurs. «Cet état de choses ne va pas de soi», a déclaré M. Hans Schindler, ancien président de la Société suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie devant l'assemblée générale du 2 juillet 1964, appelée à se prononcer sur le renouvellement de la

convention de la métallurgie. C'est également notre avis. Car enfin, sans la volonté syndicale de respecter les accords – les conventions collectives dans le secteur privé et les lois et ordonnances dans le secteur public – ce résultat n'aurait pas été atteint, en Suisse pas plus qu'ailleurs. Ce résultat est, pour l'essentiel, le fruit du travail éducatif systématiquement poursuivi par l'Union syndicale et par ses fédérations.

Cet effort est une contribution importante à l'essor économique. On ne l'apprécie pas à sa juste valeur quand on passe au crible l'action syndicale. Prenons pour exemple le vieux et toujours nouveau problème de l'accroissement de la productivité. Il est incontestable que toutes les organisations syndicales sont ouvertes à ce problème et aux exigences qu'il pose. Elles se rallient à toutes les mesures raisonnables visant à produire mieux, avec moins de travail et à plus bas prix. Elles s'emploient à faire comprendre à leurs membres les nécessités d'une saine rationalisation et à les engager à coopérer à l'application des méthodes nouvelles qui visent à cet objectif. Il n'était pas facile de dissiper, parmi nos membres, les méfiances que de pseudo-mesures de rationalisation avaient accumulées pendant les années de crise!

Il suffit de rappeler l'attitude positive adoptée par les syndicats face à la conception suisse d'un marché commun s'étendant à l'Europe tout entière et leurs interventions, lors de la révision fondamentale du tarif douanier, en faveur d'une politique douanière libérale.

Cette attitude des syndicats a été dictée par le souci de maintenir l'emploi à long terme parce qu'ils savent que la plupart de nos entreprises industrielles ne sont viables et ne peuvent prospérer que si elles exportent. Notre politique économique doit donc viser avant tout à maintenir ouverts les marchés extérieurs et à en augmenter le nombre. Bien que le nouveau tarif douanier grève les importations, l'Union syndicale, considérant les intérêts à long terme du pays, a mis l'accent sur le renforcement de nos positions extérieures plus que sur les intérêts immédiats des consommateurs.

L'Union syndicale s'est prononcée positivement sur la nouvelle politique conjoncturelle. Et pourtant, on conviendra qu'en se ralliant à des mesures destinées à tempérer les cadences de l'expansion, elle ne s'engageait pas dans la plus populaire des politiques. En effet, l'expérience le démontre, les travailleurs peuvent espérer davantage, dans l'immédiat, d'une bonne conjoncture, d'une conjoncture en expansion que d'une conjoncture dont l'essor est freiné. Mais dans ce cas comme dans d'autres, les syndicats ont fait passer les avantages à long terme d'un processus d'assainissement économique sur les avantages immédiats d'un débordement de la conjoncture. Bien que cette politique à longue vue nous ait valu des critiques aussi acerbes qu'injustes, nous en cueillons aujourd'hui les premiers fruits. La balance suisse des revenus est à peu près équilibrée; depuis le mois de mai, l'indice des prix à la consommation s'est stabilisé entre 225

et 226 points et la spéculation foncière a été largement stoppée. Il faut cependant reconnaître que les mesures qu'appelle la situation financière de la Confédération et de ses entreprises en régie, comme aussi les nouvelles revendications agricoles donneront probablement une nouvelle impulsion au renchérissement.

Abordons maintenant le problème du logement. Le gonflement excessif et rapide du volume des constructions artisanales, industrielles et publiques de 1962 à 1964, l'immigration sans frein de travailleurs – trop longtemps tolérée par la Confédération et les cantons – ont aggravé à tel point la pénurie d'habitations et donné une impulsion si forte à la hausse des loyers que le logement est devenu un problème social N° 1. En liaison avec la reconduction, vivement contestée, du contrôle des loyers, l'intervention des syndicats a déclenché une vaste discussion sur la politique du logement de la Confédération. Plus encore, notre mouvement s'est toujours employé – et avec succès – à stimuler la construction de logements. Grâce à son initiative, et en partie aussi grâce à sa participation financière, plus de 10 000 logements à loyers modérés ont été achevés au cours des vingt dernières années. Nous avons tout lieu de souligner les gros efforts poursuivis dans ce domaine par le syndicalisme au cours des deux ou trois dernières années.

Ces quelques considérations suffisent pour démontrer que nos organisations, en marge de l'activité qu'elles poursuivent – et qui reste au centre de leurs préoccupations – pour aménager de manière aussi équitable que possible les conditions de travail et de salaire, participent activement à l'aménagement de la politique économique du pays. Il est évident que ce n'est pas «pour les beaux yeux» des employeurs qu'elles déploient cette activité, mais, au premier chef pour améliorer la condition économique et sociale des salariés dans les ateliers, les bureaux et les administrations – en un mot pour stimuler la promotion du travailleur. Cela dit, il est évident qu'une formation aussi poussée que possible du travailleur – aux échelons de la recherche, du développement de prototypes et de la production – est la condition première d'une économie prospère, pleinement adaptée aux exigences du progrès technique, et concurrentielle.

