

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 60 (1968)
Heft: 11

Artikel: Cinquante ans de relations entre employeurs et travailleurs
Autor: Bernasconi, Giacomo
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-385513>

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>

Cinquante ans de relations entre employeurs et travailleurs

Par Giacomo Bernasconi

Pourquoi cinquante ans ? Parce que ce cahier de la *Revue syndicale* est consacré à la grève générale de 1918 – sans conteste l'événement le plus dramatique de l'histoire de la Confédération moderne. Jamais les antagonismes sociaux ne se sont affrontés aussi vivement – ni avant, ni depuis cet événement. Certes, l'absence de relations suivies et confiantes entre employeurs et travailleurs – ou leur insuffisance – n'explique qu'en partie cette explosion sociale. Mais on a tout lieu d'admettre que le pays en aurait fait l'économie si les rapports que l'on tient aujourd'hui pour normaux entre partenaires sociaux avaient alors existé. La commémoration de la grève générale fournit donc une occasion bienvenue d'esquisser l'évolution des relations du travail de 1918 à aujourd'hui.

*

Les premières relations organiques, institutionnalisées si l'on peut dire, entre employeurs et travailleurs et entre leurs organisations se sont amorcées vers le milieu du siècle dernier.

A ce moment, le développement de l'industrie, l'apparition de grandes entreprises, une division toujours plus poussée du travail avaient détruit les liens personnels entre maîtres et compagnons qui caractérisaient la société préindustrielle ou précapitaliste. A cette époque, tous étaient groupés au sein des mêmes corporations. Le maître mettait à disposition les locaux, mais les outils – les instruments de production – étaient la propriété individuelle de ceux qui exécutaient le travail.

Les progrès de l'industrialisation ont fait passer au premier plan les antagonismes entre employeurs et travailleurs. Les moyens de production, toujours plus coûteux, sont devenus la propriété exclusive, le monopole, de ceux qui disposaient du capital. Les travailleurs – réduits au rôle de prolétaires – n'avaient à offrir que leur travail.

Au cours de cette évolution, les entreprises familiales ont été remplacées progressivement par des sociétés anonymes. De surcroît, le processus de concentration de la production dans certaines localités a contraint les travailleurs à suivre l'industrie et à s'établir durablement dans des villes qui devenaient toujours plus «tentaculaires». Il a fait d'eux des déracinés, coupés de leur milieu traditionnel, tout en aggravant l'opposition entre ville et campagne. Privés de toute propriété, sans épargne, les nouveaux venus, du moins au début, étaient considérés comme des corps étrangers. Il faut cependant reconnaître qu'en Suisse, avant tout en raison de l'exiguïté du pays et des liens qui subsistaient avec les lieux d'origine, cette «aliéna-

tion» du travailleur n'a jamais été aussi complète et aussi inhumaine qu'ailleurs. Mais il n'en reste pas moins que, dans l'ensemble, les mêmes causes ont produit les mêmes effets – tout au plus enregistrait-on des différences de degré.

Chez nous également, la division sans cesse plus poussée des opérations a abouti au système du «travail en miettes». L'ouvrier, condamné à des tâches partielles, n'avait plus, comme le compagnon d'autrefois, un rapport personnel avec l'ensemble du travail. Il n'était plus que l'exécutant de travaux fragmentaires dont la fin lui échappait. Dans tout le monde industriel d'alors, les travailleurs étaient d'autant plus fortement exploités que la productivité augmentait. Ce paradoxe est assez simple à expliquer : une concurrence toujours plus intense contraignait les entreprises à accroître les investissements – et les travailleurs en faisaient les frais. Il est naturel que ce phénomène, cruel et inhumain dans ses effets, ait aggravé les conflits entre les classes.

Le libéralisme manchesterien a contribué à rendre la situation encore plus dramatique. On sait qu'au début de l'ère industrielle il interdisait aux travailleurs de se grouper en associations pour défendre leurs droits, ou simplement pour s'entraider. On comprend dès lors que la doctrine de la lutte des classes ait soulevé un si profond écho dans les masses ouvrières humiliées et acculées à la misère.

A structures nouvelles, relations nouvelles

Toujours, quand l'évolution défait les structures et les relations anciennes, de nouvelles doivent leur être substituées. La situation qu'affrontent les pays en voie de développement jette une lumière crue sur cette nécessité. Celle-ci n'était pas moins impérieuse dans la phase de transition entre la société artisanale et la société industrielle. Cette exigence n'a été ni reconnue pleinement, ni obéie dans la faible mesure où elle était admise. C'est cet aveuglement qui a rendu si dramatique l'histoire sociale des temps modernes.

