

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 61 (1969)
Heft: 11

Artikel: Les syndicats : aujourd'hui et demain
Autor: Wüthrich, Ernest
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-385563>

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: 22.11.2025

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

Les syndicats – aujourd'hui et demain

Exposé présenté par *Ernest Wüthrich* au congrès 1969 de l'USS à Montreux

Avant-propos

Les syndicats vont-ils avec leur temps? La question est justifiée, pressante. Cela posé, rappelons que tout changement, qu'il soit de nature technique, sociale ou politique, peut être éclairé, expliqué selon des optiques différentes. Toute esquisse de la société – de celle d'aujourd'hui et de demain – est composée, comme une mosaïque, de l'ajustement de pièces et de morceaux.

A son tour, la société est faite d'une mosaïque d'individus, dont chacun juge la réalité et son évolution selon sa nature et la position qu'il occupe. Et c'est bien ainsi. De la diversité des vues, des analyses et des avis, de leur confrontation peut sortir une synthèse acceptable pour tous.

Ce tableau général constitue le point de départ des échanges de vues qu'appellent les réalités d'aujourd'hui et celles que l'on souhaite demain, des confrontations dont elles doivent faire l'objet dans nos rangs, avec les employeurs, avec les hommes politiques, avec ceux qui forment l'opinion publique, en bref avec tous les milieux avec lesquels les syndicats ont affaire. Nous devons affronter ouvertement ce débat. L'évolution ne se soucie pas des susceptibilités, de celles qu'un examen objectif pourrait blesser dans nos rangs. Si nous ne nous affrontons pas ouvertement pour élaborer ensemble, dans le dialogue, une conception du syndicalisme répondant aux exigences d'aujourd'hui et de demain, ce sont d'autres que nous qui nous jugeront, qui s'emploieront à formuler cette conception et qui chercheront à nous l'imposer.

Ces quelques précisions étaient nécessaires pour donner sens et portée aux considérations qui vont suivre. Il va sans dire qu'elles ne prétendent pas être exhaustives. Je n'ai pas l'ambition d'épuiser un aussi vaste sujet.

1. Les syndicats sous le feu de la critique

1.1. Depuis des années, les syndicats font l'objet de commentaires et interprétations toujours plus nombreux, émanant des milieux les plus divers: hommes politiques, employeurs, économistes, sociologues, et de tout un éventail de partis et groupements. Ces appréciations vont d'un plein acquiescement, ou d'une critique bienveillante et compréhensive à la condamnation sans réserve, voire à la calomnie. C'est en tout cas un signe que le syndicalisme ne laisse personne indifférent. D'aucuns vont jusqu'à

déclarer qu'il constitue (avec les associations économiques) un danger pour la démocratie.

1.2. Ces derniers temps, certains milieux et gouvernements se sont employés à démontrer «scientifiquement» la réalité de ce «danger». Je rappelle à ce propos l'ouvrage, paru en 1968, du prof. Karl Meyer: «Les associations économiques et la démocratie en Suisse». Il a été édité – en allemand – avec l'appui financier de particuliers et du gouvernement du canton de Soleure. L'auteur formule trois conclusions:

1. Le rapport des forces en présence, en d'autres termes le fait que les associations économiques détiennent une puissance excessive, constitue une menace pour nos institutions démocratiques.
2. A la suite de l'influence décisive, ou du moins largement déterminante que les associations exercent, la manière dont les principales décisions sont prises met en question le primat de la politique.
3. Le passage, imposé par les associations, du système bicaméral et constitutionnel à un système tricaméral – peuple – cantons – intérêts – mais anticonstitutionnel, a faussé les bases constitutionnelles du pays et instauré une structure entièrement différente de l'Etat. La Suisse n'est plus l'Etat démocratique qu'elle prétend être.

Ces conclusions pseudo-scientifiques d'un professeur sont une mise en accusation des syndicats (et des autres groupements économiques). On affirme sans ambage que leur influence dénature les structures constitutionnelles et met en question le primat de la politique.

1.3. Le temps nous manque ici pour réfuter dans son ensemble ce professoral réquisitoire. Relevons cependant deux facteurs que l'auteur semble avoir négligés. Tout d'abord, l'influence exercée par les groupements économiques – et par les syndicats – est fondée sur les articles économiques de la constitution, acceptés par le peuple et les cantons. On ne saurait donc parler d'une dénaturation des fondements constitutionnels. La constitution doit être appliquée et respectée dans son ensemble et personne ne peut l'interpréter à son gré. Secondement, l'histoire récente a démontré à maintes reprises que les syndicats libres rejettent toute dictature. C'est la raison pour laquelle le premier soin d'une dictature est d'abattre les syndicats démocratiques, ou de les museler et de les synchroniser. Considérées dans l'optique de l'histoire, les allégations du professeur Meyer sont à tout le moins très contradictoires.