### *3. La fonction d'ordre des syndicats et ses effets*

L'influence croissante exercée par les syndicats sur l'évolution économique et sociale et sur la réglementation contractuelle des conditions de travail et de salaire a provoqué et provoque souvent de vifs affrontements au Parlement et entre les partenaires sociaux. Nous avons déjà évoqué la réduction de la durée du travail et le problème de la main-d'œuvre étrangère. Commentons maintenant les arrêtés conjoncturels, les problèmes des loyers, du logement et des prix agricoles. Les événements ont démenti le pessimisme de commande du

Vorort de l'industrie et du commerce, de l'Union centrale des associations patronales et de l'Union suisse des arts et métiers qui prédisaient que les hausses des salaires, les réductions des horaires et les interventions de l'Etat menaient tout droit à la catastrophe. C'est exactement le contraire qui s'est produit. Jamais la croissance économique n'a été plus vigoureuse qu'au cours des dernières années. De 1960 à 1965, le produit social brut est passé de 37 à 60 milliards de francs; l'augmentation est de 62 %. Compte tenu d'un renchérissement de 17 % et d'un accroissement de la population de l'ordre de 540 000 personnes, le produit social brut réel par habitant s'est accru de 26 %, ou de 4,8 % par individu et par an.

Les revenus globaux nominaux des travailleurs (salaires, traitements, prestations sociales diverses, etc.) sont passés parallèlement de 19 à 31 milliards. Ils ont augmenté de 63 %, à peu près à la même cadence que le produit national brut. L'amélioration est également de 26 % en cinq ans. La proportion des salariés – à la suite de l'intense immigration – ayant augmenté plus fortement que la population, le revenu réel moyen des travailleurs s'est amélioré de 20 à 21 % de 1960 à 1965 ou de 3,4 à 3,6 % par an. On peut donc en conclure que les revenus du travail, contrairement à ce que d'aucuns prétendent, n'ont pas « enflé » de manière excessive, ou incompatible avec les exigences de la politique conjoncturelle.

En outre, et cette constatation est essentielle pour l'évolution ultérieure de la conjoncture, notre industrie a maintenu sa capacité de concurrence sur les marchés extérieurs, malgré les progrès de l'intégration et les discriminations du marché commun; quelques branches l'ont même encore améliorée. De 1960 à 1965, la valeur des exportations est passée de 8,1 à 12,8 milliards; la progression est de 58 % – de 38 % en valeur réelle.

L'évolution des cours des actions et des dividendes n'a pas été aussi mauvaise qu'on ne le prétend ici et là au cours des assemblées d'actionnaires. Le capital social donnant droit à des dividendes est monté de 10,5 à 16,6 milliards; de 1960 à 1964 (dernier chiffre disponible) le dividende moyen s'est inscrit à peu près sans changement à 8,32 %. Il est vrai que les taux varient assez fortement d'une branche et d'une entreprise à l'autre. Si l'on considère, outre l'évolution des dividendes, que les investissements intérieurs bruts (couverts dans une mesure croissante par l'autofinancement) sont passés de 9,6 à 17,6 milliards, on conviendra que l'adaptation des salaires et des prestations sociales n'a pas encore atteint le plafond des possibilités des entreprises.

Dans l'ensemble, la lutte menée par les syndicats – mais dans le cadre des exigences conjoncturelles – pour l'amélioration des conditions de travail et de salaire a produit des résultats appréciables et contribué à élever sensiblement le niveau de l'existence de la population. Comme le relevait feu Julius Bühler, directeur général des Aciéries Georg Fischer, « c'est d'ailleurs là l'objet de toute activité

économique». De l'essor de cette activité, de l'action conduite par les syndicats pour en répartir plus équitablement les fruits dépendent les améliorations ultérieures de la position matérielle et sociale des travailleurs et le maintien de la paix du travail.

#### 4. Les syndicats et les problèmes d'avenir

Les problèmes non résolus d'aujourd'hui et de demain placent le pays et les syndicats en face de tâches nouvelles. Il n'est pas vrai, comme l'écrivait dernièrement la *Liberale Zeitung*, l'organe des jeunes libéraux, que la Suisse soit «vieille, fatiguée, sans force, quelque peu malade». Au contraire, jamais nous n'avons affronté tant de problèmes et tant d'interrogations, ni si fortement affirmé la volonté d'y répondre. Le conseiller fédéral Hans-Peter Tschudi l'a dit très vigoureusement lors de la célébration du centenaire de la Première Internationale ouvrière à Genève, le 4 septembre dernier; en prenant le contre-pied des allégations de tant de nos intellectuels, il a conclu que :

«La Suisse n'est nullement un pays ennuyeux dans lequel tout est déjà accompli. Tant en politique extérieure qu'en politique intérieure, les questions difficiles et les interrogations anxieuses foisonnent. Maintenir un petit Etat de moins de six millions d'habitants au niveau d'un Etat industriel avancé, avec les conditions sociales exemplaires, fournir des prestations économiques, scientifiques et culturelles qui puissent soutenir la concurrence avec celles des grandes puissances, voilà certainement des buts qui peuvent être qualifiés de fascinants.»