Au début de l'ère industrielle, l'entrepreneur, contraint d'investir d'énormes capitaux – et dans une mesure bientôt grandissante des fonds de tiers – devait, dans son optique, s'opposer à tout ce qui était de nature à restreindre sa liberté de mouvement, c'est-à-dire aussi bien aux lois sociales qui visaient à protéger mieux les travailleurs qu'aux organisations de salariés et à leur activité. En effet, législation et solidarité ouvrières avaient pour seul effet, dans la perspective patronale d'alors, d'alourdir les coûts de revient et d'affaiblir la capacité de concurrence. C'est pourquoi (on ne considérait pas encore les salariés comme des consommateurs de biens industriels) les employeurs combattaient par tous les moyens la constitution d'organisations ouvrières.

Quand le « paternalisme » ne réussissait pas à convaincre les ouvriers d'être « sages et raisonnables », les industriels faisaient appel aux pouvoirs publics. Bien que l'Etat libéral affirmât le principe de la non-immixtion dans les rapports entre employeurs et salariés, il ne refusait pas moins de reconnaître le droit d'association des travailleurs. Il n'hésitait pas, parfois, à user de la force contre toute tentative d'organisation.

Mais dans une société où les libertés politiques devenaient progressivement plus larges, la force ne pouvait durablement empêcher les travailleurs de se grouper. Aussi le nombre des organisations ouvrières n'a-t-il cessé d'augmenter au cours de la seconde moitié du XIX^e siècle. Sous leur influence, l'interdiction du droit de coalition est devenue caduque. Cependant, les employeurs refusant au début de reconnaître les organisations syndicales, les relations entre les partenaires sociaux ne se modifiaient guère : elles restaient des rapports de maîtres à sujets. Les industriels restaient décidés à fixer souverainement les conditions de travail et ne toléraient aucun intermédiaire entre eux et leur personnel.

Il faut attendre la fin du XIX^e siècle et le début du XX^e pour enregistrer une modification de cet état de choses. Elle a été commandée tout à la fois par le renforcement progressif de la puissance syndicale et par les interventions successives de l'Etat. Gardien du bien public, il ne pouvait tolérer plus longtemps, sans dommages pour la collectivité, les maux inhérents au libéralisme manchesterien (durée excessive du travail, exploitation des femmes et des enfants, travail du dimanche et de nuit, lacunes de l'hygiène industrielle, multiplication des accidents, etc.). Ces maux ont provoqué des interventions successives des pouvoirs publics.

L'évolution des rapports du travail en Suisse

Au début du XX^e siècle, l'élaboration du Code civil, la revision du Code des obligations et de la première loi sur le travail dans les fabriques figuraient au premier plan des préoccupations. Ces lois ont exercé depuis une influence déterminante sur les relations entre employeurs et travailleurs. Le Code civil de 1907 réglait de manière exhaustive le droit qui régit les sociétés ; il a facilité l'essor des syndicats. Rappelons en passant que, depuis l'entrée en vigueur de la Constitution de 1874, le droit de coalition des travailleurs n'était plus contesté. Les dispositions du Code des obligations de 1911 relatives au contrat de travail et aux contrats collectifs ont tout ensemble accru la protection dont bénéficiaient les travailleurs et donné une forte impulsion aux relations contractuelles.

Certes, les crises économiques des années vingt et trente, les idéologies ont entravé le développement de la collaboration entre les parte-

naires sociaux – une collaboration dont l'évolution imposait toujours davantage la nécessité.

L'heure de la réflexion

De part et d'autre, cependant, les idéologies anciennes perdaient leur attrait. On commençait à admettre qu'un régime politique qui laissait largement aux intéressés eux-mêmes le soin d'aménager d'un commun accord les relations du travail ouvrait un large champ à la collaboration et au développement des réglementations contractuelles. Vers la fin des années vingt, on en dénombrait trois cents environ, mais un millier à la fin de la dernière guerre. On en compte aujourd'hui plus de 1350; elles lient plus de cent mille employeurs et près d'un million de travailleurs. Non seulement leur nombre a augmenté, mais l'éventail des questions qu'elles règlent est devenu toujours plus large.

