

Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: - (1976)
Heft: 350

Rubrik: Annexe

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 03.02.2025

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

Initiative sur la participation: un contenant et un contenu

Participation. L'extrême-gauche vitupère: piège à cons, récupération, démobilité. Le patronat fulmine: atteinte au droit de propriété, collectivisation des moyens de production.

Beaucoup de bruit, de grands mots. Les uns craignent pour la lutte des classes qui a déjà grand peine à s'exprimer dans les revendications des travailleurs; les autres s'accrochent à leur pouvoir. Et tout cela pour une petite phrase: « La Confédération a le droit de légiférer sur la participation des travailleurs et de leurs organisations aux décisions dans les entreprises et administrations ». Pour l'heure, l'initiative syndicale n'est qu'un contenant sans contenu, mais un contenant dont l'importance est aisément démontrable. Cette compétence en effet, attribuée à la Confédération, devra être explicitée, devra trouver des limites qui seront plus ou moins amples. De ce point de vue, l'initiative n'est encore qu'un os, un principe, sujet à développements.

La réaction patronale

L'enjeu de la votation du 21 mars n'en est pas moins mince pour autant! Le patronat l'a bien compris qui est parvenu à imposer un contre-projet de nature totalement différente; non pas un principe, mais une procédure strictement définie, limitée, une disposition fermée sans possibilité d'évolution (pour mémoire les deux premiers alinéas du texte adopté par les Chambres — à une assez faible minorité pour ce qui est du National — sur proposition du Conseil des Etats: « 1. La Confédération a le droit de légiférer sur une participation des travailleurs au niveau de l'exploitation, qui soit appropriée et sauvegarde les possibilités de décision et une gestion économique de l'entreprise; 2. Les droits de participation découlant du premier alinéa ne peuvent être exercés que par les travailleurs occupés dans l'exploitation »).

A vrai dire, on touche là aux limites de la philosophie libérale: fondée sur l'exigence de la liberté et de l'égalité entre les individus, elle a aussitôt restreint cette exigence au seul domaine politique. Il est maintenant évident pour un grand nombre que les décisions prises dans le secteur économique débordent largement dans leurs effets le cadre étroit de la production des biens. Les révélations sur les agissements des multinationales, le comportement des entreprises dans la période de récession que nous vivons, l'ont mis en pleine lumière, s'il en était encore besoin.

Des limites strictes

Face à cette revendication de participation, de démocratisation de tous les aspects de la vie sociale, la droite renouvelle son opération « délimitation »: participation à la place de travail, et rien d'autre!

En fait, il faut donner raison aux patrons lorsqu'ils expriment leurs craintes. L'argument qui consiste à défendre l'initiative syndicale en la présentant comme un ensemble de revendications anodines qui, si elles permettront de donner une place plus juste aux travailleurs, ne bouleverseront en rien l'ordre économique, cet argument, cette façon de présenter le problème tel qu'il ressort de l'enjeu du 21 mars, ce camouflage en un mot est puéril.

Il faut de la même manière donner tort aux justiciables qui stigmatisent dans la participation la récupération définitive des salariés dans une entreprise commune au sein de laquelle toutes les parties tireraient à la même corde.

Ceci étant nettement posé, il faut admettre que l'enjeu du 21 mars est un enjeu avant tout symbolique. Il permettra de voir si l'idée qu'une poignée de privilégiés peut décider souverainement dans des domaines que l'on cherche à faire passer pour privés (et qui en fait sont éminemment

publics), si cette idée trouve encore un quelconque soutien populaire.

On peut sourire des symboles et des principes. Ils ont pourtant leur importance, et elle n'est pas négligeable.

Le révélateur démocrate-chrétien

Si ces symboles n'étaient que les moyens de mieux dissimuler aux yeux du plus grand nombre la réalité des rapports de force, les organisations patronales ne lutteraient pas avec tant de vigueur pour en empêcher l'inscription dans la Constitution fédérale. Les démocrates-chrétiens, et leur aile droite encore majoritaire, n'auraient pas hésité samedi dernier à apporter leur appui à l'initiative (en se réfugiant au besoin derrière la formulation vague de la proclamation des évêques suisses à ce chapitre). En réalité, ce parti a encore peur des principes qu'il énonce, et ce recul est en lui-même significatif de la force des « grands principes ».

Après le 21 mars, rien ne sera pourtant concrètement ni acquis, ni perdu.

La victoire ne représentera que le point de départ d'une longue lutte pour l'élaboration, par la loi et les contrats collectifs, d'un modèle de partici-

ANNEXE

Les textes et la réalité

Il est de rigueur, du côté patronal, de plaider le fait que la participation est déjà largement chose acquise à travers différentes dispositions insérées dans les conventions collectives existantes; et que dès lors l'initiative sur la participation est inutile. Quelques citations extraites des conventions adoptées jusqu'ici, encore éclairées par les méthodes patronales mises à jour par la récession, prouveront au contraire que tout reste à faire dans ce domaine!

pation démocratiquement discuté par les intéressés, et par eux en premier lieu.

