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

Herausgeber: Union syndicale suisse

Band: 65 (1973)

Heft: 12

Artikel: Liberté syndicale et contributions obligatoire des travailleurs non organisés en Suisse. Partie 1

Autor: Zanetti, Bernardo

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-385715

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: 13.07.2025

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

Liberté syndicale et contributions obligatoires des travailleurs non organisés en Suisse (I)

Par Bernardo Zanetti, professeur à l'Université de Fribourg

Le problème

1. Malgré le développement considérable du droit collectif du travail en Suisse ces dernières décennies, un problème de portée actuelle subsiste et attend une solution adéquate aux conditions de nos jours: il s'agit de la question de savoir si les associations professionnelles, qui ont conclu un contrat collectif de travail, ont la possibilité légale d'imposer aux employeurs et travailleurs de la branche professionnelle, mais non membres des associations signataires du contrat collectif, l'obligation de payer une contribution aux frais communs résultant de la réglementation collective du rapport de travail, et, cas échéant, dans quelles limites elles peuvent la fixer. Le problème assume une importance particulière puisque, d'une part, il touche le droit fondamental de la liberté personnelle et, d'autre part, sa solution a une influence directe sur les possibilités juridiques d'action des organisations professionnelles dans le domaine de la réglementation collective du rapport de travail. Il est étroitement lié non seulement à la réglementation juridique du contrat collectif, mais d'abord encore à celle, plus fondamentale, qui régit la création et l'activité des associations professionnelles comme telles; il remonte partant aux normes de base de la Constitution fédérale sur la liberté d'association. Il en dérive qu'une réponse au problème posé n'est possible que si celui-ci est considéré dans toute sa connexite de fait et de droit et en fonction de l'idée politique qui en est à la base. Il faut par conséquent rappeler tout d'abord cette idée et montrer quelle est sa solution juridique actuelle. C'est seulement si on procède de cette manière qu'il sera possible de poser dûment le problème, d'en comprendre la portée de fond, d'en trouver les possibilités de solution, ainsi que d'en déterminer les limites juridiques nécessaires.

Dans cette connexité, il est certainement utile de rappeler avant tout, au moins dans les grandes lignes, quelle a été l'évolution historique de la réglementation collective du rapport de travail, évolution qui a conduit à la situation actuelle, à savoir à la situation qui fait ressortir l'importance du problème en cause et nous oblige à l'étudier de plus près, afin d'y trouver une solution juridique plus claire et répondant mieux aux besoins de l'heure.

Le problème étant ainsi posé, la répartition suivante s'impose dans l'examen ci-après:
Dans un premier chapitre, sera indiquée, dans les grandes lignes, l'évolution historique de la réglementation collective du rapport de travail, notamment sous l'aspect de la liberté syndicale, car en définitive c'est avant tout de celle-ci qu'il s'agit dans ce complexe de questions.
Dans un deuxième chapitre, il y a lieu d'esquisser la réglementation juridique actuellement en vigueur pour ce qui est de ladite liberté; l'examen portera sur les aspects principaux du problème, à savoir d'une part, sur la garantie de droit publique de la liberté syndicale dans les relations avec les pouvoirs publics et, d'autre part, sur la garantie de droit privé de cette liberté dans les relations entre les personnes de droit civil.
Dans cet ensemble de questions, il y a lieu de se concentrer de façon plus spécifique sur la situation juridique des non-organisés par rapport aux associations professionnelles et à leurs règlementations collectives du rapport de travail.

2. Intégration des non-organisés.

Dudit examen doivent apparaître les possibilités juridiques qui existent pour intégrer légalement les non-organisés dans les efforts des associations professionnelles tendant à créer et consolider la réglementation autonome du rapport de travail dans les différentes branches professionnelles et dans les entreprises, réglementation qui est considérée dans la Constitution fédérale comme une solution à encourager[1].
Une pareille intégration comporte des avantages non seulement pour la communauté professionnelle ou les entreprises en question, mais aussi pour toutes les personnes qui y participent, les non-organisés y compris. Il serait donc normal que ces derniers soient tenus à assumer leur part adéquate de devoirs, dans le cadre, bien entendu, d'un rigoureux respect des normes de droit supérieures constituant la réglementation juridique globale du pays, à savoir des normes générales devant primer toutes les réglementations spéciales d'institutions publiques ou privées d'ordre subalterne.