La convention dite de la paix du travail signée dans l'industrie des machines et métaux en 1937 a marqué un nouveau tournant dans l'essor des relations contractuelles. Aujourd'hui, les partenaires sociaux estiment qu'il est dans l'intérêt de tous de ne rien négliger pour maintenir des relations pacifiques. Cette conception a été bénéfique pour le pays tout entier. Le développement des conventions collectives dans la paix a contribué de manière efficace à l'accroissement de la productivité et de la capacité de concurrence, à l'amélioration des conditions de travail et de salaire et au renforcement de la confiance mutuelle. Il convient de souligner ici l'un des éléments importants de la première convention dite de la paix du travail – puis de toutes celles qu'elle a inspirées par la suite: les conditions de travail ne sont pas fixées de manière exhaustive par des organes étrangers à l'entreprise ou qui la coiffent comme les organisations centrales d'employeurs et de travailleurs; nombre de dispositions importantes sont laissées à la direction de l'entreprise et à la commission ouvrière. Les associations centrales, les organes de conciliation ou d'arbitrage n'interviennent que lorsque les intéressés directs ne parviennent pas à aplanir leurs divergences. Cette conception a créé la condition d'un réjouissant développement des commissions ouvrières ou d'entreprise et nous a permis de faire l'économie d'un système imposé par la loi; rappelons à ce propos que l'immixtion de l'Etat dans les relations entre partenaires sociaux à l'étranger a souvent plus contribué à les opposer qu'à les rapprocher.

Ce n'est donc pas un effet du hasard si, en Suisse, le principe de la «cogestion» ouvrière tel qu'il est appliqué en Allemagne, ou plus récemment les discussions françaises sur la «participation», n'ont eu pratiquement aucun écho chez les travailleurs suisses. En revanche, nos syndicats mettent très fortement l'accent sur le renforcement de la *consultation* des travailleurs. Bien qu'elle soit devenue sensible-

ment plus large au cours des dernières années, elle doit être encore développée. Les fédérations syndicales s'y emploient, tout à la fois sur le plan de l'entreprise et sur le plan de la profession. Pour ce qui est de la gestion de l'entreprise en revanche, les travailleurs l'abandonnent à la direction. Cette «division du travail» a fait ses preuves, ce qui engage à tenir pour très regrettables les entraves que trop d'employeurs opposent encore au développement de la consultation et la satisfaction que semble leur inspirer le degré encore insuffisant de l'organisation syndicale dans maintes branches, notamment dans celles qui occupent une forte proportion de femmes et de travailleurs étrangers.

La collaboration au sommet

En Suisse, la collaboration entre employeurs et travailleurs s'étant développée avant tout dans le cadre des conventions collectives, on a lieu de penser que la coopération au sommet – entre les organisations centrales – c'est-à-dire l'examen commun des problèmes de la politique économique, financière et sociale, des perspectives de l'évolution industrielle, des répercussions probables des modifications des structures, etc., a trop longtemps tiré la courte paille.

Une heureuse évolution se dessine cependant dans ce domaine depuis quelque temps.

Le développement insuffisant des institutions de prévoyance-vieillesse et invalidité créées par les entreprises et les professions a rendu sensibles les lacunes du principe de l'assurance de base sur lequel est fondée l'AVS/AI. Ce principe a été, si l'on peut dire, un oreiller de paresse. Trop d'employeurs en ont pris trop longtemps prétexte pour ne pas remplir, ou qu'imparfaitement, leur devoir social. Les résultats de la statistique des caisses de pensions de 1966 montrent toutefois qu'un changement est en train de s'opérer et que le système de la subsidiarité qui caractérise la prévoyance vieillesse offre des chances réelles de garantir de manière satisfaisante et dans un délai prévisible la sécurité des vieux jours. C'est pourquoi l'accord relatif au libre passage des assurés ou ayants droit d'une institution à l'autre passé dernièrement, en marge de l'Etat, entre l'Union centrale des associations patronales, l'Union syndicale suisse et la Fédération des sociétés d'employés revêt une grande importance, en particulier parce qu'il garantit le maintien des droits acquis par les travailleurs qui changent d'entreprise. L'Union suisse du commerce et de l'industrie, l'Union suisse des arts et métiers, l'Association des employés et ouvriers évangéliques et l'Union des syndicats autonomes ont adhéré depuis lors à cet accord. Malheureusement, la plus importante des organisations dissidentes, la Fédération des syndicats chrétiens-nationaux reste encore à l'écart. Mais l'initiative qu'elle a lancée ayant été retirée, on a lieu d'espérer prochainement une entente générale du patronat et des organisations syndicales en matière de libre passage.

Rien ne paraît plus propre à stimuler le développement des institutions de prévoyance du secteur privé et à renforcer le «second pilier» que la liquidation des obstacles opposés au libre passage.