Notre ami Hans-Peter Tschudi a dit oui face aux problèmes nouveaux. Le mouvement syndical partage sa conviction et il concourra à leur solution avec tous les milieux animés de la volonté de construire. Parmi ces problèmes mentionnons: la pénétration étrangère, le retard des infrastructures, la pénurie de logements, la lutte contre la pollution des eaux et de l'air, la lutte contre le bruit, le développement de la formation professionnelle, le perfectionnement professionnel, le recyclage, le développement des universités, l'aménagement du territoire, le renouvellement du fédéralisme, etc., comme aussi le problème – toujours nouveau et essentiel pour le maintien de la paix du travail – de l'équitable répartition des fruits du travail de tous entre le capital, le travail et l'Etat.

Ces tâches – dont chacune en implique d'autres – ne peuvent être résolues que par un effort commun, précédé d'un examen commun. Mais la revendication visant à l'examen commun des problèmes et à l'effort collectif dans l'exécution n'est pas accueillie favorablement partout, surtout quand les travailleurs et leurs organisations manifestent leur volonté d'y participer. On insiste sur la valeur de la personnalité et l'on agit – du moins dans certains milieux – comme si le



travailleur dépouillait toute personnalité en adhérant à un syndicat. On pratique même le fétichisme d'un individualisme absolu, libre de toute entrave. Plus les «citoyens» qui en font profession s'emploient de manière plus provoquante à dénigrer le pays et ses institutions et plus ils récoltent d'applaudissements. Ils sont réputés non-conformistes. Et le non-conformisme est à la mode, comme les Beatles, les Yé-Yé et d'autres manifestations d'aujourd'hui. Mais en réalité, ces «non-conformistes» sont pour la plupart des gens qui n'ont ni le sens de la communauté, ni celui des responsabilités qu'il implique. Pour eux, le non-conformisme qu'ils affichent est, de tous les moyens de s'imposer à l'attention, celui qui requiert le moins d'effort.

Mais les tirades que cette «restauration» d'un «sain individualisme» inspire visent en premier lieu les syndicats et l'influence grandissante qu'ils exercent dans l'économie et la société. On reproche aux syndicats de vouloir s'arroger une puissance «excessive». Tout cela est cousu de fil blanc. Ces polémiques sont déclenchées au premier chef par ceux dont le renforcement des syndicats limite la puissance – et l'influence indue qu'ils exercent, à la faveur de leur position, sur le cours des choses.

Les syndicats ne visent nullement au pouvoir ou à détenir une puissance incompatible avec les principes qui régissent notre démocratie. Mais ils veulent être forts parce que des organisations faibles ne servent bien ni les travailleurs, ni l'économie, ni l'Etat. Les années de crise et de guerre ont abondamment démontré que nos syndicats, loin d'être un danger, sont au contraire l'un des plus solides fondements de notre démocratie.

Le syndicalisme suisse n'affronte pas seulement les grands problèmes collectifs de la nation, mais aussi les difficultés consécutives à l'effort permanent d'adaptation qu'exigent l'évolution et ses changements. Plus cet effort sera efficace et mieux nous serons en mesure d'influencer la solution des problèmes de la communauté. Trop de travailleurs malheureusement – de salariés étrangers notamment – croient pouvoir se passer du syndicat. Ils font fausse route. Ils oublient que si le monde du travail est aujourd'hui à même de modifier le cours des choses, c'est au premier chef parce qu'il s'est organisé. Ne cédon pas à l'illusion de croire que la prospérité de notre industrie, la qualité de ses prestations, les positions qu'elle a conquises sur les marchés extérieurs, l'élévation rapide des niveaux de vie auraient été possibles si le monde du travail était demeuré inorganisé, sans volonté propre et soumis passivement à l'autorité patronale. Faut-il ajouter que des travailleurs qui ne verraient que leurs intérêts immédiats et personnels, qui n'auraient aucune idée des relations de cause à effet entre les phénomènes économiques et sociaux seraient incapables de contribuer à la solution des problèmes d'aujourd'hui et de demain, du moins à une solution conforme au bien commun ?

## 5. Les forces hostiles au syndicalisme

Il n'échappe pas à l'observateur attentif que la tendance à nier le rôle du syndicalisme est vigoureusement alimentée par certains intellectuels ou gens qui se prétendent tels. A en croire un certain journalisme, qui s'emploie à fouetter les mécontentements, la défense des libertés exigerait que les travailleurs fussent libérés de l'emprise du «collectivisme syndical», protégés contre elle. Mais on escamote soigneusement une réalité: que tout, dans notre Etat – de la famille à l'association et à l'autorité politique – est organisé selon des principes communautaires et que les institutions démocratiques ne fonctionnent que dans la mesure où le citoyen accepte de s'intégrer dans une communauté.

Diverses catégories d'individus, notamment les jeunes travailleurs et maints chefs d'entreprises – parmi lesquels des jeunes aussi – estiment que les syndicats sont aujourd'hui superflus, qu'ils sont dépassés par l'évolution. Lors d'un récent colloque au Centre protestant de Boldern, un chef d'entreprise de la métallurgie a même demandé quand les syndicats – leur mission étant remplie – auraient enfin le courage de se dissoudre!

