

L'année de la participation

Autor(en): **Clivaz, J.**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **68 (1976)**

Heft 1

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-385805>

Nutzungsbedingungen

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

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

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

Haftungsausschluss

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

L'année de la participation

1976 sera pour les salariés suisses l'année de la «participation». Elle n'aura certes pas le retentissement mondial de l'année de la femme qui vient de se terminer, avec un certain succès d'ailleurs. Mais dans le pays même la votation du 21 mars prochain concernant l'initiative syndicale sur la participation des travailleurs aux décisions figurera sans doute parmi les objets les plus importants soumis à l'appréciation des électrices et des électeurs depuis le scrutin sur l'AVS, en 1947. Il s'agira en effet, à cette occasion, de jeter les bases d'une nouvelle conception de la vie dans les entreprises. Au règne absolu des tout-puissants détenteurs du capital doit succéder un système permettant un partage équitable du pouvoir économique. L'acceptation, par le peuple et les cantons, d'un projet d'article constitutionnel ouvrira la voie à la mise sur pied d'une législation tenant compte des particularités de l'économie helvétique. A cet égard, les revendications formulées par les syndicats, les programmes qu'ils ont établis réduisent à néant l'argument des adversaires selon lequel les organisations de travailleurs n'auraient aucune idée nette d'un régime de participation et de son fonctionnement. Les documents qu'elles ont établis ne se bornent pas à exprimer des idées générales: ils proposent un certain nombre de solutions, aussi concrètes que détaillées. Elles sont souples et varient selon les syndicats et les branches; mais elles ont toutes le même objectif.

Benno Hardmeier, le préposé au problème de la participation au secrétariat de l'USS, a fait l'inventaire des travaux déjà exécutés à ce propos par les diverses fédérations.

Il en ressort qu'au cours de l'été 1971, l'*Union syndicale* a publié un programme de participation. Dès l'automne 1972, il a été complété par l'esquisse d'une loi-cadre régissant la participation dans les entreprises et par des propositions relatives à la participation dans les conseils d'administration des grandes sociétés. *La Confédération des syndicats chrétiens (CSC)* a, elle aussi, mis au point les éléments d'une loi sur la participation des travailleurs dans l'entreprise.

Ce projet – destiné à servir de base de discussion – n'a pas encore été traité par les organes compétents de la CSC et discuté avec les autres syndicats. Une brochure de l'*Association suisse des salariés évangéliques (ASSE)* éclaire quelques exemples du fonctionnement de la participation dans la pratique. De tout cela, nous ne retiendrons qu'un principe sur lequel l'accord est unanime: les membres des commissions d'entreprises et les mandataires des travailleurs au sein des conseils d'administration doivent être désignés, selon les règles démocratiques, par les salariés eux-mêmes.

Diverses fédérations syndicales ont élaboré des conceptions complémentaires adaptées aux particularités des branches dont elles organisent les travailleurs. C'est dire qu'elles sont réalistes. Quelques exemples:

En 1955 déjà, la *Fédération suisse du personnel des services publics (VPOD)* a publié un document relatif à la consultation des travailleurs et à leur participation aux décisions. Plusieurs pages du programme de travail de la VPOD (1964) sont consacrées à ce problème. Elles énumèrent un certain nombre de modalités concrètes de participation au sein des administrations et entreprises publiques. Le programme précise que la revendication du droit de participer est formulée à l'égard des autorités «en leur qualité d'employeurs, et non pas en leur qualité d'organes politiques».

Il convient de mentionner à ce propos le *rapport «Démocratie au poste de travail»*, établi par une commission d'experts à la demande du Conseil exécutif de la Ville de Zurich. Il fait diverses propositions visant à élargir les droits du personnel communal en matière de participation. Les lacunes qu'il dénonce justifient pleinement la formule de l'initiative: participation «dans les entreprises et administrations».

Au cours de l'été 1975, la *Fédération suisse des PTT* a publié un «Rapport sur la participation dans le cadre de l'entreprise PTT». Il formule des propositions détaillées et précises aux fins d'améliorer le système d'information, de consultation et de participation aux décisions déjà en vigueur. Il demande notamment la constitution d'une commission paritaire coiffant l'ensemble de l'entreprise des PTT.

La *Fédération des travailleurs du textile, de la chimie et du papier (FTCP)* s'est penchée de manière très attentive sur le problème. Le congrès de 1970 a accepté un plan visant au développement progressif, en trois étapes, de la participation dans ces industries.