2. *La position internationale des syndicats*

- 2.1. Bien que les effectifs des syndicats libres de Suisse ne pèsent guère dans la balance par rapport à ceux d'autres pays, ils jouissent d'une excellente renommée au sein du mouvement syndical international. La raison en est simple: ils sont soucieux de remplir scrupuleusement, sur le plan international aussi, leur devoir de solidarité. On peut compter sur eux. Avant la dernière guerre déjà, et depuis lors, nombre de Secrétariats professionnels internationaux étaient et sont encore dirigés par des syndicalistes suisses. Je mentionne ceux des fédérations internationales des métallurgistes, des travailleurs des transports, des arts graphiques, des PTT. La liste est incomplète. C'est dire que le syndicalisme suisse jouit d'un capital de confiance dont on n'appréciera jamais assez l'importance dans un monde soumis à des changements rapides, tout ensemble politiques, technologiques, économiques et sociologiques.
- 2.2. Les syndicats suisses jouissent de la même considération dans les milieux patronaux de l'étranger. Comment, se demandent-ils, est-il possible de poursuivre sans grèves une action qui se solde par des progrès constants? Au-delà des frontières, les conflits de travail entraînent des pertes qui se chiffrent par des milliards tandis que, pour ces heureux Suisses, ce sont d'autres «milliards» qui s'inscrivent à l'actif du bilan. Si excessive qu'elle soit, cette comparaison n'est pas trop mauvaise. Mais si l'action conduite par le syndicalisme suisse ne se solde pas par des pertes économiques, c'est parce que les partenaires acceptent de collaborer. Ils ont appris à agir en commun, les uns avec les autres au lieu d'œuvrer les uns contre les autres. Une telle politique syndicale, en fin de compte bénéfique pour le pays tout entier, requiert de part et d'autre des partenaires raisonnables, conscients de leurs responsabilités.
- 2.3. Notre politique syndicale, les organisations syndicales de l'étranger (pas toutes) la suivent, si je puis dire, avec une amicale méfiance. Quoi, un syndicat qui renonce à la grève mérite-t-il crédit? Ce renoncement à l'épreuve de force n'est-il pas un signe de faiblesse? Relevons en passant qu'il est faux de parler d'une démission et d'en conclure à un manque de volonté et de vigueur. A mon avis, ce n'est pas dans le recours à ce moyen extrême que se manifeste la force des syndicats, mais dans leur capacité de remplir leurs tâches, dans l'habileté avec laquelle ils négocient, dans l'efficacité de leurs mandataires, dans l'efficacité aussi du fonctionnement des mécanismes de conciliation et d'arbitrage. Il n'y a donc aucune raison de considérer avec méfiance la méthode que nous avons choisie et que nous appliquons.

3. *Les syndicats et l'économie*

- 3.1. L'action syndicale ne peut obéir à un schéma. Seul est constant l'objectif: l'amélioration de la condition sociale et personnelle de l'homme qui travaille, son intégration à part entière dans la société. Les moyens d'atteindre ce but sont soumis à la loi du changement, dépendent de l'évolution des techniques, des structures économiques, d'autres et multiples facteurs aussi. On constate que le champ de la production industrielle et artisanale – le secteur secondaire – notre domaine d'activité et de collaboration entre partenaires est en régression. Les progrès de la mécanisation et de l'automatique permettent de produire toujours davantage avec toujours moins de main-d'œuvre. Parallèlement, le secteur tertiaire s'étend.
- 3.2. Il serait vain de nier qu'il y a une sorte de tragique dans ce recul constant du secteur secondaire, champ traditionnel de l'activité des fédérations d'industrie. Une sorte de tragique parce que cette évolution n'est pas seulement la conséquence de rationalisations et restructurations hardies des industries, mais aussi de la lutte menée par les syndicats pour élever les niveaux de vie. Ces améliorations de la condition matérielle des travailleurs ont pour contrepartie de nouveaux besoins, notamment dans le secteur tertiaire, de nouvelles exigences en matière d'instruction, de transports, d'hygiène, de soins, d'assurance, de distraction, etc. Le mouvement syndical doit s'adapter à cette évolution. S'il ne le fait pas, son influence diminuera progressivement. Ce ne sont pas les articles économiques de la constitution qui lui permettront de maintenir ses positions.
- 3.3. La constitution fédérale sauvegarde de manière générale la liberté du commerce et de l'industrie. Seuls quelques articles la limitent sur des points précis. Pour les syndicats, les dispositions constitutionnelles de nature économique les plus importantes sont celles qui ont trait à la procédure préparatoire de consultation sur les projets législatifs, comme aussi au droit d'être consultés avant la promulgation des règlements d'exécution. Les nouveaux articles économiques, inscrits dans la constitution en 1947, ne font que sanctionner une pratique antérieure, que l'évolution et les circonstances avaient progressivement imposée et qui avait fait ses preuves. Aucune entreprise, privée ou publique, ne peut se passer de l'assistance d'experts. L'Etat et ses organes ne le peuvent pas davantage. Peut-on exiger qu'ils y renoncent? Si donc le gouvernement et son administration ont besoin de l'avis des experts et si l'on veut, parallèlement, prévenir un enflement excessif de la bureaucratie, il n'y a d'autre possibilité que de faire appel aux experts des associa-