La collaboration entre les organisations centrales d'employeurs et de travailleurs s'intensifie dans d'autres domaines également. Jusqu'à maintenant, les conversations au sommet se sont limitées à quelques rares problèmes – et encore la plupart d'entre elles se sont-elles déroulées sous l'égide, pour ne pas dire la tutelle, de l'Etat. Il y a quelques mois, l'Union syndicale et l'Union centrale des associations patronales ont conclu un accord visant à engager et à poursuivre en toute indépendance des échanges de vues portant sur les problèmes les plus divers et propres à renforcer la coopération. Aux termes de cet accord, ces entretiens peuvent porter sur tous les problèmes qui ressortissent à la compétence des organisations centrales. Si l'un des deux partenaires souhaite un échange de vues, l'autre ne peut s'y refuser quel qu'en soit le sujet, s'il est de son ressort. Bien qu'il soit d'ores et déjà appliqué, les deux partenaires n'ont pas donné grande publicité à cet accord. Il n'est pas impossible que l'on dise un jour qu'il a marqué une nouvelle et décisive étape de la collaboration entre employeurs et travailleurs.

Evidemment, des échanges de vues ne signifient pas encore plein accord sur les problèmes en discussion ou sur les questions controversées. L'expérience a cependant toujours démontré que le fait d'accepter la discussion est à lui seul générateur de confiance; il crée une atmosphère plus favorable aux solutions, tant il est vrai que le dialogue ouvre souvent des issues inattendues.

La recherche de l'objectivité est préférable à la recherche de boucs émissaires

Le lecteur constatera que je me suis gardé d'accuser l'un des partenaires sociaux plutôt que l'autre d'avoir freiné et retardé le développement de ces relations paritaires. Mais en toute objectivité, il faut reconnaître que ce sont généralement les syndicats qui ont pris l'initiative; les associations patronales étaient plutôt réticentes. Cela dit, il faut admettre que ce n'était pas uniquement par mauvaise volonté; ce comportement découlait en quelque sorte des circonstances et de la divergence des intérêts.

Les choses étant ce qu'elles sont, il est naturel que ce soient presque toujours les syndicats qui ont des revendications à formuler. L'inverse constitue l'exception qui confirme la règle.

Les négociations entre syndicats et organisations patronales aboutissent généralement à des concessions patronales. Il est humain – et dès lors compréhensible – que les employeurs tentent de différer autant que possible ces entretiens. Aujourd'hui cependant, les employeurs ont plus d'occasions qu'hier de soumettre aux syndicats

des propositions, des propositions qui portent sur des mesures que le patronat ne peut plus prendre seul et sans l'assentiment et le concours des travailleurs organisés. Nous songeons, en particulier, aux mesures qu'appelle la pénurie de personnel, à la politique en matière de main-d'œuvre étrangère, au développement de la rationalisation et de l'automatique, à la défense des positions suisses sur les marchés étrangers, etc. La solution de ces divers problèmes requiert une action commune. Comme nous l'avons relevé, le patronat ne peut les résoudre seul, d'où la nécessité pour lui de prendre contact avec les associations de travailleurs. C'est dire que l'évolution économique, les circonstances nouvelles, les modifications des structures peuvent contribuer à stimuler la collaboration entre les partenaires sociaux.

L'Etat encourage également la collaboration

Les employeurs et les travailleurs ne sont cependant pas seuls responsables de l'évolution économique. La paix du travail est un *facteur politique* dont on n'appréciera jamais assez l'importance. Il a incontestablement contribué – en renforçant la concorde à l'intérieur – au maintien de l'indépendance et de la neutralité pendant la dernière guerre mondiale. Cela dit, on peut se demander si l'Etat bénéficiaire de la paix sociale, n'a pas, lui aussi, le devoir de stimuler la collaboration entre les employeurs, les travailleurs et leurs organisations.

Les articles économiques de la Constitution fédérale, qui prescrivent que les projets constitutionnels et législatifs doivent être soumis à l'appréciation des organisations économiques centrales, sont de nature à encourager la collaboration. Elles sont associées à l'élaboration des lois de nature économique et sociale. Elles ont des représentants dans la plupart des commissions d'experts. Cette participation est de plus en plus paritaire, c'est-à-dire égale. Les organisations minoritaires – qui existent avant tout du côté des travailleurs – sont également consultées.

On se plaît parfois à dénoncer un «abus» des commissions d'experts et des consultations préparlementaires. Mais la plupart de ceux qui formulent ces critiques ignorent – ou veulent l'ignorer – dans quelle mesure ces échanges de vues («en vase clos» comme ils disent) contribuent à rendre moins virulents les affrontements entre les intérêts divergents, à les atténuer sinon à les surmonter entièrement. Ce système est celui qui correspond le mieux à nos institutions et traditions fédéralistes, celui qui permet – chez nous du moins – aux «corps intermédiaires» de participer de la manière la plus équitable et la plus efficace à l'aménagement de la législation économique et sociale.