M. Hans Schindler, l'ancien président de la Société suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie, a qualifié les managers de cet acabit de «francs-tireurs de l'économie libre». Mais ces «francs-tireurs» qui croient tout mieux savoir que les autres, s'emploient à perturber les relations entre les organisations syndicales et patronales.

On constate aussi que trop d'entreprises pratiquent une politique du personnel hostile aux syndicats. Aujourd'hui encore – et nos hommes de confiance le confirment – des directeurs et des chefs du personnel croient devoir mettre en garde les travailleurs nouvellement engagés contre l'adhésion au syndicat – en ajoutant qu'ils s'en trouveront bien. Trop de salariés – étrangers avant tout – ne sont que trop heureux de suivre ce «conseil d'ami». Non seulement ils économisent la cotisation syndicale, mais ils ont le sentiment d'être «bien vus du patron».

Dans nombre d'entreprises aussi, les règles qui régissent les promotions sont une arme contre le syndicat. Aujourd'hui encore, à l'âge de l'atome et de l'électronique, nombre d'employeurs invitent l'ouvrier qui bénéficie d'une promotion – de chef d'équipe ou de contre-maître – à quitter le syndicat. Malheureusement, une trop forte proportion de ces collègues n'ont pas toujours le courage de repousser cette invite en la qualifiant de ce qu'elle est: une immixtion inadmissible dans la vie privée du travailleur. L'influence grandissante des associations économiques – des syndicats notamment – n'a pas toujours l'heur de plaire aux partis politiques. On l'a bien vu lors de la discussion, au Parlement, du projet concernant le renforcement du

contrôle parlementaire. Si l'on en croit le rapport de la commission de gestion du Conseil national, les représentants des partis politiques estiment n'être plus en mesure de prendre librement une décision lorsqu'une entente (le rapport parle d'un compromis) est déjà intervenue durant la procédure législative pré-parlementaire, entre les organisations économiques. En instituant une nouvelle réglementation de la procédure pré-parlementaire, il aurait été possible de brider les organisations économiques et du même coup les syndicats. Le Parlement en a décidé autrement. Néanmoins, des tensions subsistent entre les partis et les syndicats.

### *6. Les forces favorables au syndicalisme*

Mais il y a heureusement des employeurs et des porte-parole du patronat qui sont conscients des dangers qu'impliquent les tendances que je viens d'esquisser et qui s'emploient à résoudre les problèmes avec les syndicats, et non pas contre eux. Parmi les nombreuses voix qui s'élèvent en faveur de cette coopération avec les syndicats, j'en citerai trois qui émanent d'employeurs et d'associations de branches appartenant au domaine d'organisation de la FOMH. Lors de l'assemblée générale de la Société suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie, son président, M. Herbert Wolfer, a déclaré le 1<sup>er</sup> juillet 1965 :

« Dans les circonstances présentes, nous nous estimons heureux d'avoir pu régler contractuellement les conditions de travail avec nos partenaires sociaux, et tout particulièrement d'avoir pu renouveler la convention dite de la paix du travail. La conclusion de cet accord ne signifie nullement stagnation des échanges de vue et absence de confrontations. Les contacts avec les partenaires sociaux doivent être maintenus afin que nous puissions nous employer à surmonter en commun les difficultés accrues que l'on affronte sur le plan de l'entreprise – que ce soit à la suite de la pénurie de main-d'œuvre ou de perturbations de la fluidité du travail. »

Les commentaires de ce grand industriel sont pleinement conformes aux conceptions qui ont inspiré, au cours des années trente, les promoteurs de la convention dite de la paix du travail. On peut en conclure qu'il tient pour désirable et utile un syndicalisme fort.

Au début de 1965, le service de presse des « Groupements patronaux vaudois s'est exprimé de manière plus nette encore sur l'évolution des effectifs syndicaux :

« Des gens s'étonnent que des organisations patronales s'inquiètent des reculs ou de la stagnation des effectifs syndicaux. Leur étonnement est la conséquence d'un examen superficiel du problème ou d'une méconnaissance des nécessités de maintenir de l'ordre dans la profession. »

Le *Bulletin* des Groupements patronaux vaudois confirme donc bien l'aberration que dénoncent depuis tant d'années les syndicats.

De même, M. Alphonse Burckhardt, le délégué du Basler Volkswirtschaftsbund (Cartel patronal de Bâle-Ville), s'est prononcé de la manière la plus positive lors du jubilé de la section FOMH de Bâle, le 30 octobre 1965. Après avoir relevé que l'on peut compter sur la parole donnée par la FOMH, il a ajouté :

« Il ne s'agit pas là de compliments. Ce sont de simples constatations. Pour confirmer que je me place sur le terrain des réalités, j'aborderai l'un des soucis qui vous préoccupent : le fait que les effectifs des syndicats du secteur privé restent stationnaires ou diminuent. L'employeur qui s'en réjouirait ferait preuve de myopie. Qui est persuadé que la démocratie suisse ne repose pas seulement sur les partis mais aussi sur les associations doit admettre et souhaiter l'existence de syndicats forts. »