[1] cf. CF, art. 34*ter*, alinéa 1, lettre *b*: «La Confédération a le droit de légiférer: ... sur les rapports entre employeurs et employés ou ouvriers, notamment sur la réglementation en commun des questions intéressant l'entreprise et la profession.» Il y a lieu de signaler ici la connexité que cette disposition a avec celle de la lettre *c* du même article: «La Confédération a le droit de légiférer: ... sur la force obligatoire générale de contrats collectifs de travail ou d'autres accords entre associations d'employeurs et d'employés ou ouvriers en vue de favoriser la paix du travail.»

I. Evolution historique de la réglementation juridique de la liberté syndicale

3. Les partenaires sociaux.

De nos jours, l'existence et l'activité des associations professionnelles sont considérées comme une donnée tout à fait normale. En particulier, sont reconnues sans autre les organisations des employeurs et des travailleurs qui constituent les soi-disant «partenaires sociaux». Les associations des travailleurs, à savoir les syndicats, sont considérées de nos jours comme les représentants légitimes des intérêts collectifs des travailleurs vis-à-vis de l'Etat et de la société. Il en va de même pour les associations des employeurs. Conformément à l'article 32 de la Constitution fédérale, les organisations économiques, à savoir les associations professionnelles, doivent être consultées pour l'élaboration des lois et des arrêtés fédéraux de nature économique et peuvent être appelées à coopérer à l'application des normes d'exécution[2]).
Ensemble, notamment dans leur action commune, les associations des employeurs et des travailleurs sont devenues, avec le temps, les piliers de support d'une grande partie de la réglementation sociale, en particulier de la réglementation collective du rapport de travail par la conclusion de contrats collectifs. Sur cette collaboration est fondée la paix du travail, collaboration que la Confédération s'est engagée, au niveau même de la Constitution, à encourager par des mesures appropriées (voir art. 34*ter*, 1er alinéa, lettre *c*; voir plus haut note 1).

4. Entente souhaitable entre les partenaires sociaux.

Il résulte avec évidence de ce qui précède que la libre constitution de syndicats et d'associations patronales et leur action, déployée en toute indépendance, visant à défendre les intérêts professionnels de leurs membres et de leur branche professionnelle – s'il le faut, dans des cas extrêmes, même en ayant recours aux moyens de lutte du travail – répondent pleinement au sentiment juridique de notre temps. L'action des syndicats tend essentiellement à améliorer les conditions de travail et d'existence de la classe salariée, afin de lui assurer une part adéquate du produit social. Cette fonction sociale leur est reconnue aujourd'hui sans autre, comme, d'autre part, est de même reconnue la fonction correspondante aux associations patronales, à savoir de défendre adéquatement les intérêts des employeurs.

[2] Voir à cet égard: Message du Conseil fédéral du 10 septembre 1937 à l'Assemblée fédérale concernant une revision partielle des dispositions constitutionnelles qui régissent l'ordre économique (FF. 1937, II, 892–894).

Mais, avant tout, il répond au sentiment juridique général d'aujourd'hui dans notre pays que les syndicats et les organisations patronales s'entendent pour ce qui est de la réglementation autonome du rapport de travail par la conclusion de contrats collectifs, tout en tenant compte en même temps, dans la mesure voulue, de l'intérêt général[3].

Ces réglementations collectives, conclues en toute liberté et responsabilité personnelle des parties signataires, doivent pouvoir régler toutes les questions concernant le vaste domaine du rapport de travail, compris dans sa portée la plus complète, et en assurer elles-mêmes, par leurs propres moyens, d'une manière correcte l'application non seulement à l'égard de leurs membres, mais aussi, cas échéant, des non-organisés, voire à l'égard de toute la branche professionnelle comme telle.

C'est seulement si elle est ainsi conçue et mise en œuvre, que sa réglementation collective peut être considérée acceptable, suffisamment solide, partant durable et répondant à son but, qui en substance est celui de constituer «un statut autonome du rapport du travail dans la branche professionnelle», statut apte à sauvegarder, dans l'ordre et la paix du travail, un maximum de liberté et de responsabilité personnelles, tout en réalisant – cela est essentiel – la justice sociale voulue.

C'est seulement de cette manière qu'il est possible de prévenir, à plus au moins longue échéance, une intervention massive de l'Etat, dont l'appareil lourd et coûteux risque d'étouffer la liberté et le sens de responsabilité individuels[4].

