

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 61 (1969)  
**Heft:** 10

**Artikel:** La recherche scientifique et technique et ses problèmes sociaux. Partie 2  
**Autor:** Losada, Angel  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-385557>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 10.02.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# La recherche scientifique et technique et ses problèmes sociaux

Par *Angel Losada*

## *Deuxième partie*

### *Les problèmes sociaux des chercheurs dans le cadre des équipes de recherche*

#### *Introduction*

#### Nouvelles conditions dans lesquelles actuellement se réalise la recherche

La recherche est actuellement le fait presque exclusif d'équipes de chercheurs travaillant dans les entreprises de l'Etat ou des organisations internationales, les entreprises plus ou moins dépendantes de l'Etat (par exemple, les centres de recherche coopérative), les centres de recherche sous contrat et les entreprises privées. Il s'ensuit que les chercheurs indépendants et ceux qui sont engagés à titre individuel perdent de leur importance et tendent à disparaître.

Cette nouvelle situation soulève un problème d'une importance capitale du point de vue économique et social, celui des *conditions nouvelles dans lesquelles se réalise aujourd'hui le travail de recherche*.

Dans le passé, l'inventeur était exclusivement le technicien qui réalisait une chose nouvelle susceptible d'application industrielle et brevetable. Cette conception juridique n'a pas encore changé dans le droit de beaucoup de pays, alors que la réalité sociale et économique est devenue différente: l'invention est maintenant considérée comme le fruit du travail de différentes équipes de recherche (fondamentale, appliquée ou développée) et devraient être considérés comme inventeurs de plein droit tous les chercheurs qui ont contribué à une telle invention <sup>1</sup>.

Un deuxième aspect de l'élargissement du concept d'invention apparaît dans le fait qu'aujourd'hui les chercheurs ne peuvent plus être identifiés aux seuls inventeurs techniciens. L'on reconnaît de plus en plus comme invention le fruit du travail des équipes de recherche dans *tous les domaines de la science, y compris les sciences de l'homme*, tels que la médecine, la biologie, le marketing, etc.

<sup>1</sup> Voir première partie de notre étude dans le numéro de septembre 1969.

Il est donc devenu urgent de combler le décalage existant entre les nouvelles conditions dans lesquelles se réalisent la recherche et les normes juridiques qui protègent le travail des chercheurs car celles-ci, d'une manière générale, ne tiennent pas encore compte de ces nouvelles conditions.

Un autre facteur conditionne finalement le travail des chercheurs : *l'intervention croissante de l'Etat dans le domaine de la recherche*. La plupart des centres de recherche dépendent de l'Etat et leurs chercheurs sont plus ou moins soumis à un statut de fonctionnaire <sup>2</sup>. La propension des gouvernements à assurer le monopole de la politique de recherche et à définir les conditions sociales faites aux chercheurs ne va pas sans causer de sérieuses préoccupations aux organisations d'employeurs et de travailleurs. L'Organisation internationale du travail leur apparaît comme la seule instance dans laquelle elles peuvent associer leur efforts à ceux des gouvernements en vue de prendre leur part de responsabilité dans la solution des problèmes posés par la recherche <sup>3</sup>.

On étudiera quelques-uns des problèmes sociaux plus importants qui se posent aujourd'hui dans ce domaine de la recherche (main-d'œuvre de chercheurs, définition du statut des chercheurs, « exode » des chercheurs) et l'on essaiera de dégager les conclusions pour une action éventuelle tant au niveau national qu'au niveau international. Une telle action, spécialement au niveau international, serait facilitée par les faits suivants :

- la nature même de la recherche : celle-ci ne connaît pas de frontière, les échanges entre chercheurs étant la première condition de son progrès ;
- la mise en œuvre de la politique de recherche dans les différents pays du monde présente les mêmes traits fondamentaux, l'Est et l'Ouest offrent à cet égard une grande similitude (ce qui, sans doute, est aussi une conséquence du caractère universel de la science) ;
- le cadre régional et même continental convient mieux à la recherche que le cadre strictement national.

<sup>2</sup> Le financement de la recherche est dû à des efforts toujours plus considérables des entreprises privées et surtout de l'Etat. Ce rythme d'accroissement est général dans le monde. Aux Etats-Unis, par exemple, la recherche publique était inscrite pour 0,35 milliard de dollars dans le budget de l'Etat de 1930, soit 1 %. Dans ce même pays, en 1962, les crédits pour la recherche publique s'élevaient à 12 milliards de dollars, soit 15 %. (En 1969, ces crédits sont de l'ordre de 15,6 milliards de dollars.)

<sup>3</sup> Voir Angel Losada : « L'action des grandes organisations internationales dans le domaine de la recherche scientifique et technique », *Revue syndicale suisse*, avril 1965, pp. 106-114.