Il serait souhaitable que ces vues, aussi raisonnables que réalistes fussent plus répandues dans les milieux patronaux et que la presse, la radio et la télévision les diffusent plus largement. Si l'on ne s'emploie pas à poursuivre et à développer la politique de collaboration, fondée sur les réalités et sur des accords contractuels, si on laisse se détériorer les relations paritaires, si l'on continue à travailler à l'affaiblissement du syndicalisme, le réveil pourrait être déchirant. Car enfin, affaiblir le partenaire social c'est renforcer du même coup les extrémismes de gauche et de droite. Aucun démocrate digne de ce nom n'a intérêt à une telle évolution. Les quelques citations que je viens de faire éclairent bien le problème des relations entre employeurs et travailleurs. Elles montrent combien fortement l'interprétation des phénomènes sociologiques est teintée de subjectivisme. Tandis que les uns pensent que l'économie se porterait beaucoup mieux si les syndicats étaient faibles ou disparaissaient, les autres reconnaissent pleinement la fonction d'ordre qu'ils remplissent et souhaitent leur renforcement.

### *7. Les conséquences de la situation et les mesures qu'elles appellent*

Une époque de plein emploi et de pénurie de main-d'œuvre, des réglementations contractuelles relativement favorables des conditions de travail et de salaire, l'affrontement des forces – les unes hostiles, les autres favorables au syndicalisme – les appréciations divergentes dont il fait l'objet, tout cela est préjudiciable au recrutement. Comme nous l'avons relevé, ce sont avant tout les travailleurs étrangers – du moins une forte proportion d'entre eux – qui posent de très difficiles problèmes syndicaux lesquels viennent s'ajouter aux difficultés d'ordre professionnel, technique, social et humain que leur inadaptation suscite. Les hypothèques que ces réalités font peser sur le syndicalisme sont d'autant plus lourdes que cette main-d'œuvre

est assimilable à une véritable tour de Babel. La diversité des langues : l'italien, l'espagnol, le grec, le turc, le yougoslave, le hongrois, entrave les communications, la compréhension réciproque et rend extraordinairement difficile la collaboration dans l'entreprise. Un pour-cent seulement de ces travailleurs ont bénéficié d'une formation syndicale, et encore n'ont-ils, en règle générale, qu'une conception très rudimentaire de la fonction du syndicalisme.

Il va sans dire que l'absentéisme de l'énorme majorité des travailleurs étrangers et d'une bonne partie des jeunes travailleurs de chez nous entrave considérablement l'exécution de nos tâches ; il est préjudiciable à la consolidation des accords contractuels. On constate une augmentation constante des infractions des dispositions contractuelles et légales concernant la durée du travail, une incontestable détérioration du climat du travail dans les entreprises et, par voie de conséquence, un fléchissement de la productivité. Sans aucun doute, la passivité, l'égoïsme des non-organisés freinent le progrès social.

Si ces travailleurs étaient organisés, nous pourrions les initier aux problèmes syndicaux, les intégrer mieux dans la vie du travail et dans la vie sociale, en un mot contribuer plus efficacement à leur assimilation – plus efficacement que les tirades sentimentales que la presse et nombre d'associations bien pensantes consacrent à ce thème. Une intégration syndicale de ces travailleurs permettrait de surmonter certaines des difficultés spécifiques liées à l'emploi de cette main-d'œuvre bien mieux que si elle reste à l'écart du syndicat. Quelles sont les conséquences de cet état de choses pour nous et, indirectement, pour les organisations patronales ? Nous avons vu que les syndicats affrontent des tâches toujours plus lourdes et plus nombreuses. A elles seules, les modifications des structures mêmes de la main-d'œuvre, sa mobilité, accroissent les difficultés.

Ces tâches nouvelles continueront-elles à être abordées et résolues en commun par les partenaires contractuels ou seront-elles abandonnées à certains politiciens en mal de popularité ? Deviendront-elles l'objet de joutes politiques ? C'est là une question qui se pose très sérieusement aux organisations patronales et syndicales. Pour tout citoyen conscient de ses responsabilités, la réponse est nette. Ce citoyen donne, dans le secteur privé, la préférence aux solutions contractuelles. Mais cette réponse claire suppose, tant du côté syndical que patronal, l'existence d'organisations assez fortes pour poursuivre sans désespérer dans la voie contractuelle. Cependant, une forte organisation syndicale est inconcevable sans recrutement efficace. Comme nous l'avons vu, les modifications des structures de la main-d'œuvre, sa mobilité, la présence d'une masse d'étrangers qui n'ont aucune notion du syndicalisme et de ses fonctions, une longue phase de prospérité qui engage d'aucuns à conclure que « les cailles tombent toutes rôties dans la bouche » et que le syndicat n'a plus de raison d'être, tout cela entrave fortement le recrutement. Cette constatation

vaut tout particulièrement pour les syndicats dont l'activité est dictée par une conception à long terme de la politique contractuelle. Cette conception, qui implique une activité peu spectaculaire, n'est guère propre à «enthousiasmer» les masses; elle alimente, parmi les travailleurs qui en bénéficient sans coup férir, l'indifférence et l'égoïsme. «Pourquoi s'organiser puisque ma situation s'améliore en quelque sorte automatiquement?» Nous avons vu que cet égoïsme est même stimulé par certains employeurs et chefs du personnel, par une certaine presse aussi.