L'Etat contribue également à encourager le développement des relations contractuelles par la possibilité qu'il détient de déclarer les conventions collectives d'applicabilité générale et par une applica-

tion appropriée des règlements en matière de soumissions. Parallèlement, la décision des pouvoirs publics de renoncer à tout arbitrage obligatoire des conflits de travail et de se contenter d'offrir les bons offices des organes cantonaux et fédéraux de conciliation est également de nature à inciter les partenaires sociaux à faire preuve eux-mêmes de raison et à s'entendre directement.

La collaboration est préférable à la lutte

On se demande ici et là, dans les milieux syndicaux, si les travailleurs n'obtiendraient pas parfois davantage en recourant à la grève. Mais les faits répondent à cette question. Il n'en reste pas moins que ni les travailleurs dans leur immense majorité, ni leurs représentants ne croient que la renonciation à la force et le seul recours à la négociation puissent engager les employeurs à accorder à leurs ouvriers et employés tout ce que ceux-ci croient pouvoir raisonnablement exiger. Car enfin, de quoi s'agit-il ? Du partage du gâteau, du produit économique entre le capital et le travail. Tous deux sont indispensables et tous deux doivent être rémunérés. Mais sur les critères du partage, sur l'équité de la répartition, les avis divergeront toujours.

Je suis même d'avis que les méthodes qui régissent chez nous les relations du travail se justifieraient même si les travailleurs suisses n'avaient pas obtenu un avantage, ou même l'ombre d'un avantage de plus que ce que leurs collègues ont conquis dans les pays où la grève et le lock-out sont encore à l'ordre du jour. On ne songe pas assez que les suspensions du travail, comme les guerres, coûtent à tout le moins ce qu'elles empêchent l'industrie et les travailleurs directement intéressés de gagner – sans parler des répercussions indirectes de ces conflits sur l'ensemble de l'économie nationale, de l'ébranlement des positions sur les marchés étrangers, etc. Le poids de ces pertes sèches est généralement sous-estimé. De surcroît, il est difficile d'apprécier la contribution de la paix du travail – et de la continuité de l'activité industrielle qu'elle assure – à l'élévation de la productivité.

Les améliorations de leur condition que le régime de la paix du travail a permis aux travailleurs suisses d'obtenir ne le cèdent en rien à celles que les travailleurs d'autres pays ont arrachées par la force – mais au prix de lourds sacrifices. On constate que ce sont précisément les pays où la grève et le lock-out ne sont plus considérés comme un moyen ordinaire d'imposer des revendications, mais comme un *ultima ratio* : la Suisse et la Suède, qui connaissent les niveaux de vie les plus élevés de l'Europe. Si les travailleurs suédois sont légèrement plus avantagés, les richesses naturelles dont dispose le pays l'expliquent. Chez nous, l'effort de tous, la qualité du travail et de la production suppléent largement à l'absence de ces richesses.

La collaboration n'est pas un oreiller de paresse

On s'étonne parfois de l'admiration que suscitent les conflits du travail, les grèves spectaculaires. Eh quoi! n'est-il pas parfois plus difficile de maintenir la paix que de déclencher une guerre? Et n'en va-t-il pas de même sur le plan du travail? Il est souvent plus ardu de négocier, de persévérer après un échec, de s'employer sans cesse à persuader les partenaires de la justesse de ses revendications, à les convaincre de son bon droit que de se réfugier dans son intransigeance, de refuser tout compromis, de déclencher la lutte et de laisser à la force le soin de trancher.

Compléter l'acquis

Je reste donc persuadé que le développement de la collaboration, la discussion entre partenaires sur un pied d'égalité et dans le respect mutuel, que la volonté de sauvegarder la paix du travail jusqu'à l'extrême limite ont fait leurs preuves chez nous. Ce régime des relations du travail doit être encore développé, non seulement dans l'intérêt des employeurs et des travailleurs directement concernés, mais dans l'intérêt du pays tout entier. Cette coopération confiante entre partenaires égaux en droits et soucieux du mieux-être et de la dignité des hommes qui travaillent – et qui est l'un des objectifs de la démocratie – ne peut être imposée ni par la loi, ni par la force, ni même par des décisions prises à la majorité: seul un effort jamais démenti de compréhension mutuelle et de réciproque confiance peut la réaliser, la renforcer et l'étendre.