## I. Le problème de la main-d'œuvre des chercheurs

### 1. Besoin accru de chercheurs dans le monde

Il est évident que l'on éprouve aujourd'hui, dans le monde entier, un grand besoin de chercheurs tant dans la recherche étatique que dans la recherche privée, en fonction des exigences de plus en plus grandes dans tous les domaines de la science et de la technique. Pensons, par exemple, aux possibilités qui s'ouvrent dans l'industrie atomique, spatiale, aéronautique, dans l'étude des ressources naturelles (recherche agronomique, recherche sur les ressources maritimes, sur les régions polaires), dans l'introduction de spécialistes de la recherche sociale dans les équipes de recherche des entreprises (recherche sur le marché, sur la rationalisation de l'entreprise, sur la politique de personnel, sur les mesures économiques), etc. Dans les pays en voie de développement, spécialement, la recherche est même souvent le seul moyen d'exploiter et de tirer profit des ressources naturelles. La création d'*équipes autochtones* de chercheurs représenterait pour ces pays une sauvegarde de leur indépendance économique et même politique.

### 2. Formation des chercheurs

Si l'économie moderne a besoin de chercheurs et que ceux-ci ne sont pas en nombre suffisant, il est nécessaire de toute évidence de multiplier les moyens de les former. Cela pose des problèmes tout à fait nouveaux et très différents du problème classique de la formation d'ingénieurs et techniciens pour laquelle existent déjà les traditionnels centres de formation<sup>4</sup>.

La formation des chercheurs exige, en effet, des aptitudes spéciales de la part des candidats et un entraînement approprié en vue de convertir en chercheurs de simples diplômés universitaires. A cette fin, les centres de recherche de l'Etat et des entreprises privées voient, dans leur collaboration étroite avec l'université, le meilleur moyen de résoudre les problèmes de formation en faisant part à celle-ci de leurs *desiderata* et en lui fournissant les moyens économiques nécessaires.

Pour ce qui est de l'*orientation professionnelle* des chercheurs, des expériences nouvelles sont actuellement à l'essai, avec plus ou moins

<sup>4</sup> Il convient de rappeler à ce sujet que tous les ingénieurs et techniciens ne sont pas nécessairement des chercheurs et que, en raison de l'élargissement du domaine de la recherche (qui embrasse tant la technique appliquée que la science pure et la science en général), tous les chercheurs ne sont pas non plus exclusivement des ingénieurs ou des techniciens.

de succès. Une de ces expériences consiste à procéder à des enquêtes auprès des élèves qui terminent leurs études secondaires en vue de dresser une liste de ceux qui paraissent les plus doués pour la recherche. Les représentants des entreprises prennent ensuite contact avec les parents et leur offrent de financer les études supérieures que leurs enfants seraient appelés à poursuivre. Le diplômé, à la fin de ses études, doit entrer pour un certain temps dans l'équipe de recherche du centre ou de l'entreprise qui a contribué à sa formation.

Néanmoins, le problème de la formation et de l'orientation professionnelles des chercheurs se pose encore aujourd'hui, et nous n'en sommes qu'au stade de la recherche d'une solution.

## II. Le statut des chercheurs

### *Importance de sa définition*

La définition par la loi nationale ou par les conventions collectives d'un statut de chercheur qui garantisse à celui-ci des droits bien définis sera le meilleur moyen pour faire face aux besoins accrus en chercheurs dans le monde. Une telle définition répond aussi à la principale revendication de ceux-ci. Du fait qu'ils travaillent le plus souvent en équipes, ils sont moins intéressés à être propriétaires et exploitants de leurs inventions qu'à voir reconnaître leurs droits sociaux moyennant un statut qui leur assure les meilleures conditions possibles de travail.

Voyons quelle est la situation en ce qui concerne une telle définition.

Dans les *centres d'Etat*, le chercheur jouit en général du statut de fonctionnaire comme un autre fonctionnaire de l'Etat, mais il ne se contente pas d'une telle situation et revendique un statut spécial. Il faut reconnaître que l'Etat moderne non seulement n'est pas opposé à une telle prétention mais, au contraire, tend à la faire passer dans le droit. Cette revendication a été plus ou moins acceptée dans un nombre limité de pays industrialisés <sup>5</sup>.

Le chercheur ne veut pas qu'on le traite comme un simple administrateur et qu'on gaspille de la sorte ses connaissances, sa formation spéciale, ses titres universitaires. Au début, ce danger a existé, mais aujourd'hui, heureusement, les responsables gouvernementaux de la politique de recherche commencent à prendre conscience du dommage causé aux pays par le fait de ne pas tirer profit au maximum des qualifications de leurs chercheurs. Pour le chercheur,

<sup>5</sup> C'est le cas, par exemple, en France, des chercheurs du Centre national de la recherche scientifique (CNRS).

il est aussi démoralisant, avec les désavantages qui en résultent, de constater qu'on ne le charge pas des missions auxquelles il croit qu'un statut adéquat devrait lui donner droit.