Les menaces qui pèsent sur le recrutement syndical – qu'elles viennent d'en haut (d'une certaine politique du personnel, en matière d'avancement notamment) ou de la base – sont extrêmement inquiétantes pour le développement ultérieur des relations entre employeurs et travailleurs. Si ces menaces ne sont pas dissipées, le mouvement syndical suisse risque de retomber progressivement au niveau atteint aujourd'hui dans les pays en voie de développement. Une telle évolution serait peut-être conforme aux vues de certains employeurs qui n'ont rien oublié et rien appris – et auxquels se joignent, de manière assez paradoxale de jeunes chefs d'entreprises et de technocrates, qui devraient pourtant être plus ouverts aux exigences nouvelles. On a cependant lieu d'admettre que la plupart des employeurs sont conscients de ces exigences, et voient «plus loin que le bout de leur nez». Ils conviennent qu'il est préférable d'avoir affaire à un partenaire formé par l'organisation syndicale, respectueux des accords contractuels, plutôt qu'à une masse abandonnée à elle-même – et sans préparation – à toutes les influences. Dans son intérêt le mieux compris, le patronat devrait donc souhaiter un renforcement constant du mouvement syndical, un syndicalisme englobant l'ensemble des travailleurs. En conséquence, il devrait non seulement ne pas entraver le recrutement syndical, mais le favoriser. Ce comportement serait, de surcroît, conforme à l'esprit de mutuelle loyauté sur lequel doivent être fondés les conventions collectives et autres accords entre les partenaires sociaux. Il devrait se manifester en liaison avec l'action de recrutement conduite par le syndicat; d'autre part, l'aménagement des conventions collectives devrait le traduire mieux.

#### *a) Le recrutement traditionnel des membres*

Par recrutement traditionnel, nous entendons les contacts entre hommes de confiance et travailleurs au lieu de travail, l'information donnée lors des assemblées d'entreprises et la propagande faite à domicile. L'expérience démontre que c'est au lieu de travail que les résultats de cette action sont les plus efficaces. Malheureusement, aujourd'hui encore, malgré le développement des accords contractuels et l'évidence des avantages qu'ils entraînent pour l'employeur, de nombreux chefs d'entreprise ou leurs mandataires s'opposent à tout recru-

tement dans l'entreprise. Le chef du personnel qui attire – insidieusement – l'attention du nouveau venu sur le fait qu'il n'a aucune obligation (en vertu du principe de la liberté d'association) d'adhérer à un syndicat, porte sciemment préjudice à l'organisation syndicale – et plus gravement encore quand l'entreprise est liée contractuellement avec elle. Cette intervention est incompatible avec l'esprit de loyauté que je viens d'évoquer. Mais cette infraction à la loyauté, et même au simple souci d'être correct, semble laisser indifférents nombre d'employeurs. L'essentiel, pour eux, est d'empêcher que le syndicalisme ne devienne « trop puissant ».

Il y a cependant de très heureuses exceptions. Chez Sulzer Frères, la commission ouvrière et la direction de l'entreprise ont rédigé en commun une lettre de bienvenue aux ouvriers nouvellement engagés. Elle leur est remise, dans leur langue maternelle, par la commission ouvrière. Ce document « paritaire », les invite en ces termes à adhérer à l'organisation syndicale :

« Nous avons tous intérêt au maintien de la paix du travail et nous souhaitons tous de nouveaux progrès sociaux. C'est pour réaliser ces objectifs que nous t'invitons à t'affilier à une organisation syndicale. »

Cette circulaire sympathique donne au nouveau venu la conviction que l'employeur ne tolère pas seulement une adhésion au syndicat, mais qu'il la souhaite. Il est particulièrement important de dissiper d'emblée, parmi les travailleurs étrangers, le sentiment que l'employeur ne les verrait pas adhérer de bon œil à un syndicat.

#### *b) L'aménagement des conventions collectives*

Malheureusement, les méthodes traditionnelles de recrutement, même si elles ont l'appui de l'employeur, ne suffisent pas pour vaincre l'égoïsme et l'indifférence d'une trop forte proportion d'abstentionnistes. Ce sont avant tout les travailleurs étrangers qui sont réfractaires à l'organisation syndicale, ce qui ne les empêche pas de critiquer notre mouvement et de faire appel aux représentants de leur gouvernement dès qu'ils s'estiment « brimés » ou discriminés par les collègues qui condamnent leur égoïsme.

Cet égoïsme préjudiciable à l'économie, et en fin de compte au progrès social, ne pourra être surmonté que si l'on s'emploie, que si l'on parvient à gagner ces travailleurs à la conception suisse du syndicalisme et des relations du travail. Mais cela n'est possible que si le travailleur s'organise tout d'abord ; c'est à cette condition seulement qu'il peut bénéficier d'une formation syndicale.