Voir également le Message du Conseil fédéral du 29 janvier 1954 à l'Assemblée fédérale à l'appui d'un projet de loi sur la convention

[3] cf. Message du Conseil fédéral du 21 mai 1941 à l'appui d'un projet d'arrêté fédéral permettant de donner force obligatoire générale aux contrats collectifs de travail (FF. 1941, I, 327), qui s'exprime à cet égard de manière suivante: «Le système du contrat collectif vient notamment du besoin qu'il y a de régler uniformément dans un même milieu économique les conditions du travail, en particulier sur les points importants, tels la durée du travail et le salaire, ce pour faire régner l'ordre et maintenir la paix sociale. Quand leurs clauses répondent aux intérêts légitimes des parties et tiennent compte de la situation économique du pays, les conventions collectives sur les conditions du travail constituent un précieux étai pour nos institutions démocratiques, lesquelles reposent sur la concorde et la collaboration de toutes les classes sociales. La situation générale fait que ce sentiment de solidarité s'affirme aujourd'hui plus qu'auparavant encore.»

Plus loin, ce message dit encore (FF. 1941, I, 331): «On doit admettre que les contrats collectifs du travail représentent bien en général ce qui, en des circonstances données, est possible et supportable dans les relations juridiques entre employeurs et salariés.»

[4] cf. Message du Conseil fédéral du 10 septembre 1937 à l'Assemblée fédérale concernant une revision partielle des dispositions constitutionnelles qui régissent l'ordre économique (FF. 1937, II, 850): «L'économie a ainsi la faculté de régler elle-même ses

collective de travail et l'extension de son champ d'application, message qui à ce sujet s'exprime de la manière suivante:

«Les conventions collectives de travail et autres accords collectifs (conventions de paix et clauses arbitrales) forment le droit collectif du travail, qui prend toujours plus de place à côté des prescriptions de droit public. Il serait superflu d'expliquer pourquoi ces prescriptions priment les conventions collectives, et pourquoi le droit collectif doit respecter les limites que trace la législation. Sous réserve de ces restrictions, il faut laisser au droit collectif des associations un vaste champ d'expansion. De nombreux points relevant de la politique sociale et qu'il faut traiter d'une façon uniforme doivent être réglés par conventions collectives, car on ne pourrait pas, vu les circonstances propres à notre pays, les ordonner par voie législative. C'est surtout le cas pour le salaire. La structure de l'économie moderne s'est compliquée à tel point qu'on ne peut plus guère songer à abandonner totalement la fixation du salaire au libre jeu des forces qui agissent sur le marché. D'autre part, diverses raisons s'opposent à ce que l'Etat règle les salaires. Aussi faut-il laisser ce soin aux conventions collectives. Ce système empêche notamment que l'Etat se mêle trop de la lutte d'intérêts qui se déroule entre le patronat et le salariat. Au demeurant, cette lutte n'est guère propre à résoudre définitivement les questions de salaire et autres problèmes analogues. Une réglementation établie par conventions collectives consiste d'ailleurs simplement à marquer les positions que le patronat et le salariat occupent temporairement au cours de leurs perpétuels débats» (FF. 1954, I, 131).

C'est la voie de la confrontation directe, des fois même très dure, des partenaires sociaux; elle n'est pas toujours, non plus pour eux, la plus commode, mais elle est la plus digne pour des citoyens mûrs dans un Etat fondé sur la liberté, la dignité et la responsabilité de l'individu et sur le principe d'une vraie démocratie.

5. Leur fonction indispensable.

Par la réglementation autonome du rapport de travail, les partenaires sociaux assument une fonction qui est dans l'intérêt général,

conditions dans une certaine mesure, et ce sous la surveillance et le contrôle de l'Etat. Une telle réglementation qui procède de l'initiative directe des intéressés est plus souple et mieux susceptible d'adaptation que la législation de l'Etat. La vie économique s'est à tel point compliquée et les contingences se différencient tant d'une branche à l'autre et d'une région à l'autre qu'il devient presque impossible au législateur de faire la part de cette diversité dans des prescriptions générales...»
... «Pour régler ces questions, le mieux sera donc de les soumettre à une réglementation souple qui émanera des cercles intéressés. Il en va de même des questions d'ordre social (fixation des conditions du travail, octroi de vacances, etc.); elles ne s'accommodent que très difficilement de règles générales. C'est particulièrement le cas dans l'artisanat, où les conditions changent à tel point d'une branche professionnelle à l'autre, aussi de la ville à la campagne, qu'on ne pourrait soumettre toutes les professions aux mêmes règles sans se heurter aux plus grosses difficultés. C'est bien pourquoi la loi sur la formation professionnelle ne fait en partie qu'énoncer des principes généraux, abandonnant les détails relatifs à chaque branche professionnelle soit à des ordonnances à édicter par l'autorité compétente sur la proposition de l'association professionnelle intéressée, soit à des règlements à établir par les associations elles-mêmes, moyennant qu'ils soient ensuite approuvés par l'autorité.»