Dans les pays hautement industrialisés, ce problème est résolu, ou tout au moins en voie de solution, dans certains domaines de la recherche de pointe (spatiale, électronique, atomique, aéronautique), il n'en reste pas moins qu'il continue à se poser dans beaucoup d'autres domaines, par exemple dans celui des sciences de l'homme.

Dans les *centres privés*, le problème du statut des chercheurs ne se pose pas avec la même acuité que dans les centres de l'Etat. L'entreprise privée, en général, ne gaspille pas ses moyens, essaie d'éviter toute confusion de tâches et manifeste beaucoup d'intérêt pour les qualifications de ses chercheurs. Toutefois, ceux-ci aimeraient que les conventions collectives leur reconnaissent leur statut spécifique en faisant une claire distinction entre eux et les simples techniciens ou ingénieurs. Ce statut leur reconnaîtrait également des droits et des prérogatives essentiels à l'accomplissement de leur métier.

Ce chapitre sur le statut des chercheurs sera divisé en deux sections: dans la *première*, l'on précisera quelles sont les personnes auxquelles le statut de chercheur devrait être appliqué; dans la *seconde*, l'on traitera des points spéciaux du droit du travail que les chercheurs aimeraient voir incorporés à leur statut: participation à la gestion, «droit moral» à la reconnaissance du nom, rémunération, promotion <sup>6</sup>.

### *1. Personnes auxquelles le statut de chercheur devrait être appliqué*

Tous les chercheurs, qu'ils travaillent dans la recherche fondamentale, dans la recherche appliquée ou dans le développement, dans la science ou dans la technique, devraient jouir d'un même statut. En d'autres termes, à équivalence de grades, le même statut devrait être prévu pour un chercheur appartenant à une équipe de mathématiques pures, de sociologie, de linguistique, de technique appliquée, etc. Cette équivalence du statut constitue l'une des revendications principales des chercheurs. Cela ne veut pas dire qu'actuellement le nombre de postes de chercheurs à pourvoir est proportionnellement le même dans ces différents domaines. Il est bien évident qu'il y a beaucoup plus de chercheurs dans le domaine de la recherche appliquée ou du développement que dans celui de la recherche fondamentale, ce qui pose, tant aux gouvernements qu'aux entreprises privées, le grave problème de trouver un juste milieu; il

<sup>6</sup> Les autres aspects en matière de droit du travail (sécurité sociale, pension, droit syndical, etc.) sont plus ou moins de la même nature pour les chercheurs que pour les autres travailleurs intellectuels.



est vrai que les fruits de la recherche appliquée ou du développement sont plus tangibles et immédiats, mais il n'en reste pas moins que les bons résultats finals seront toujours fonction du travail accompli dans la recherche fondamentale <sup>7</sup>.

Il est hors de doute que l'avenir social des chercheurs dépendra toujours des bonnes relations existant entre les équipes de la recherche fondamentale, de la recherche appliquée et du développement. De telles bonnes relations n'existeraient pas si les chercheurs dans n'importe quel secteur ne se sentaient pas égaux les uns aux autres par leur statut.

La tendance actuelle, tant dans l'entreprise d'Etat que dans l'entreprise privée, se dirige vers la reconnaissance d'une telle *équivalence de statut*. Très souvent, l'on considère même comme un honneur d'être transféré de la *recherche appliquée ou du développement à la recherche fondamentale*.

Toutefois, un problème très délicat se pose encore: celui du statut applicable aux *assistants de la recherche et au personnel auxiliaire*. Ces services, considérés comme peu importants dans un passé récent et n'exigeant qu'une pratique de routine, ont pris actuellement une place très considérable et ont acquis une organisation très technique. Pensons, par exemple, aux services d'instruments scientifiques, de documentation, d'information, etc. Il est donc devenu urgent de définir un statut adéquat pour ce personnel, considéré jusqu'ici comme auxiliaire, et qui, aujourd'hui, constitue un élément essentiel de la recherche malgré le refus de quelques secteurs de repenser avec des idées neuves une réalité qui s'impose.

## *2. Points spéciaux du droit du travail que les chercheurs aimeraient voir incorporés à leur statut*

### *a) La participation à la gestion*

La participation à la gestion constitue une des plus pressantes revendications des chercheurs qui aimeraient voir ce droit incorporé et clairement défini dans leur statut.

La situation actuelle varie qu'il s'agisse de la *recherche étatique ou de la recherche privée*.