La conception mise au point par le *Syndicat du bâtiment et du bois (FOBB)* est tout particulièrement adaptée aux exigences de la participation dans les entreprises de ces branches, notamment dans les petites – qui sont nombreuses. L'accent est mis sur la participation au poste de travail et au niveau de l'exploitation où elle est, en règle

générale, l'affaire de la commission d'entreprise; dans les petites affaires, un mandataire désigné par le personnel pourra assumer les fonctions de la commission d'entreprise. La plupart des entreprises artisanales n'étant pas constituées en sociétés anonymes, l'exercice de la participation au niveau supérieur pourrait être dévolu soit à la commission d'entreprise, soit à une commission paritaire. Ces derniers temps, *la participation a figuré parmi les postulats formulés lors du renouvellement de nombreuses conventions collectives.* Les objectifs visés ne sont pas encore atteints, mais certains progrès ont été réalisés. Ils ne sont pas négligeables.

Le nouveau contrat collectif de l'industrie chimique bâloise élargit sensiblement les attributions des commissions ouvrières et en garantit l'exercice. L'article 41 fixe de manière précise le champ des compétences et les droits de ces commissions en matière de consultation et de participation aux décisions. Les heures libres dont doivent bénéficier le président de la commission ouvrière ou d'autres membres font l'objet d'une réglementation spéciale. C'est également le cas pour les congés-formation des mandataires des travailleurs.

Lors du *renouvellement de la convention de l'industrie des machines et métaux*, en juillet 1974, les parties ont signé deux accords complémentaires: l'un concerne «La collaboration des travailleurs dans l'entreprise» et l'autre les fermetures d'entreprises. Aux termes du premier, les commissions d'entreprises sont les représentants légitimes de l'ensemble des travailleurs assujettis à la convention. La direction et la commission du personnel fixent en commun les modalités de consultation et de participation. La protection des membres des commissions contre toute discrimination est garantie. Ils ont droit à un congé-formation payé. Par l'accord relatif aux fermetures d'entreprises, les employeurs s'engagent à informer à temps les travailleurs menacés, leurs mandataires syndicaux dans l'entreprise et les organisations qui ont signé la convention. Les mesures qu'appellent les conséquences d'une fermeture doivent être discutées avec le syndicat.

Des progrès réels ont donc été réalisés depuis le lancement de l'initiative. *De surcroît, de très larges milieux ont pris conscience non seulement du problème de la participation mais encore, de manière plus générale, des problèmes du travail dans la société d'aujourd'hui et de la nécessité de le rendre plus humain.* Cette nécessité n'est plus guère contestée. L'initiative a également suscité certaines réflexions positives parmi les employeurs.

Relevons encore que les *milieux religieux* ont étudié de manière attentive le problème de la participation dans l'optique de l'éthique sociale. Nous mentionnerons en particulier les décisions prises par le Synode des catholiques suisses à la suite de l'examen du thème: «Participation et corresponsabilité», de même que le rapport com-

mun soumis au Conseil fédéral, dans le cadre de la procédure de consultation, par les deux instituts (réformés) d'éthique sociale de Zurich et de Berne. Enfin, *la participation a fait l'objet d'un certain nombre de travaux scientifiques*, parmi lesquels la thèse de doctorat de M. Markus Fischer sur la participation dans les banques suisses; cette étude esquisse les éléments d'un modèle de participation.

*

On peut conclure de tout cela que l'idée de la participation a déjà fait un bon bout de chemin. Les syndicats, de leur côté, sont prêts, lorsque la décision de principe aura été prise, à engager des pourparlers avec leurs partenaires pour élaborer un régime de participation qui peut être progressivement développé par les moyens de la loi et du contrat. Ce sera alors le début d'une expérience extraordinaire, d'autant plus passionnante qu'elle se rapporte à un des éléments essentiels des relations humaines.

Les travailleurs ne doivent pas manquer l'occasion de faire de 1976 l'année de la participation, en se rendant massivement aux urnes le 21 mars prochain.

J. Clivaz

L'activité de l'OIT en 1975

En dépit d'importantes difficultés dues à l'augmentation des coûts et à certaines controverses de nature politique, l'Organisation internationale du travail s'est efforcée en 1975 de poursuivre les objectifs que lui fixait son programme d'activités.

Cet effort n'est pas demeuré vain. Dans les domaines de la formation professionnelle, de l'application des normes internationales du travail et de la promotion de l'emploi – pour ne citer que les principaux – des résultats non négligeables ont pu être obtenus. C'est ainsi, par exemple, que grâce à l'action de l'OIT en matière de formation, nombre de travailleurs de plus d'une centaine de pays sont désormais mieux armés pour gagner leur vie. C'est ainsi encore, que dans près de 50 pays la législation du travail, améliorée et mieux appliquée, se conforme plus étroitement aux normes internationales. C'est ainsi, également, que la décision de convoquer, à Genève en juin 1976, la Conférence mondiale de l'emploi marque un pas important dans la première tentative pour dégager un large consensus international sur les mesures à prendre pour créer davantage d'emplois.

La tâche primordiale dévolue à l'OIT dans le cadre des Nations Unies vise à l'amélioration des conditions de travail et de vie. Dans cette perspective ont été poursuivies cette année des recherches et des