Pour éliminer l'égoïsme et l'indifférence auxquels se heurte l'effort de recrutement, je ne vois qu'un moyen : la suppression des privilèges dont bénéficient les non-syndiqués. Ces derniers sont effectivement privilégiés au regard des travailleurs syndiqués. Sans avoir fait

le moindre sacrifice, ils bénéficient des mêmes conditions de travail et de salaire qu'eux. Ils ne sont même pas tenus de respecter la paix du travail s'ils n'ont pas signé la déclaration qui les y engage. Aujourd'hui déjà, d'excellents syndiqués suisses et étrangers, ceux-là même dont la fidélité assure le maintien de la paix du travail, se rebellent contre un état de choses assimilable à une destruction progressive du régime conventionnel construit au prix de longs efforts. Ils exigent avec raison que l'effort syndical, que sa contribution au maintien de l'ordre dans la profession, à la discipline du travail et à l'amélioration de la productivité soit reconnu et se traduise par certains avantages.

Cette revendication, qui a l'appui de l'organisation syndicale, a fait l'objet de discussions nourries au cours des derniers mois. Il n'en a pas fallu davantage pour que les organisations patronales partent en guerre contre une légitime exigence, dans laquelle elles dénoncent une « violation de la liberté d'association ». C'est parfaitement absurde. Car enfin, octroyer aux travailleurs syndiqués certains avantages pour reconnaître leur contribution au maintien de l'ordre dans la profession et à l'accroissement de la productivité ne signifie pas, pour les dissidents, l'obligation de se syndiquer et de faire les mêmes sacrifices que leurs collègues organisés. Il paraît évident que ceux qui se refusent à ces sacrifices ne peuvent prétendre à aucun privilège.

On pourrait très bien établir un parallèle avec l'indemnité de fonction qui est versée dans les services publics et dans certaines entreprises privées. Elle est attribuée au travailleur – ouvrier, employé ou fonctionnaire – qui remplit effectivement la fonction pour laquelle cette indemnité a été créée. Il ne vient pourtant à l'idée de personne de prétendre que les bénéficiaires de cette indemnité sont privilégiés au regard de ceux qui ne la touchent pas. Dans la *Metall- und Uhrenarbeiter-Zeitung* du 7 septembre, le professeur Fritz Marbach relevait que

« les membres des associations d'automobilistes bénéficient d'une assistance gratuite en cas de panne tandis que les usagers de la route qui ne sont pas membres doivent payer une taxe ».

Personne ne parle de discrimination.

Ces critiques et polémiques ont engagé l'Union syndicale à demander au professeur E. Schweingruber d'établir un avis de droit sur les possibilités qui s'offrent de prévoir, dans les conventions collectives, certains avantages contractuels réservés exclusivement aux travailleurs organisés. Je ne commenterai pas cet avis de droit. Bornons-nous à relever qu'il reconnaît que nous sommes légitimement habilités à exiger que les sacrifices et prestations des syndicats et de leurs membres soient honorés.

Mais quelles sont les prestations qui doivent l'être ? J'ai dit que le syndicat est un facteur d'ordre et que les fonctions qu'il exerce à ce



titre concourent à améliorer le climat du travail et la productivité. La formation économique que les syndicats donnent à leurs membres, leur collaboration aux mesures prises par les entreprises pour augmenter le rendement, l'effort des syndicats en matière de formation et de perfectionnement professionnels, l'engagement pris de respecter la paix du travail, autant d'apports concrets à la régularité de la production, à la prospérité des entreprises et à l'essor économique.

Les employeurs et les économistes estiment que le salaire doit être calculé en fonction des prestations. Des chercheurs – en partie à la demande de l'industrie – s'emploient à mettre au point de nouvelles et meilleures méthodes de rémunération, conçues de manière à répartir les fruits du travail de tous en fonction des prestations de chacun. Les syndicats appuient cet effort. Ils sont persuadés que les prestations individuelles constituent le critère le plus sûr et le plus juste de détermination du salaire. Les procédés modernes d'évaluation du rendement individuel tiennent compte de facteurs tels que : volume du travail fourni, qualité, polyvalence du travailleur (en d'autres termes sa capacité d'être affecté à diverses tâches), comportement, initiative, durée de l'emploi, etc. Tout cela est bel et bien. Mais comment apprécie-t-on les prestations économiques supplémentaires des travailleurs syndiqués ? Cet apport, qui contribue à augmenter le rendement général de l'entreprise, est également réparti – sous forme de salaires et d'allocations sociales – entre les ouvriers organisés et les non-organisés. L'injustice dont sont victimes les travailleurs syndiqués est flagrante. Ce n'est pas en affirmant que la liberté d'association n'autorise pas de « discrimination » que l'on résout le problème.

Est-il vraiment inconcevable de consentir aux travailleurs organisés certains avantages pour honorer leurs prestations ? Certainement pas. Car enfin, repousser cette légitime revendication, c'est se prononcer automatiquement pour l'octroi de privilèges aux non-syndiqués, et partant pour une inéquité. Une politique contractuelle reposant sur l'injustice n'évoque-t-elle pas un colosse aux pieds d'argile ? Il appartient aux partenaires sociaux de mettre fin à cette injustice, d'honorer comme elles doivent l'être les prestations des travailleurs syndiqués. C'est le moyen le plus sûr de fortifier la politique contractuelle et la paix du travail.

Mais de quelle façon honorer les prestations syndicales ? Il y a diverses solutions possibles.