Dans la *recherche d'Etat*, une évolution se produit qui semble irréversible. Alors que dans les centres anciens et classiques, la direction est toujours plus ou moins partiellement dans les mains de simples administrateurs, dans les centres modernes créés presque toujours pour s'occuper de recherches dans les domaines de pointe (tels qu'a-

<sup>7</sup> Qui aurait pu dire, il y a seulement dix ans, qu'une recherche fondamentale dans un domaine spéculatif comme celui de l'astronomie aurait aujourd'hui des applications très concrètes et tangibles, comme c'est actuellement le cas pour les communications interspatiales par satellite, pour l'industrie de l'horlogerie, etc.?

tomique, spatial, aéronautique ou autres), d'authentiques chercheurs ont pris les leviers de commande. Il y a là une tendance à reconnaître comme un droit la participation des chercheurs à la gestion<sup>8</sup>.

Pour ce qui est de la *recherche privée*, il nous faut aussi distinguer les entreprises exclusivement vouées à la recherche, et celles dans lesquelles la recherche est seulement représentée au niveau d'un département. Dans les premières, il devient de plus en plus courant que la direction de l'entreprise passe aux mains d'anciens chercheurs. Dans les entreprises où la recherche n'est représentée qu'au niveau du département, la règle est que la direction de ce département soit aussi dans les mains de chercheurs. Des difficultés surgissent très souvent dans les relations entre la direction de l'équipe de recherche et la direction de l'entreprise. Il arrive que les chercheurs ont le sentiment que leurs qualifications ne sont pas utilisées au maximum par la direction ou qu'ils sont employés dans des travaux purement administratifs qui ont très peu à voir avec la recherche proprement dite. Des facteurs de politique commerciale jouent ici un certain rôle et peuvent aller à l'encontre des prétentions des chercheurs.

Il ne fait aucun doute qu'une participation des chercheurs à la gestion de l'entreprise contribuera toujours à une certaine identification de leurs intérêts avec ceux de l'entreprise et les détournera d'accepter les offres d'une firme concurrente.

#### *b) Le «droit moral» des chercheurs à être désignés auteurs de leurs travaux*

Nous avons déjà vu, dans la première partie de notre étude, que l'inventeur salarié a le «droit moral» de voir son nom figurer dans le brevet ou dans le certificat d'auteur.

L'élargissement de la notion d'invention dans le sens expliqué plus haut aurait pour effet de rendre ce droit applicable à tout résultat du travail de recherche, qu'il soit ou non l'objet de brevet ou de certificat d'auteur; un tel droit se traduirait pour le chercheur par le fait que son statut lui reconnaisse la faculté de publier sous son nom les résultats de ses travaux.

Cette prétention de tout chercheur a été, d'une manière générale, acceptée dans la *recherche d'Etat* (à l'exclusion de certains centres spéciaux de recherche, dans le domaine de la défense nationale, par

<sup>8</sup> Ainsi, par exemple, le Conseil fédéral suisse vient d'approuver deux modifications apportées par le Conseil de fondation, aux termes desquelles l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne déléguera deux représentants au Conseil de fondation. De plus, le Conseil national de la recherche pourra compter désormais 35 membres (jusqu'ici 28), dont 29 au maximum (jusqu'ici 23 à 27) doivent être choisis parmi les savants suisses. Quant au Conseil fédéral, il aura le droit de nommer 6 membres (jusqu'ici 5) comme représentants de la Confédération au Conseil de la recherche. (*Journal de Genève*, 3-4 avril 1969.)



exemple). Il serait inconcevable qu'un centre normal de recherche de l'Etat ne permette pas à ses chercheurs de signer les publications sur les résultats de leurs travaux, car une telle mesure irait à l'encontre de l'émulation qui est essentielle dans la recherche.

Pour ce qui est de la *recherche privée*, le chercheur se trouve ici en face des difficultés presque insurmontables. Par des motifs d'ordre concurrentiel, rares sont les entreprises privées qui autorisent les chercheurs à diffuser sous leur nom le fruit de leur travail. Ce problème revêt une telle acuité que, s'il est vrai qu'un chercheur à égalité de conditions reçoit une rémunération plus élevée dans l'entreprise privée que dans l'entreprise de l'Etat, ces difficultés de publication ont comme conséquence la préférence marquée des «bons chercheurs» pour les centres dépendants de l'Etat. Il est hors de doute que, pour un «bon chercheur», pouvoir publier ses recherches dans une revue scientifique est plus intéressant qu'un simple avantage d'ordre matériel, indépendamment du fait qu'une telle faculté peut se traduire plus tard pour lui par des avantages d'ordre matériel plus importants.

Ici s'impose une solution du juste milieu, qui tienne compte à la fois du droit moral du chercheur sur sa création intellectuelle et du droit de l'entreprise d'éviter toute concurrence déloyale.

D'autre part, le travail en équipe du chercheur moderne pose aussi quelques difficultés pour la reconnaissance du droit moral du chercheur. Ces difficultés devraient toujours trouver une solution qui permette à tout chercheur, surtout au début de carrière, de ne pas disparaître dans l'anonymat.