tions économiques – ce qui a évidemment pour corollaire un renforcement de l'influence de ces groupements. Mais, l'expérience le démontre, il n'est pas forcément négatif.

- 3.4. Les responsabilités des syndicats grandissent avec l'influence qu'ils exercent sur la législation et le devenir du pays. Ceux qui négligent cette relation de cause à effet sont balayés tôt ou tard par les forces démocratiques. Gagner en influence, c'est assumer des responsabilités plus lourdes. L'influence que se sont acquise nos organisations n'est donc pas un fait négatif, mais un fait positif. Cent exemples le démontrent. Mais quoi, il n'est pire sourd que celui qui ne veut pas entendre. Prisonnier de sa thèse, le prof. Meyer, déjà cité, affirme que le régime de la paix du travail institué par la convention de la métallurgie aurait été conçu comme un alibi, en quelque sorte pour faire passer comme muscade la «volonté de puissance», le règne des associations. Un historien ne devrait pourtant pas ignorer que ce ne sont pas alors des appétits politiques, mais le souci d'écartier les périls pressants qui menaçaient la démocratie qui sont à l'origine de cet accord. C'était le temps où trop de notables, où une partie de l'élite avaient cédé à la subversion du national-socialisme. Mais laissons cela pour affirmer une fois encore: dans la démocratie, influence et responsabilité sont indissolublement liés.

4. La convention collective

- 4.1. Nos structures économiques sont si complexes et les réalités sociales qui en découlent si diverses que l'État – même s'il le voulait – serait dans l'impossibilité de régler dans tous les détails les conditions de travail et les salaires. Inversement, cette réglementation ne peut être laissée aux employeurs et aux travailleurs pris individuellement. Le législateur peut tout au plus établir des normes minimales mais qui, à notre avis, doivent être fixées de manière à garantir un minimum d'existence. Mais c'est là du travail de confection. Le travail sur mesure, c'est-à-dire l'adaptation optimale des salaires et des conditions de travail aux réalités et possibilités des diverses branches et entreprises est l'affaire des conventions collectives locales, régionales, cantonales ou nationales. On en dénombre actuellement quelque 1500, applicables à plus d'un million et demi de travailleurs. Dans le secteur public, les conditions de travail sont réglées par des lois et règlements, mais à l'élaboration desquels le personnel et ses organisations sont associés.
- 4.2. La convention collective comprend une partie relative aux engagements des parties et une partie normative. La première

fait aux partenaires une obligation de respecter la paix du travail, de renoncer aux grèves et aux lock-outs et de régler les différends par voie de conciliation ou d'arbitrage. Notons en passant que cette procédure s'impose aussi après une grève qui n'élimine pas les causes mêmes du conflit. Elles ne peuvent l'être qu'au cours des négociations que la cessation du travail impose, ou par l'intervention d'organes de conciliation ou d'arbitrage.

- 4.3. Il va sans dire que l'obligation de respecter la paix du travail doit être payée son prix, payée en retour par des conditions de travail et de salaire, par une durée du travail et des vacances, par des allocations sociales négociées et fixées dans un esprit de progrès social. La même remarque vaut pour le développement des institutions sociales sur les plans de l'entreprise et de la profession. D'aucuns assimilent les contrats collectifs à des accords à caractère de cartel passés entre les employeurs et les syndicats au détriment de tiers – les tiers étant en l'occurrence les consommateurs. C'est pure théorie. Une succession de grèves serait infiniment plus coûteuse pour les consommateurs.
- 4.4. Mais seules des conventions collectives dont l'efficacité est optimale peuvent garantir le maintien de la paix du travail. Elles atteignent leur maximum d'efficacité quand une décision d'extension ou d'applicabilité générale y assujettit des dissidents. Ces constatations ont été admises sans opposition lors de l'élaboration, en 1947, des nouveaux articles économiques de la constitution. L'article 34ter autorise la Confédération à légiférer sur la force obligatoire des contrats collectifs de travail ou d'autres accords entre associations d'employeurs et employés ou ouvriers en vue de favoriser la paix du travail. La loi fédérale sur l'applicabilité générale des conventions collectives – contre laquelle le référendum n'a pas été lancé – autorise le Conseil fédéral ou les cantons à déclarer des conventions collectives applicables aux dissidents. Sans une collaboration étroite entre le législateur et les associations professionnelles, sans l'assentiment du peuple, il aurait été impossible de s'engager dans cette «voie suisse», d'asseoir sur des fondements solides une paix du travail conforme à l'intérêt général.