une fonction de corps intermédiaire entre l'Etat et l'individu, une fonction éminemment nécessaire. A son défaut, la fonction d'ordre devrait être assumée – évidemment de toute autre manière – par l'Etat lui-même, en étendant démesurément son intervention législative par des prescriptions et des interdictions, des contrôles et des sanctions administratives et pénales. En plus – ce qui compte encore davantage – l'intervention de l'Etat dans ce domaine se révélerait, dans ses effets, comme l'expérience le prouve, moins efficace. C'est en effet une constatation de nature psychologique qu'une réglementation librement adoptée est mieux respectée qu'une réglementation imposée. En outre, on ne voit pas de quelle façon l'Etat pourrait assumer la responsabilité de régler la question essentielle des salaires, tout en voulant rester dans un régime d'économie libre et d'entreprise privée; par contre, il s'agit-là d'une fonction centrale du contrat collectif de travail.

De la conception même de notre ordre social et régime politique, il dérive partant pour l'Etat l'obligation morale d'encourager, dans les limites établies par l'ordre juridique général, l'action des partenaires sociaux, lorsque celle-ci tend à créer des «statuts professionnels autonomes du rapport de travail» sérieusement conçus.

C'est dans cette perspective que doit être considéré aussi le problème plus spécifique – y étant étroitement lié – d'une contribution obligatoire des non-organisés aux efforts des partenaires sociaux tendant à établir et à appliquer, dans les différentes branches professionnelles, des statuts de réglementation autonome du rapport de travail, à savoir des contrats collectifs de travail[5].

[5] cf. le Message déjà mentionné du 10 septembre 1937 FF. 1937, II, 848–849): «En l'état actuel de la législation, une association a plus ou moins ses coudées franches pour remplir son objet; mais serait-elle animée des meilleures intentions qu'elle ne peut agir dans l'intérêt bien entendu de ses membres si l'union et la puissance lui font défaut. Ses efforts pour régler une question par la voie de l'entente volontaire échouent souvent devant l'attitude de certains de ses membres ou l'opposition des dissidents, parce que, faute de dispositions impératives, elle n'a aucune prise sur eux. Et lorsque ses membres sont appelés à faire un sacrifice ou à assumer une obligation dans l'intérêt commun des personnes de la branche, il arrive souvent que même les accords intervenus sont voués à l'insuccès parce que les dissidents n'y sont pas liés. Aussi diverses associations ont-elles déjà présenté des requêtes aux autorités fédérales pour obtenir que leurs décisions et les conventions qu'elles passent avec d'autres associations soient rendues obligatoires pour toute la branche en cause et que les dispositions voulues par une majorité qualifiée puissent ainsi pénétrer dans la réalité. Or, faute d'une base légale, sur quoi elles eussent pu s'appuyer, les autorités ont été jusqu'ici – quelques cas exceptionnels mis à part – dans l'impossibilité de satisfaire à semblables demandes.»

Voir aussi le Message, également déjà mentionné, du 29 janvier 1954 (FF. 1954, I, 126): «La convention collective de travail s'applique seulement aux personnes qui ont

6. Liberté syndicale.

Cela posé, il faut rappeler que toute cette évolution vers une solution autonome du rapport de travail par la conclusion de contrats collectifs a été possible seulement grâce à la reconnaissance du principe de la liberté d'association, à savoir, dans notre cas, de la liberté des employeurs et des travailleurs de se grouper en organisations visant à sauvegarder collectivement les intérêts économiques et sociaux de leurs membres et de leur branche professionnelle; il s'agit, en d'autres termes, du droit à constituer des associations professionnelles et d'y adhérer en tant que membre, de la liberté appelée communément «liberté syndicale», notamment lorsqu'il est question de la liberté d'association des travailleurs; dans les considérations qui suivent nous nous servirons de cette désignation.
C'est à ce principe que remontent tant la fondation que l'activité des associations professionnelles.
A cet égard, il y a lieu de rappeler que la liberté syndicale, comme d'ailleurs toutes les autres formes de liberté, est indivisible et ne tolère aucune fêlure sans courir le risque de mettre en danger le principe comme tel de la liberté. Par conséquent, les syndicats eux-mêmes doivent prendre au sérieux le respect rigoureux et total de la liberté syndicale, y compris ses aspects qui, du point de vue pratique pouvant être, pour eux, moins commodes. C'est le prix qu'il doivent payer, s'ils veulent éviter qu'un jour, par voie de conséquence, l'Etat n'intervienne inexorablement avec des solutions totalitaires, mettant fin non seulement aux abus, mais à la liberté syndicale elle-