### *c) La rémunération des chercheurs*

Dans la *recherche d'Etat*, les chercheurs sont, en général, soumis aux mêmes conditions que celles d'un employé de l'Etat. Cela donne lieu actuellement à un certain mécontentement des travailleurs de la recherche dans les pays occidentaux, car la rémunération dans les centres dépendants de l'Etat est, d'une manière générale, inférieure à celle qui est versée dans les entreprises privées. Toutefois, les gouvernements commencent à se préoccuper, d'une manière particulière, de leurs chercheurs. Ils prennent conscience du fait que, s'ils ne les rémunèrent pas d'une manière adéquate, l'on assistera à leur «exode» rapide et massif vers l'entreprise privée ou vers l'étranger, comme c'est déjà le cas dans beaucoup de pays spécialement dans les pays en voie de développement, ce qui entraînerait de lourdes conséquences pour l'économie du pays qui en souffrirait. Pour faire face à une telle situation, dans quelques pays industrialisés, on commence à octroyer des «incentifs» ou «primes à la recherche» qui sont surajoutés au salaire des chercheurs.

De leur côté, les organisations syndicales luttent par tous les moyens en vue d'améliorer les conditions de salaire de leur mem-

bres. Elles font valoir que la préparation, l'effort et l'émulation requis par le travail de recherche et surtout le fait du *vieillessement prématuré* des chercheurs par rapport à d'autres professions doivent être pris en considération par l'Etat en vue de la fixation d'avantages en argent pour leurs chercheurs.

Il n'en reste pas moins que le chercheur dépendant de l'Etat trouve une certaine forme de compensation: il n'est pas soumis à des restrictions quant à la faculté de publier et bénéficie de la sécurité de l'emploi.

Dans l'*entreprise privée*, la rémunération des chercheurs est, en général, plus élevée que dans les centres d'Etat, mais ils sont soumis à des restrictions quant à la faculté de publier et ne bénéficient pas de la sécurité de l'emploi. Dans quelques pays industrialisés (la France, par exemple), les conventions collectives définissent les «primes» dont peuvent jouir les ingénieurs et techniciens qui réalisent une invention qui est exploitée par l'entreprise<sup>9</sup>. Ces mesures sont considérées comme de modeste portée par les milieux travailleurs de la recherche. Ils aimeraient voir clairement reconnaître, dans leur qualité permanente de chercheurs, le critère de base de leur rémunération. Ils voudraient qu'on distingue leur droit de celui des inventeurs occasionnels que sont le plus souvent les ingénieurs ou techniciens. La voie à suivre pour faire face à une telle revendication pourrait être la même que celle déjà amorcée dans la recherche d'Etat: la concession «d'incentifs» ou «primes à la recherche», en un mot la fixation de *rémunérations spéciales* qui répondent aux aspirations des chercheurs<sup>10</sup>. L'une des raisons plus valables pour une telle mesure devrait être ici, comme dans la recherche d'Etat, la considération précitée concernant le vieillissement prématuré des chercheurs.

#### d) *La promotion des chercheurs*

La notion de promotion implique pour le chercheur la possibilité d'avancer en grade, responsabilités et traitement jusqu'à la fin de sa carrière sans se heurter à d'autres obstacles que ceux qui auraient pour origine le mauvais accomplissement de son travail.

Comme dans tout autre métier, un juste système de promotions qui réponde aux aspirations des chercheurs constitue un des principaux moyens d'éveiller leur émulation, d'accroître leur efficacité, de rendre leur carrière attrayante et de les maintenir dans l'entreprise. Celle-ci, en définitive, en est la plus grande bénéficiaire.

<sup>9</sup> Comme exemple de l'une de ces primes, citons la *prime de rédaction* pour l'élaboration de la description d'une invention brevetable à l'intention de l'Office des brevets.

<sup>10</sup> Une *participation aux bénéfices* selon la ligne adoptée dans le cadre de l'invention des salariés pourrait aussi être prise en considération. (Voir la première partie de notre étude.)

La nature même du travail de recherche<sup>11</sup> donne à cette question une certaine particularité. Parmi les difficultés qui se présentent aujourd'hui pour une juste solution de ce problème, nous en retiendrons deux : *le changement de priorités et le manque d'un juste équilibre entre les services de recherche et les services administratifs*<sup>11</sup>.