5. *Les résultats*

- 5.1. La stabilité sociale assurée par la paix du travail est sans conteste le résultat le plus tangible de cette politique contractuelle visant à l'entente entre les partenaires sociaux. J'ai déjà dit que l'engagement contractuel de respecter la paix du travail n'implique en aucun cas un renoncement à une répartition

équitable des fruits du travail de tous. Cet engagement doit être honoré par des conditions de salaire et de travail répondant aux exigences du progrès social et par un droit suffisamment large des travailleurs de participer aux décisions qui les concernent, notamment pour ce qui a trait à l'organisation du travail. C'est la participation même pour laquelle s'échauffent aujourd'hui d'autres têtes, les étudiants par exemple.

- 5.2. Les résultats de cette politique sont appréciables. Depuis la première signature, en 1937, de la convention dite de la paix du travail, plusieurs branches ont suivi l'exemple de l'industrie des machines et métaux. Dans ce secteur, les salaires nominaux ont environ quintuplé, compte tenu de l'amélioration des diverses prestations sociales. La durée hebdomadaire du travail a été réduite de quatre heures; les vacances ont été prolongées d'une semaine et sont aujourd'hui de trois semaines en moyenne. Les gains hebdomadaires nominaux ont augmenté de 360 % pendant cette période de 32 ans. Il va sans dire que seule une période continue de plein emploi et de paix du travail, un effort soutenu de rationalisation et de productivité ont permis cette heureuse évolution. Ajoutons que cet effort a été stimulé par les revendications syndicales.
- 5.3. Le plein emploi et la croissance économique ont stimulé la hausse des prix. Si les gains hebdomadaires nominaux sont montés de 360 % depuis 1937, le renchérissement a progressé de 145 %. Mais le pouvoir d'achat du gain hebdomadaire est néanmoins 2,5 fois supérieur à celui de 1937 (indice 248). Maints employeurs et économistes attribuent pour une large part ce renchérissement à l'action conduite par les syndicats. Ils devraient pourtant savoir que ce renchérissement – la Suisse achète à l'étranger plus qu'elle ne vend – est importé pour moitié environ. D'ailleurs, en phase de forte expansion économique et de plein emploi, il n'a jamais été possible jusqu'à maintenant, dans aucun pays, de stabiliser les prix et les salaires. D'ailleurs croissance et stabilisation ne sont-ils pas antonymes?
- 5.4. Des comparaisons internationales portant sur l'évolution des prix et des salaires montrent que la Suisse ne fait pas mauvaise figure – et cela bien que l'action syndicale ait été poursuivie pratiquement sans grèves. De 1937 à 1967, le produit social brut est passé de 9,5 à 69 milliards et de 2260 à 11 310 fr. par habitant. Par personne, il a donc quintuplé, à l'instar des salaires nominaux. Cette évolution démontre que ce n'est pas le nombre des journées de grève qui est déterminant pour l'amélioration de la condition sociale des travailleurs, mais les arguments de leurs mandataires lors des négociations.

6. *Les grèves invisibles*

- 6.1. Certes, nous n'avons pas enregistré de grèves notables depuis des dizaines d'années. Les pertes sèches qu'elles ont provoqué à l'étranger figurent, chez nous, à l'actif du bilan. En revanche, une pénurie aiguë de main-d'œuvre a multiplié les mutations. Dans l'industrie des machines et métaux, par exemple, elles se sont traduites, au cours des dernières années, par un renouvellement du personnel de 25 à 30 % par an. Pour l'ensemble de l'économie suisse, ces taux oscillent probablement entre 20 et 25 %.
- 6.2. Un publiciste, Edmond Tondeur, assimile, du moins partiellement, l'intensité de ces mutations à des grèves invisibles. Cette observation est pertinente. Ces permutants ne sont pas des gens instables, socialement inadaptés, mais des travailleurs mécontents, qui ont le sentiment de n'être pas à leur place, d'être mal classés, insuffisamment appréciés, mal conduits. Ils quittent l'entreprise parce que le travail, ou le climat social ne leur donne pas satisfaction. Ces chiffres indiquent que maintes des hypothèques qui pèsent sur la vie du travail sont encore loin d'être éliminées, que les relations du travail ne sont pas encore ce qu'elles pourraient et devraient être.
- 6.3. Il va sans dire qu'un taux aussi élevé – excessif – de mutations entraîne des pertes sèches. Elles sont lourdes. Il ressort des analyses faites chez nous que la mise au courant d'un nouveau collaborateur coûte, selon les activités, de 5000 à 10 000 fr. Outre-Rhin, ces charges sont même évaluées à 30 000 fr. Si l'on admet qu'un taux de renouvellement minimal du personnel de 10 à 15 % est inévitable (perfectionnement professionnel, changement de profession, promotion), on peut évaluer à un milliard par an le coût des mutations. Une politique du personnel plus attentive, plus soucieuse de l'homme, pratiquée en plus étroite collaboration avec les représentants des travailleurs permettrait de réduire de manière probablement sensible ces pertes sèches.