participé à sa conclusion et aux membres des associations contractantes d'employeurs et de travailleurs; elle ne lie pas les autres employeurs et travailleurs de la même profession ou de la même branche économique, c'est-à-dire, ainsi qu'on les nomme communément, les dissidents. Il en résulte qu'elle n'atteint pas toujours ses buts. L'unification des conditions de travail et, partant, l'unification des conditions de concurrence dans une profession déterminée, but auquel vise la convention collective, peuvent seulement être atteintes si le nombre des dissidents est négligeable ou si ces derniers sont soumis à la convention. La réglementation collective des salaires, de la durée du travail et, le cas échéant, des prestations sociales accessoires (vacances, contributions à des cotisations d'assurance, etc.) revêt une importance particulière, car elle influence d'une façon déterminante le calcul des frais généraux relatifs aux salaires. Comme ces prestations ne sont pas obligatoires pour les employeurs dissidents, ceux-ci pourraient en tirer avantage au détriment des membres de l'association patronale contractante. D'autre part, les membres de l'association ouvrière soumis à la convention risqueraient de subir un préjudice, soit de devoir céder leurs places aux travailleurs dissidents, si ces derniers acceptaient des conditions de travail moins avantageuses que celles de la convention. Il est donc naturel, que de tout temps, on se soit efforcé d'étendre le champ d'application de la convention à l'ensemble d'une profession.»

même. Il est en effet évident que l'Etat doit exiger des associations professionnelles le respect des principes fondamentaux de l'ordre juridique général d'autant plus rigoureusement que celles-ci, s'intercalant comme corps intermédiaires entre l'Etat et l'individu, assument l'importante fonction de régler – au fond en lieu et place de l'Etat – de façon autonome et collective et à leur propre responsabilité, le rapport de travail dans les différentes branches professionnelles.
Cependant, la liberté d'association professionnelle, notamment la liberté syndicale, n'a pas toujours été incontestée et reconnue sans difficultés et sans lutte. Il a fallu d'abord la faire reconnaître et respecter par les pouvoirs publics, ensuite par les employeurs en tant que partenaires du rapport de travail et, parfois, aujourd'hui encore – ce qui est paradoxal – par les syndicats eux-mêmes, du moins dans toute sa portée la plus complète et logique. Ce dernier aspect comporte un certain danger, motif pour lequel il doit être examiné attentivement, pour y trouver une solution adéquate.
Par conséquent, la lutte pour une pleine reconnaissance juridique et effective de la liberté syndicale connaît trois phases principales.

7. L'obstacle de l'Etat à la liberté syndicale.

Les travailleurs ont dû soutenir une première lutte contre les pouvoirs publics de l'Etat absolu d'avant la Révolution française, un régime qui considérait les organisations ouvrières comme des coalitions dangereuses à l'Etat, ensuite contre les pouvoirs publics de l'Etat libéral instauré après la Révolution française, un Etat qui voyait dans l'activité des associations professionnelles une limitation inadmissible de la liberté individuelle. Dans notre pays, il a fallu attendre l'adoption de la Constitution fédérale de 1848 pour voir consacré constitutionnellement le principe de la liberté d'association sur l'ensemble du territoire de la Confédération.
L'article 46 de l'ancienne Constitution fédérale, qui correspond à l'article 56 actuel, avait aboli tous les droits cantonaux en la matière et avait apporté la garantie générale de la liberté d'association[6].