### *Le changement des priorités*

Des facteurs différents amènent actuellement les gouvernements ou l'entreprise privée à modifier leurs priorités en matière de recherche (facteurs, par exemple, de haute politique nationale ou internationale dans le cas des gouvernements; facteurs de politique commerciale dans le cas de l'industrie privée). On a constaté qu'un tel changement de priorités a pu ouvrir la porte à un certain favoritisme et à l'arbitraire; on a eu quelquefois tendance à mettre l'accent exclusivement sur le travail des chercheurs appelés aux recherches prioritaires, lesquels ont été de la sorte les seuls bénéficiaires d'une politique d'avancement. Une telle politique se révèle la plus contraire au climat d'harmonie qui doit régner dans toute équipe de travail spécialement dans une équipe de recherche. Ce climat ne peut que se détériorer rapidement si tous les chercheurs, dans n'importe quel secteur du travail, n'ont pas le sentiment de pouvoir jouir des mêmes perspectives de carrière, et la situation ainsi créée susciterait une démoralisation telle que l'on compromettrait, par là, même l'efficacité du travail de toute équipe de recherche. Il s'agit là d'un danger réel contre lequel luttent les milieux travailleurs. Leur principale revendication tend à ce qu'une *claire distinction entre la hiérarchie de grade et la hiérarchie de gestion* soit reconnue dans le statut de chercheur. En d'autres termes, tout chercheur qui réalise un travail normal sans notes défavorables doit avoir toute possibilité d'avancement. Un changement des priorités ne devrait jamais avoir comme conséquence pour lui le moindre immobilisme en matière de carrière<sup>12</sup>.

### *L'équilibre entre les services de recherche et les services administratifs*

La recherche moderne a besoin d'un service administratif qui lui serve de support logistique. Il arrive que le savant qui donne sa vie à

<sup>11</sup> Une considération, aussi de grand poids, pour une juste solution de ce problème est celle, déjà signalée à propos de la rémunération, concernant le vieillissement prématuré des chercheurs.

<sup>12</sup> Cela ne veut pas dire qu'à un travail extraordinaire ne devra pas correspondre un prix qui puisse se traduire par un avancement aussi extraordinaire. Mais un tel avancement doit être fait de manière qu'il ne nuise jamais aux possibilités de promotion des autres chercheurs.

la recherche s'aperçoit qu'aucune possibilité de carrière sur une base professionnelle ne lui est garantie, et que de telles possibilités ne sont offertes dans l'entreprise qu'en fonction des responsabilités administratives. Il en résulte une dégradation du climat de travail dans l'entreprise car, dans un tel cas, le chercheur a le sentiment d'une injustice; bien mieux, il sera tenté d'abandonner la recherche et de se faire verser dans les services administratifs avec possibilités réelles de promotion, en vue de faire face à ses responsabilités familiales.

Pour ce qui est de la politique de promotion des chercheurs, le maintien d'un juste équilibre entre les services de recherche proprement dite et les services administratifs est un élément essentiel pour l'efficacité du travail de l'équipe de recherche et pour la bonne marche de l'entreprise.

La mise en pratique d'une saine politique de promotion, d'après les grandes lignes exposées ci-dessus, est aujourd'hui une des préoccupations majeures des gouvernements qui essaient de l'appliquer dans leurs centres de recherche. Dans certains pays (France et Grande-Bretagne, par exemple), des comités spéciaux se sont constitués au sein des centres de recherche d'Etat. Ces comités prennent annuellement des décisions concernant la promotion des chercheurs. Un chercheur faisant un travail normal a automatiquement le droit d'accéder à un grade supérieur; il échappe, par là, même à l'immobilisme en matière de carrière. Lorsque son rendement se révèle spécialement intéressant, il a droit à une promotion d'un caractère également spécial, laquelle n'a lieu qu'en fonction d'un travail de recherche authentique et non en fonction d'un travail administratif. Les comités de promotion doivent juger le rapport qui est présenté par les chercheurs eux-mêmes sur le travail accompli. Ce rapport devant être accompagné de tous les éléments d'appréciation nécessaires, documentation, publications, etc., on trouve là une des raisons pour lesquelles l'anonymat des publications irait à l'encontre d'un jugement sur le travail d'un chercheur tenu de travailler en équipe.

Dans la recherche d'Etat commence à être accepté le principe signalé plus haut de la *claire distinction entre la hiérarchie de grade et la hiérarchie de gestion* que les milieux travailleurs de la recherche aimeraient voir solidement implantées. Une autre revendication de ces milieux consiste à obtenir la plus large représentation et participation des chercheurs à travers leurs organisations professionnelles dans les décisions des comités de promotion.

Dans la recherche privée, les milieux travailleurs aimeraient aussi voir reconnus par les conventions collectives les mêmes droits en matière de promotion que revendiquent les chercheurs de l'Etat.



### III. L'exode des chercheurs

Nous avons mentionné plus haut le grave danger que «l'exode» des intellectuels, plus précisément des chercheurs, représente pour l'économie de tout pays, spécialement, pour celle des pays en voie de développement.

Il convient de souligner ici les raisons profondes de cet exode et les moyens de le stopper.