7. *Le marché du travail*

- 7.1. Le développement constant des conventions collectives a démontré que nos syndicats sont des partenaires sur lesquels on peut compter. Même dans les entreprises et branches où une minorité seulement des travailleurs sont organisés, nos syndicats ont assuré le bon fonctionnement du régime contractuel. Face aux gros effectifs de main-d'œuvre étrangère, on peut se demander s'il continuera d'en aller de même à l'avenir. Je répons par l'affirmative si nous abordons avec prudence et fer-

meté les problèmes du marché du travail, comme aussi dans un esprit prospectif si je puis dire.

- 7.2. Il faut rappeler ici que, jusqu'au début des années soixante, la politique du marché du travail a été dictée trop unilatéralement par les besoins du moment. L'Union syndicale et ses fédérations ont mis à temps en garde contre les risques d'un enfllement excessif de la main-d'œuvre immigrée. Les employeurs et les autorités ont ignoré nos avertissements. La Confédération a attendu jusqu'au moment où la présence étrangère a commencé à devenir un problème politique pour prendre des mesures visant à réduire les effectifs de travailleurs immigrés. Il est apparu que cette compression n'est pas facile à opérer. Les entreprises ont accru leurs capacités de production; elles ont des commandes en porte-feuille. Parallèlement, on ne pouvait continuer à occuper des travailleurs pendant des années sans se soucier de leurs problèmes familiaux. Le bonheur de l'homme, le bonheur domestique sont aussi un élément de cette société plus juste pour laquelle nous luttons. C'est pourquoi l'Union syndicale a ratifié l'accord italo-suisse pour l'immigration et le regroupement familial et des conventions analogues avec d'autres pays.
- 7.3. Le regroupement de la famille a rendu plus difficile la politique visant à réduire le nombre des étrangers. Il est passé de 860 000 en 1966 à 952 000 en 1968. Cet accroissement a stimulé les tendances à la xénophobie. Le premier, le Parti démocrate de Zurich – un tout petit parti – a lancé une initiative constitutionnelle tendant à limiter les effectifs étrangers. Elle a été retirée à la suite des mesures prises par le Conseil fédéral. Ultérieurement, une « Action nationale contre la pénétration étrangère », dont le conseiller national James Schwarzenbach est l'animateur, a lancé une nouvelle initiative qui a recueilli 72 000 signatures. Elle demande que, dans chaque canton, le nombre des étrangers soit ramené à 10 % au plus (à 25 % à Genève) des citoyens suisses. Seraient exclus des mesures contre la surpopulation étrangère: les saisonniers, les frontaliers, les étudiants, les touristes, les fonctionnaires d'organisations internationales, les membres des représentations diplomatiques et consulaires, les hommes de science, les artistes, les retraités, les malades et personnes en convalescence ou en traitement, le personnel hospitalier, le personnel d'organisations de charité ou ecclésiastiques internationales.
- 7.4. A la fin de 1968, la population indigène totalisait 5 163 000 personnes et la population étrangère (sans les saisonniers) 952 000 personnes. La Suisse comptait donc 6 115 000 habitants. 71 000 étrangers seraient soustraits aux conséquences de l'initiative, de

même que les quelque 8000 réfugiés tchécoslovaques, de sorte que les autorités, si l'initiative était acceptée, devraient tabler sur une population étrangère de 873 000 personnes. Pour être ramenée à 10 % de la population suisse (à 25 % à Genève), elle devrait être réduite de 310 000 personnes.

7.5. 292 000 étrangers étant au bénéfice d'un permis d'établissement à la fin de 1968, la réduction devrait être opérée sur les effectifs de travailleurs étrangers au bénéfice d'une autorisation annuelle, au nombre de 581 000. Un contingentement limité à 10 % aurait des conséquences désastreuses dans les cantons industriels. Certains d'entre eux devraient renoncer entièrement à occuper des travailleurs de cette catégorie. Dans l'espace de quatre ans, le canton de Zurich devrait en « expulser » 82 000, ce qui représente cinq fois l'effectif global du personnel (ouvriers et employés) de Sulzer, Winterthur. On imagine sans peine les conséquences économiques et sociales d'une telle « solution » !