Une défaite signifiera, pour les syndicats directement concernés, que les droits se conquièrent avant tout sur le terrain ; et que les avantages salariaux obtenus dans les négociations sont intimement liés à ce qui permet de les défendre efficacement par la suite, à savoir des positions de pouvoir dans l'entreprise (voir aussi en page 1).

Des subordonnés

Quel que soit le résultat de la votation, en définitive, une chose reste acquise après cette campagne, et qui est clairement apparue depuis le début de la récession : les travailleurs et leurs organisations sont des « partenaires privilégiés » aux yeux du patronat dans la mesure seulement où ils savent rester à la place qui leur est fixée dans un système dont les caractéristiques ont été depuis longtemps mises à jour, cette place est celle de subordonnés.

Si l'initiative sur la participation a pu rendre plus explicite cet état de choses et relativiser le grand mythe de la collaboration — tous sur le même bateau — elle n'aura pas été inutile.

Témoin un extrait de cette convention signée le 1er février 1973 par l'Union centrale des associations patronales suisses, l'Union suisse du commerce et de l'industrie, l'Union suisse des arts et métiers, la Société suisse des employés de commerce et la Société suisse des contremaîtres :

« Les organisations signataires entendent en principe par coopération la participation appropriée des employés à la formation de la volonté dans l'entreprise, selon les lignes directrices suivantes. La coopération vise les buts suivants :

— favoriser l'épanouissement personnel et professionnel de tous les employés et la satisfaction à la place de travail ;

— développer le sens des responsabilités et de la collaboration constructive ;

— développer l'intérêt au travail et à la productivité de l'entreprise ;

— développer une collaboration positive et la coopération entre partenaires employeurs et employés ;

— développer un climat de travail agréable.

» Les organisations signataires recommandent de favoriser la coopération des employés dans les entreprises :

— dans la sphère du travail individuel ;

— par des représentations d'employés ;

— par des commissions ayant des tâches particulières.

» Elles partent de l'idée que, suivant le domaine, la coopération atteindra des degrés d'intensité différents (comme l'information, la discussion, la participation). »

Les résultats et les garanties obtenus par la grâce de ce texte prouvent qu'un article constitutionnel, même vague, sur la participation, pourrait être de grande utilité pour fonder un minimum de revendications...

Témoin également l'extrait suivant de l'accord signé le 19 juillet 1974 en complément du renouvellement de la Convention de « paix du travail » par l'Association patronale suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie, la Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie, la Fédération chrétienne des ouvriers sur métaux de la Suisse, l'Association suisse des ouvriers et employés évangéliques et l'Union suisse des syndicats autonomes.

Au chapitre des « commissions d'entreprise et des droits de collaboration », à propos, plus précisément de la « codiscussion et de la participation », le texte précise ce qui suit, qui permet d'évaluer les libertés qu'ont prises les employeurs ces derniers mois face à un texte dûment négocié entre « partenaires » :

« La codiscussion et la participation se rapportent à des affaires de portée générale qui touchent directement les travailleurs soumis à la Conven-

tion et qui concernent les relations de travail. La direction et la commission d'entreprise fixent le cadre d'application de la codiscussion et de la participation. Il doit englober en particulier les domaines suivants : fixation de l'horaire de travail — pauses — travail compensatoire — plan général des vacances — réglementation des jours de congé — fixation des jours non travaillés — système de la qualification de la place de travail — système de la notation personnelle — système de salaire au rendement — système des suggestions — mesures sociales en cas de réduction importante du personnel — aménagement des places de travail — chauffage, climatisation, bruit — prévention des accidents et des maladies professionnelles — mesures de sécurité — vestiaires, installations sanitaires, etc. — cantine, foyer — institutions de prévoyance. »

Qui, au vu des récents événements « marquants » de la vie sociale helvétique, pourrait soutenir qu'une garantie constitutionnelle, doublant ces dispositions au besoin, ne s'impose pas ?

Qu'il suffise enfin de citer quelques paragraphes de l'accord (signé en juillet 1974) sur les fermetures d'entreprises liant les organisations de l'industrie des machines et des métaux :

« Il est reconnu que les décisions concernant les fermetures d'entreprises font partie des compétences et de la responsabilité des directions. Il est reconnu aussi que des rigueurs pour les travailleurs, tant sur le plan humain qu'économique, doivent si possible être évitées ou atténuées. Les dispositions suivantes sont établies dans ce but : » Les travailleurs concernés, leurs représentations dans l'entreprise et les parties contractantes doivent être, dans la mesure du possible, informées suffisamment tôt des fermetures d'entreprises envisagées.

» L'information doit être autant que possible complète et contenir des indications sur les motifs qui sont à l'origine de la fermeture d'entreprise, ainsi que sur les mesures envisagées et leur programme »...

... Il y a loin du rêve, même négocié, à la réalité.