Certes, les raisons matérielles ont une importance; le chercheur, comme tout autre travailleur, est désireux d'obtenir une meilleure rémunération et de meilleures conditions de vie. Mais d'autres motifs ont, à notre avis, une plus grande portée, tels que son aspiration à trouver ailleurs une meilleure ambiance de travail, des laboratoires mieux pourvus et organisés, en un mot, un meilleur climat intellectuel. Tout chercheur veut avoir le sentiment que ses capacités pourront être utilisées au maximum, que ses aspirations d'ordre économique et de « standing » social seront à même d'être comblées et que les meilleures perspectives de carrière seront assurées.

Un exemple illustre bien ce qui précède. Un chercheur européen interrogé récemment à ce sujet à la télévision déclarait:

«Un jeune chercheur bien préparé en Europe qui essaie de s'assurer son avenir en entrant dans une équipe de recherche doit toujours être sur la défensive; il doit dès le début démontrer qu'il est un bon chercheur, et même s'il arrive à s'imposer, il aura toujours la crainte d'en voir d'autres s'approprier les résultats de sa recherche et il sera hanté par le spectre mille fois dénoncé du «mandarinat». Aux Etats-Unis, au contraire, le chercheur est *a priori* reçu dans l'équipe comme un bon chercheur, les seules difficultés qu'il peut avoir viendront de sa mauvaise préparation ou de son incurie. Le danger du «mandarinat» ne s'y présente que très rarement.»

Il est hors de doute que la solution à ce grave problème de la fuite des cerveaux devra être trouvée dans l'élimination des motifs dénoncés. La définition du *statut* des chercheurs, comportant une amélioration du climat du travail, sera toujours le moyen plus puissant pour les empêcher d'accepter les sollicitations des pays plus riches.

D'autres mesures à court terme d'ordre purement administratif sont actuellement à l'essai.

En Grande-Bretagne, par exemple, où la fuite des chercheurs vers les Etats-Unis revêt une acuité de plus en plus grande <sup>13</sup>, le gouverne-

<sup>13</sup> Selon le Ministère de la technologie, 1400 scientifiques ont quitté la Grande-Bretagne en 1967 pour aller travailler à l'étranger, soit deux fois plus que l'année précédente. L'exode des techniciens est passé de 3600 à 5000 en 1967. (*Tribune de Genève*, 15 avril 1969.)



ment, en accord avec celui des Etats-Unis, a créé une sorte de comité de rapatriement des chercheurs. Celui-ci prend périodiquement contact avec les chercheurs britanniques travaillant dans les entreprises américaines; il étudie chaque cas particulier en vue d'offrir à certains de meilleures conditions d'emploi dans leur pays d'origine. Cette politique a déjà donné quelques résultats positifs <sup>14</sup>.

D'autres mesures internationales pourraient être mises à l'étude, comme celles qui obligerait les pays bénéficiaires à verser, par exemple, une compensation au pays qui a investi dans la formation des chercheurs et qui ne bénéficie pas en retour de son apport productif. Cette idée n'est avancée ici qu'à titre de suggestion et avec une extrême prudence.

Il ne faut pas perdre de vue la complexité de la question qui est telle qu'elle interdit toute solution rigide. Ainsi il faut toujours tenir compte des avantages concernant le transfert de technologie que la mobilité de personnel scientifique et technique comporte pour les pays pauvres et pour l'avenir de la science et de la technique, en général, ainsi que pour la carrière de chaque chercheur. De même, le respect du droit personnel de tout chercheur à «émigrer» et à choisir son lieu de résidence devra toujours être tenu en considération.

Ici plus que jamais s'impose un salubre équilibre qui concilie les aspirations personnelles de chaque chercheur et les besoins de chaque pays ainsi que ceux de la société tout entière <sup>15</sup>.

<sup>14</sup> D'ailleurs, cette fuite de chercheurs n'est pas un phénomène exclusif à la Grande-Bretagne; d'autres pays d'Europe et surtout du tiers monde en souffrent aussi, mais nous n'avons pas connaissance de l'existence de comités de rapatriement de cette sorte dans ces pays. L'adoption par eux d'une telle mesure serait hautement désirable.