7.6. On pourrait multiplier les exemples de ce genre. Mais celui que je viens de citer suffit pour nous convaincre qu'une acceptation de cette initiative xénophobe aurait de tragiques répercussions sur l'emploi de la main-d'œuvre suisse. Sous quelque aspect qu'on la considère, cette initiative est inacceptable et les mesures qu'elle préconise inapplicables. Nous la repoussons catégoriquement. Mais cela ne veut pas dire que nous acceptons pour autant une politique de laisser faire, laisser aller. Nous maintenons entièrement nos exigences: stabilisation, puis retour progressif à une situation normale par le biais d'une mobilité plus grande de la main-d'œuvre étrangère (abaissement progressif du nombre des années de séjour nécessaires pour bénéficier du déplafonnement). Cette politique est de nature à contraindre les entreprises qui n'ont pas suffisamment poussé la rationalisation ou modernisé leurs structures à intensifier leur effort ou à fermer leurs portes. Dans l'un ou l'autre cas, des travailleurs seraient libérés et pourraient passer à des entreprises répondant aux exigences d'aujourd'hui, concurrentielles et offrant, par voie de conséquence, plus de sécurité dans l'emploi. La politique préconisée par l'Union syndicale en matière de main-d'œuvre étrangère, mais assortie d'un effort plus grand d'assimilation est de nature à améliorer le « climat » dans lequel ces problèmes sont débattus.

8. *Les non-organisés*

8.1. Le progrès technologique, les transformations des structures économiques qui sont en cours, la présence d'un nombre élevé

de travailleurs étrangers confrontent les fédérations qui organisent le personnel de l'industrie avec de difficiles problèmes. L'évolution des techniques de production a pour effet d'accroître la proportion des collaborateurs affectés à la planification, à la préparation et à l'organisation du travail. Les professionnels les plus qualifiés – en partie grâce au cours de perfectionnement organisés par les syndicats – accèdent aux cadres inférieurs et moyens. Pour les syndicats, ces promotions se soldent souvent par la perte de membres figurant parmi l'élite. Nos organisations ne sont pas toujours en mesure d'assurer leur relève immédiate, ni qualitativement, ni quantitativement.

- 8.2. Cette relève devrait être effectuée avec le concours des travailleurs étrangers aussi. Malgré les efforts déployés par les fonctionnaires syndicaux à plein temps de langue italienne, il n'a pas été possible d'engager plus de 20 % en moyenne des travailleurs venus de la Péninsule à s'organiser. Ils ont une autre conception que nous des fonctions du syndicat, et de surcroît des difficultés d'ordre linguistique. Ils se heurtent aussi – et l'on feint de l'ignorer – au comportement trop réservé, voire peu amical de trop d'ouvriers suisses. Cette attitude est peu propre à engager les collègues étrangers à adhérer à l'organisation syndicale et à collaborer activement à son action.
- 8.3. Nous critiquons volontiers l'«abstinence» syndicale des travailleurs étrangers. Mais qu'en est-il des femmes suisses qui travaillent? Leur degré d'organisation n'est guère supérieur à celui des immigrés. Souvent même, il est plus bas. On a donc lieu de se demander si la proportion des travailleurs organisés constitue encore un fondement suffisant pour les conventions collectives. Je songe à certaines branches du textile, de l'industrie de l'alimentation, à certains secteurs de l'horlogerie et de la fabrication des appareils.
- 8.4. Les jeunes travailleurs posent des exigences accrues: à la société, à l'Etat et au syndicat tout ensemble. Ils veulent être autre chose qu'un simple facteur de la production. Ils veulent être des participants à part entière – encore que la portée de cette notion reste à définir – et ne sont plus disposés à se contenter de résolutions et déclarations qui, bien que compréhensives à leur égard, restent verbales.
- 8.5. Que faut-il faire pour surmonter cette abstinence syndicale, une indifférence que les réserves formulées par les intéressés à l'égard des syndicats expliquent largement? Nous devons en aborder ouvertement les raisons, nous garder de minimiser ou de passer sous jambe les arguments que les étrangers, les femmes, les jeunes invoquent pour justifier leur dissidence.