8. L'obstacle des employeurs à la liberté syndicale.

Une fois close cette première phase de la lutte pour la liberté d'association, les travailleurs ont eu à surmonter un autre obstacle pour réaliser en pratique leur droit d'association professionnelle; il s'agis-

[6] L'article 56 CF a la teneur suivante: «Les citoyens ont le droit de former des associations, pourvu qu'il n'y ait dans le but de ces associations ou dans les moyens qu'elles emploient rien d'illicite ou de dangereux pour l'Etat. Les lois cantonales statuent les mesures nécessaires à la répression des abus.»

sait de l'opposition des employeurs à l'idée de l'organisation syndicale et à la reconnaissance effective des syndicats en tant que porte-parole des travailleurs et, partant, en tant que partenaires sociaux, notamment comme parties signataires de contrats collectifs de travail. Cette opposition avait avant tout un fond politique, directement lié à l'idéologie révolutionnaire de la lutte des classes des syndicats d'alors, un fond politique qui, par réaction, provoqua la consolidation des syndicats chrétiens (catholiques), ainsi que l'apparition des syndicats évangéliques et, de ce fait, la naissance du pluralisme syndical dans notre pays.
Un rapprochement et une meilleure entente des partenaires sociaux, bien qu'encore insuffisamment établis, ont débuté sous la pression du danger extérieur du national-socialisme. A partir de ce moment, les employeurs et leurs associations ont admis toujours davantage les syndicats en tant que partenaires sociaux, ayant découvert en eux les seuls garants possibles de la paix du travail. De leur côté, les syndicats ont également modéré leurs conceptions, ouvrant ainsi la porte à l'idée de la collaboration. C'est à partir de ce moment que la politique des contrats collectifs, telle qu'elle est conçue actuellement, à savoir comme moyen valable pour régler d'une façon adéquate le rapport de travail, a commencé à s'instaurer. C'est la politique de la collaboration, parfois dure, mais franche et ouverte, des partenaires sociaux, une politique qui compte actuellement à son actif non seulement la convention dite «Convention de paix dans l'industrie suisse des machines et des métaux» de 1937, toujours encore en vigueur, mais tout un réseau très serré de contrats collectifs de travail, qui seuls ont permis de maintenir, pour ainsi dire sans interruption aucune, pour des décennies, la paix du travail, tant durant les années de crise économique que durant les années de guerre et la période suivante de haute conjoncture, tout en réalisant en même temps un progrès considérable de justice sociale dans la répartition du produit national, tandis que souvent, dans les autres pays, les grèves se suivaient l'une après l'autre. Cela prouve que dans notre pays les partenaires sociaux, à présent, se reconnaissent réciproquement et qu'ils sont mûrs, aussi d'une façon plus générale, pour assumer définitivement en commun la fonction de régler de manière autonome le rapport de travail dans les différentes branches professionnelles dans le cadre des garanties établies par l'ordre juridique général de l'Etat et de la vie sociale du pays. Il s'agit-là d'une donnée de la plus grande importance politique et sociale.

9. L'obstacle des syndicats eux-mêmes à la liberté syndicale.

La troisième phase de la lutte pour une complète liberté syndicale est encore en cours; il s'agit des efforts visant à surmonter un certain esprit d'intolérance, qui se manifeste parfois dans le cadre du

pluralisme syndical. En général, ce sont les syndicats numériquement les plus forts qui de temps à autre font preuve d'intolérance à l'égard des syndicats minoritaires. Leur but est celui d'arriver à s'assurer une situation de monopole dans l'entreprise et dans la profession, afin de parvenir à instaurer le syndicat unique. A cet effet, des pressions de toute sorte sont exercées sur les travailleurs non organisés ou alors organisés auprès de syndicats fondés sur une autre conception politique; souvent ces pressions se concrétisent en des mesures tendant à éliminer de l'entreprise et du procès de travail les travailleurs réfractaires à l'idée de l'organisation syndicale ou à celle de changer de syndicat. On porte ainsi atteinte non seulement à la liberté d'association du travailleur comme tel, mais implicitement aussi à celle des syndicats eux-mêmes, lorsqu'il est question de leurs membres. Il s'agit-là d'un grave abus de la liberté d'association, qui consiste notamment à supprimer la liberté dite négative d'association et, pour les syndicats visés, purement et simplement leur droit à l'existence. Heureusement ces derniers temps des indices subsistent permettant d'espérer en une meilleure collaboration entre les différents syndicats dans le cadre d'un pluralisme syndical plus digne. L'indice plus significatif est le fait qu'en 1971 les organisations centrales des syndicats libres (Union syndicale suisse), des syndicats chrétiens-sociaux (Confédération des syndicats chrétiens de la Suisse) et des syndicats évangéliques (Association suisse des salariés évangéliques) ont lancé en commun une initiative constitutionnelle sur le droit de cogestion, ce qui implique logiquement, du moins de facto, la reconnaissance réciproque des syndicats de conception politique diverse, la reconnaissance donc du pluralisme syndical; cela devrait conduire à une meilleure collaboration entre les différents syndicats.

(A suivre)