<sup>15</sup> Un rapport, présenté à l'Assemblée générale des Nations Unies, intitulé « Exode du personnel qualifié des pays en voie de développement », par le secrétaire général en novembre 1968, nous révèle que du personnel hautement qualifié de plusieurs pays en voie de développement émigre, à un rythme accéléré, dans certains des principaux pays développés. Le rapport indique que, dans certains cas, l'émigration des élites peut contribuer à élargir le fossé entre les pays industrialisés et les autres pays. Ce document analyse les statistiques relatives à l'exode du personnel qualifié, appelé parfois « exode des cerveaux », étudie les avantages et les inconvénients que présente la migration des compétences des pays en voie de développement; et propose des mesures susceptibles de compenser les pertes en main-d'œuvre nécessaire au développement. Dans ses recommandations, le secrétaire général propose notamment de « prendre en considération la création d'un pool international de main-d'œuvre qualifiée pour le développement »; et que les pays qui ont profité de la migration des compétences contribuent financièrement au développement en soutenant ce pool. Le rapport suggère que les politiques en matière de main-d'œuvre et de formation dans les pays en voie de développement soient étroitement reliées aux besoins du développement et qu'aucun effort ne soit épargné en vue d'améliorer les conditions de travail et d'offrir des stimulants proportionnés à la formation en tant que moyen de réduire l'exode des compétences. (ONU, *Chronique mensuelle*, vol. V, No 11. Décembre 1968, New-York, pp. 118-119.)

## Conclusions

1. L'invention est de plus en plus le résultat du travail de *recherche par équipes*. De ce fait, le chercheur moderne s'intéresse moins à la propriété et à l'exploitation du résultat de son travail qu'à la *définition et à l'amélioration de son statut*.

2. Cette évolution nous place devant un *nouveau problème*, celui des *conditions de travail des chercheurs engagés dans les équipes de recherche*.

3. Du fait de sa *nature tripartite*, on reconnaît à l'OIT une responsabilité particulière à l'égard de cette question, car elle permet aux travailleurs et aux employeurs d'associer leurs efforts à ceux des gouvernements, dont l'intervention dans ce domaine est croissante.

4. Ce nouveau problème présente entre autre *les aspects suivants*:

a) Nécessité de résoudre les questions que pose la *formation spéciale* des chercheurs pour faire face au *besoin croissant en chercheurs* (nouvelles formules: collaboration de l'entreprise avec l'université, présélection de candidats à la fin des études secondaires en vue de les *orienter* vers la recherche, centres spéciaux de formation, etc.).

b) Nécessité de définir par la loi nationale et par les conventions collectives le statut du chercheur tant dans l'entreprise d'Etat que dans l'entreprise privée,

- en précisant les *caractéristiques qui distinguent le chercheur des autres catégories du personnel* de l'entreprise (sans oublier les assistants et le personnel auxiliaire d'entretien des laboratoires, etc., dont le rôle est essentiel pour le résultat final);
- en assurant aux chercheurs de toutes catégories une *équivalence de leurs statuts* (recherche fondamentale et recherche appliquée et développement; recherche technique et recherche dans le domaine des sciences sociales et humaines);
- en favorisant un *climat de bonnes relations professionnelles*, qu'il s'agisse des différents secteurs de la recherche entre eux ou de leur *association* à la gestion de la recherche ou à la marche de l'entreprise en général;
- en reconnaissant le *droit moral* des chercheurs à la publication sous leur nom du résultat de leurs travaux;
- en apportant une solution convenable aux problèmes liés à la *rémunération* et à la *promotion* des chercheurs.

c) Urgence de veiller aux problèmes posés par «l'exode» des chercheurs surtout dans les pays en voie de développement.

5. L'on pourrait envisager l'adoption d'un *instrument international sur le statut des chercheurs* qui contribuerait à la solution des problèmes posés par la recherche au niveau national. Une telle mesure serait facilitée du fait que les problèmes soulevés par la recherche moderne dans les différents pays du monde présentent les mêmes traits fondamentaux, *l'Est et l'Ouest offrant à cet égard une grande similitude.*

## Décisions du 9e congrès mondial de la CISL

Le 9e congrès syndical mondial de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), qui s'est terminé le 8 juillet 1969, à Bruxelles, marquait le 20e anniversaire et constituait une importante étape dans les activités du mouvement syndical international.

Le congrès réunissait au total 327 participants, parmi lesquels 181 délégués accompagnés de 40 conseillers. Quatorze observateurs d'organisations affiliées assistaient également aux débats. Sur un total de 123 organisations affiliées de 95 pays groupant un total de 63 millions de membres au 1er janvier 1969, 72 organisations réunissant 40,8 millions de membres dans 61 pays étaient représentées. De plus, 34 délégués représentaient 15 secrétariats professionnels internationaux (SPI) et 10 organisations syndicales non affiliées avaient envoyé 16 observateurs. Sept organisations intergouvernementales et 16 organisations internationales non gouvernementales étaient représentées par 27 observateurs. Vingt-deux hôtes éminents ont aussi assisté au congrès.

Résumons brièvement quelques résolutions et déclarations adoptées par le congrès:

### *Problèmes généraux*

#### *Problèmes de la société moderne et du milieu humain*

Le 9e congrès se félicite de la prise de conscience qui s'opère dans le monde en ce qui concerne la gravité des menaces qu'un environnement industriel s'édifiant dans l'anarchie dirige contre l'homme dans son devenir culturel, biologique et social. Il rappelle que le