Maints d'entre eux déclarent que s'organiser ne sert à rien, qu'ils n'auraient tout de même pas voix au chapitre. Cette réponse doit être prise au sérieux et les causes qui la dictent analysées. Nous devons tenir compte de la psychologie de ces travailleurs, de leur susceptibilité, des sentiments de frustrations qu'ils peuvent avoir, ou de leurs critiques de la société. Pour eux, les prônes sur l'Etat-providence ne sauraient masquer les lacunes de la société de l'abondance. Les jeunes les ressentent tout particulièrement. Certes, ils ont plus d'indépendance matérielle. Mais ils sont saisis d'inquiétude et de désarroi face aux changements dont la science et la technique accélèrent la cadence, face aux heurts des idées les plus contradictoires et les plus extrêmes, aux tensions politiques, aux explosions de la violence. Ils s'interrogent sur le sens de leur vie, sur le sens de ce monde dont les journaux, la radio, la TV déroulent chaque jour les injustices, les massacres, les guerres, les souffrances de ceux qui ont faim ou qui sont humiliés par les discriminations. Quoi, c'est tout ce que «l'establishment» a à nous offrir? N'avons-nous rien de meilleur à espérer? Sommes-nous à jamais prisonniers d'un tel monde? Sommes-nous condamnés à bâtir notre avenir sur la violence, la destruction, l'exploitation, l'iniquité? Et cent autres questions angoissées, que nous n'avons pas le droit de négliger, auxquelles nous devons chercher une réponse avec les jeunes, pour construire avec eux un monde dont l'injustice, la haine et la violence seront bannis.

8.6. Les modifications des structures du personnel (l'atelier devient plus petit et le bureau plus grand) posent le problème de la survie de la fédération d'industrie telle qu'elle est aujourd'hui structurée. Les démarcations entre ouvriers et employés sont devenues floues. Un nombre grandissant de fonctions, rémunérées hier encore à l'heure, sont maintenant payées au mois. Une proportion toujours plus élevée d'ouvriers sont assimilés aux employés. Beaucoup quittent leur syndicat, mais peu adhèrent à une association d'employés. Cette évolution contribue, de même que l'afflux de main-d'œuvre étrangère, à l'amenuisement des bases contractuelles.

8.7. Cette évolution place nos syndicats et les organisations d'employés face à des problèmes existentiels, dont la solution doit être recherchée dans la collaboration. L'Union syndicale instituera, pour les étudier, une commission d'experts et de spécialistes du droit du travail. Le Comité syndical décidera ensuite s'il convient de poursuivre cette étude avec les associations d'employés et si une coopération plus étroite avec elles est souhaitable et possible. Le Comité syndical examinera aussi s'il est nécessaire de charger cette commission, ou une autre, de

déceler – comme on l’a souhaité – d’autres possibilités de coordination.

9. *Les moyens d’action*

- 9.1. La solution des divers problèmes – de ceux aussi que je n’ai pas abordé ici – requiert un cadre solide de militants bien formés. C’est à la condition seulement de leur donner la formation dont ils ont besoin, une formation bien adaptée aux nécessités d’aujourd’hui que le syndicalisme sortira de l’anonymat dans lequel il tend à s’enfermer. Nous participons encore trop peu à la formation de l’opinion (par les biais de la presse, de la radio et de la TV). La Centrale suisse d’éducation ouvrière doit diffuser plus largement et plus efficacement les conceptions du syndicalisme, éclairer sa fonction, en faire mieux comprendre la nécessité. Mais pour cela, il faut de l’argent, du temps, des collaborateurs qualifiés, en d’autres termes: des cotisations appropriées aux besoins, des congés-éducation, Réunir les sommes nécessaires, c’est la première condition d’un élargissement de la propagande syndicale, et mieux encore: du travail de formation et d’information.
- 9.2. La formation syndicale doit tabler à son tour sur une formation et sur des expériences professionnelles solides. Le travailleur à la hauteur de ses obligations professionnelles peut fournir un apport de valeur à la vie syndicale. En conséquence, l’Union syndicale et ses fédérations doivent encore développer la formation de base, la consolider, l’étoffer, l’élargir: c’est là où la qualification des ouvriers est la plus élevée que les cadres de techniciens et d’ingénieurs peuvent le mieux déployer leurs aptitudes.
- 9.3. Mais tout cela est encore insuffisant. Nous devons continuer à exiger que la contribution syndicale à l’application des conventions collectives et aux relations du travail les meilleures soient honorées – selon des modalités qui peuvent être diverses, mais satisfaisantes. Il n’est pas question d’imposer une réglementation uniforme, qui ne répondrait pas à la diversité de nos industries. En conséquences, nous devons viser à des solutions contractuelles, diverses et souples comme les conventions collectives elles-mêmes. Persuadons-nous cependant que les accords qui honoreront les prestations syndicales, s’ils sont de nature à faciliter le recrutement, ne remplaceront pas les contacts personnels, humains, qu’il faut encore développer pour gagner les dissidents, les persuader et les convaincre.
- 9.4. Abordons maintenant le troisième des moyens propres à promouvoir la revalorisation du syndicat: un développement de la