Les conventions collectives règlent les questions des commissions paritaires, des commissions ouvrières, de la carte professionnelle, de la durée du travail, des suppléments de salaires, des indemnités pour absences justifiées, des indemnités en cas de service militaire, des contributions patronales à l'assurance-maladie, de l'obligation de respecter la paix du travail, etc. Les expériences faites pendant de longues années sont assez convaincantes pour engager les partenaires contractuels à aller plus loin dans cette voie, à faire preuve d'imagi-

nation créatrice et à introduire dans les conventions collectives des clauses permettant d'honorer les prestations syndicales. Je n'énumérerai pas les possibilités diverses qui s'offrent parce que la liste de celles que je pourrais envisager ne serait pas exhaustive.

### 8. Conclusions

J'ai tenté de situer dans le contexte économique et social un problème qui nous préoccupe depuis nombre d'années, et de manière lancinante depuis quelque temps. Je me résume : Grâce à la politique d'un mouvement syndical pleinement conscient de ses responsabilités, l'économie suisse bénéficie depuis plus d'une génération des avantages de la paix du travail. Cette paix a contribué efficacement à la consolidation de nos positions sur les marchés extérieurs, notamment parce qu'elle assure la régularité de la production. L'emploi semble assuré. La réglementation des conditions de travail et de salaire est relativement satisfaisante; elle a été améliorée et s'améliore sans qu'il soit nécessaire de brandir la menace de la grève. Parallèlement cependant, l'accélération du progrès technique a pour contrepartie une modification progressive des structures de la main-d'œuvre occupée dans l'industrie. Il y a quelques années, Arthur Steiner caractérisait ainsi cette évolution : «Le bureau s'agrandit et l'atelier diminue comme peau de chagrin.» Dans les ateliers, le personnel étranger l'emporte. Sa mentalité est différente de la nôtre et son comportement à l'égard du syndicat est négatif. Dans certains milieux patronaux, on paraît estimer que les liens entre les partenaires sociaux sont devenus trop serrés, qu'ils brident par trop la liberté patronale et que le moment semble venu de les relâcher afin que «charbonnier soit de nouveau maître chez lui».

Tous ces phénomènes, la surexpansion économique, les modifications des structures de la main-d'œuvre sont directement et indirectement préjudiciables à l'essor du syndicalisme. Nos effectifs sont stationnaires – ou reculent, ce qui a pour effet d'affaiblir la solidarité, qui est le fondement même de la politique contractuelle. Si l'on songe aux tâches nouvelles que nous affrontons, sur les plans national et international, cette évolution apparaît inquiétante.

Le syndicalisme suisse ne peut se permettre de l'enregistrer passivement. S'abstenir de réagir, ce serait proprement démissionner et renoncer à être ce facteur d'ordre dans la profession et la vie économique que nous sommes fiers d'être; ce serait renoncer à un rôle que nous jugeons indispensable pour le bien de tous. En conséquence, les syndicats exigent que les prestations syndicales soient honorées; la décision que nous attendons du patronat sera aussi la preuve qu'il apprécie à sa juste valeur l'apport du syndicalisme à la prospérité des entreprises et de l'économie nationale.

Les syndicats tiennent cette revendication pour pleinement justifiée et parfaitement défendable du point de vue économique. Des intérêts vitaux sont en jeu. C'est pourquoi les syndicats mettront tout en œuvre pour la faire triompher, en dépit des résistances. Au cours de sa longue histoire, le syndicalisme a démontré que les obstacles et les difficultés sont faits pour être surmontés.

## Du classique dans la médecine du travail<sup>1</sup>

Dr Luciano Ducrey, Lausanne

A l'heure actuelle, où l'on assiste à un réveil de l'intérêt national pour les problèmes de la protection de la santé du travailleur, il ne me semble pas inutile de dire quelques mots sur l'organisation classique de la médecine du travail, organisation qui a fait ses preuves dans la plupart des pays, donnant des résultats sûrs et constants.

Trois instruments classiques fondamentaux sont nécessaires à une médecine du travail efficiente dans un pays industrialisé et par conséquent à une protection sérieuse de la santé de l'homme qui travaille.

Ce sont:

1. Le médecin d'usine au niveau de l'entreprise.
2. L'inspection médicale du travail par l'Etat.
3. Les chaires de médecine du travail ou les instituts spécialisés de niveau universitaire.

J'essaierai de vous démontrer brièvement la raison de ces nécessités:

### *I. Le médecin d'usine*

au niveau de l'entreprise est l'instrument de base de la protection de la santé de l'ouvrier.

Cela s'explique pour les raisons suivantes:

- a) L'état de santé du travailleur n'est pas toujours le même à cause des changements physiologiques qui se produisent avec les années et qui sont plus rapides dans certaines périodes, non seulement à cause des maladies qui surviennent, à cause des *stress* de toute sorte auxquels le sujet est soumis, tels que les *stress* toxiques, nerveux, climatiques, etc., et qui même sans causer la maladie diminuent la résistance de l'organisme; mais encore

<sup>1</sup> Résumé d'une conférence tenue le 5 janvier 1967 à Neuchâtel à la réunion des secrétaires centraux des fédérations affiliées aux cartels syndicaux cantonaux de Suisse romande.