consultation des travailleurs et de leurs organisations, leur participation à l'élaboration d'un éventail plus largement ouvert de décisions sur les plans de l'entreprise, de la profession et de l'économie tout entière. La réalisation de cet objectif appelle, elle aussi, un effort de formation plus grand, une volonté renforcée d'assumer des responsabilités plus larges. Consultation, participation aux décisions, volonté de prendre en charge des responsabilités, tout cela se tient. Cette constatation fixe quasi automatiquement certaines limites à la participation aux décisions. Si nous voulons que cette exigence légitime des travailleurs soit autre chose qu'un slogan, il faut préciser ce qu'elle doit et peut être, les domaines dans lesquels cette participation peut s'exercer utilement. Une commission d'experts devrait être chargée d'élaborer un rapport.

10. Résumé et conclusions

- 10.1. Les syndicats sont confrontés chaque jour avec les transformations des techniques, des structures de l'économie, de la société et des institutions. Je rappelle la régression, de nature technologique, du champ des activités industrielles et du grandissement du secteur tertiaire; les répercussions de ce phénomène sur l'emploi; le recrutement insuffisant de main-d'œuvre qualifiée pour assurer la relève; l'afflux de travailleurs de l'extérieur; le risque d'un excès de pénétration étrangère; l'existence d'une trop forte proportion de femmes, d'étrangers et de jeunes surtout réfractaires à l'organisation syndicale; l'amenuisement des fondements sur lesquels reposent les conventions collectives et la paix du travail; les critiques et méfiances dont le mouvement syndical fait l'objet.
- 10.2. Les syndicats doivent affronter ouvertement, courageusement tous ces problèmes divers – tous les problèmes économiques, politiques, sociologiques qui touchent directement ou indirectement les conditions des travailleurs – et chercher sans désespérer les solutions qu'ils appellent. Les travailleurs, devenus plus conscients de leur rôle dans la société, sont aussi plus sensibles aux discriminations, à toutes les réalités de nature à porter atteinte à leur dignité d'hommes. Il ne suffit pas d'améliorer la condition matérielle pour faire une bonne société. Le travailleur veut être un citoyen à part entière. Il entend participer, par l'intermédiaire de son syndicat, à l'examen de tous les problèmes dont la solution le concerne, à l'élaboration des décisions qu'ils appellent. Il est prêt aussi à assumer les responsabilités que cette participation suppose.
- 10.3. Ce qui est en jeu, c'est donc l'intégration complète des travailleurs de tous échelons dans la société. Cette intégration

requiert une formation suffisamment poussée – tant professionnelle que générale – et à laquelle le syndicat doit contribuer activement. Cette formation est la condition des promotions ultérieures – matérielles et sociales – des travailleurs. Mais pour que cette évolution soit assurée, il faut que la contribution des syndicats au bon fonctionnement du régime contractuel et à l'amélioration des relations du travail soit pleinement reconnue par les employeurs et honoré de manière appropriée. Cette évolution restera incertaine tant que des centaines de milliers de travailleurs – hommes et femmes, suisses et étrangers – resteront à l'écart de l'organisation syndicale. C'est pourquoi le recrutement et son intensification, impératif d'hier, reste l'impératif d'aujourd'hui. C'est dire que nous ne devons rien négliger pour redonner vigueur et élan à la solidarité, pour que la conscience de la solidarité qui doit unir les hommes qui travaillent les anime de nouveau tous et confère à notre mouvement le dynamisme, l'enthousiasme dont il a besoin pour affronter les tâches d'aujourd'hui et de demain et les mener à chef pour le bien de tous. C'est à ces tâches qu'en terminant je vous invite à participer, avec toute votre énergie et tout votre cœur. Et, votre adhésion et votre élan entraînant les autres, le syndicalisme marchera vers de nouveaux succès!

La construction de logements et la protection des locataires

Exposé présenté par *Georges Diacon* au congrès 1969 de l'USS à Montreux

Depuis la dernière guerre mondiale, la Suisse bénéficie d'une conjoncture assurant le plein emploi et qui est caractérisée par un accroissement généralement élevé de son économie et les phases, relativement courtes, de récession ont tout au plus ralenti quelque peu la cadence de l'expansion.

Cette longue période de développement économique a atténué l'aiguë d'anciens problèmes sociaux, mais elle en a, en revanche, fait apparaître de nouveaux, dont la solution se heurte à toutes sortes d'obstacles techniques et politiques.

Le logement est, sans conteste, l'un de ces problèmes. La forte densité de la population – qui s'accroît de manière constante – ne permet pas d'espérer un dénouement prochain de la crise de l'habitat.

De 1946 à 1968, la population a augmenté de 1,7 million d'habitants et le nombre des logements de 900 000. A chaque nouveau loge-