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

Herausgeber: Union syndicale suisse

Band: 44 (1952)

Heft: 9

Artikel: Normes minima de la sécurité sociale votées par la Conférence internationale du travail

Autor: Möri, Jean

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-384773

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: 04.07.2025

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

REVUE SYNDICALE SUISSE

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

Supplément trimestriel : «TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE»

44me année Septembre 1952 No 9

Normes minima de la sécurité sociale votées par la Conférence internationale du travail

Par *Jean Möri*

Présidée par M. Segadas Vianna, ministre du travail du Brésil, ou successivement par l'un des vice-présidents des trois groupes gouvernemental, employeur et travailleur, respectivement MM. V.-V. Dravid (également ministre du travail, mais d'un Etat de l'Inde), Pons (Uruguay) et Delaney (Etats-Unis), la trente-cinquième Conférence internationale du travail aboutit à de très heureuses conclusions.

En effet, trois nouvelles conventions internationales établissent des normes minima de sécurité sociale, des congés de maternité et, enfin, des congés payés dans l'agriculture. Deux recommandations complètent les deux dernières de ces nouvelles conventions et la troisième postule la collaboration entre travailleurs et employeurs sur le plan de l'entreprise. Ce qui porte à 103 le total des conventions votées depuis 1919 et à 95 le nombre des recommandations.

La conférence a, de plus, recommandé au conseil d'administration du B. I. T. d'inscrire à l'ordre du jour de la prochaine session de la conférence en vue d'une seconde discussion les questions de l'emploi des adolescents dans les mines et de la protection de la santé des travailleurs sur le lieu de travail.

Dans une résolution, la conférence exprima sa satisfaction de l'œuvre accomplie par l'O. I. T. dans le domaine de l'assistance technique et exprima le vœu que ces activités soient encore étendues. Dans une deuxième résolution, elle invite les Etats membres à redoubler d'efforts en vue de mettre progressivement des ressources suffisantes au service des objectifs de l'O. I. T. On veut souhaiter que cet espoir sera exaucé d'abord par les représentants des Etats membres au conseil d'administration du B.I.T., qui ont réduit — avec l'approbation de la conférence — le budget des dépenses pour 1953 de 1554 dollars sur celui de cette année, c'est-à-dire à

6 223 368 dollars. La quote de la Suisse étant de 1,81%, elle versera donc l'an prochain une contribution annuelle brute de 117 100 dollars des Etats-Unis, soit près d'un demi-million de francs suisses. Les tâches de l'O. I. T. s'accroissant sans cesse, il paraît paradoxal de réduire ses moyens financiers alors que logiquement on devrait les augmenter. Il est vrai que les gouvernements ont souvent des raisons que la raison ne connaît pas. Une troisième résolution très importante, déposée par neuf membres du groupe ouvrier du conseil d'administration, pose les principes d'un mouvement syndical indépendant et libre de toute sujétion gouvernementale ou patronale. Elle a été votée à une grosse majorité, les délégués du bloc soviétique se prononçant contre et les employeurs en trop grand nombre s'abstenant au vote. Nous la publions *in extenso* à la suite de cet article.

Ces résultats positifs sont d'autant plus surprenants que le nombre des délégués augmente sans cesse, ce qui contribue à amplifier les difficultés techniques, que la collaboration des employeurs a tendance très nette à se rétracter plutôt qu'à s'affirmer, que les gouvernements eux-mêmes sont en butte à de grosses difficultés financières découlant de leurs obligations militaires et sont par conséquent tentés de faire des économies aux endroits de moindre résistance. C'est un effrayant cercle vicieux, car les hommes de bonne foi, dans les trois groupes, voient bien que le meilleur barrage à l'expansion totalitaire est la bonne volonté générale d'édifier progressivement la justice sociale.

694 personnes participèrent aux travaux de la conférence, soit les 218 délégués et leurs 436 conseillers techniques, ainsi que 40 observateurs d'organisations gouvernementales et non gouvernementales.

Le Royaume-Uni de Libye ayant été reçu en qualité de membre, soixante-dix Etats composent maintenant la grande Organisation internationale du travail.

Nous nous bornerons, cette année, à l'analyse rapide des trois conventions internationales et des trois recommandations.

I. Congés payés dans l'agriculture

La commission chargée d'examiner la question des congés payés dans l'agriculture et de présenter des projets de conclusions à la conférence constate l'accord des trois groupes en ce qui concerne la nécessité d'une réglementation internationale tendant à reconnaître aux travailleurs de la terre le droit à un congé annuel payé après une période de service continu auprès du même employeur. Lors d'une première discussion, en 1951, la même unanimité s'était faite sur ce principe. Les opinions divergèrent dès qu'il s'agit de

déterminer la forme de ce nouvel instrument international. Le groupe des employeurs marqua naturellement sa préférence pour une simple recommandation, appuyé par quelques représentants des gouvernements. Mais en vote final, la commission décida par 55 voix contre 42 et 2 abstentions de présenter à la conférence un projet de convention.

En séance plénière de la conférence, la minorité essaya de renverser cette décision. Sans résultat. Par 124 voix contre 16 et 51 abstentions, la conférence vota en faveur de la convention. Dans la délégation suisse, seul le travailleur se prononça favorablement, les délégués du gouvernement s'abstinrent et M. Keller, sous-directeur de la Division de l'agriculture au Département fédéral de l'économie publique, justifia cette position en ces termes: « La délégation du Gouvernement suisse s'abstiendra lors du vote sur la convention concernant les congés payés dans l'agriculture, étant donné que notre pays a réglé les conditions de travail dans cette branche d'activité par un système de contrats-types de travail généralement appliqué, ou sur la base d'un accord privé entre le travailleur et son employeur. Par ces contrats de travail, le congé payé dans l'agriculture est, en effet, dans la plupart des cas, déjà réalisé et nous n'hésitons pas à déclarer que nous aimerions voir appliquer ces congés payés dans tous les pays qui ne les possèdent pas encore. Cependant, notre législation nationale permet, en principe, aux travailleurs et aux employeurs de déroger aux prescriptions des contrats-types de travail par des accords écrits, donc également aux contrats prévoyant des vacances payées. Or, le projet de convention qui nous est soumis ne permettrait pas de telles dérogations, selon l'article 8. Etant donné que cette raison empêchera notre Parlement de ratifier la convention, nous estimons de notre devoir de nous abstenir au vote. » C'était probablement engager trop le Parlement!

La nouvelle convention internationale stipule: « Les travailleurs employés dans les occupations connexes devront bénéficier d'un congé annuel payé après une période de service continu auprès du même employeur. » Tout membre qui la ratifie sera libre de décider la manière dont sera assuré l'octroi des congés payés, soit par voie de convention collective ou en confiant la réglementation à des organismes spéciaux. Il devra être procédé à une consultation préliminaire approfondie des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés s'il en existe et de toutes autres personnes spécialement qualifiées par leur profession ou leur fonction. Employeurs et travailleurs intéressés devront participer à la réglementation ou être consultés ou entendus sur la base d'une égalité absolue. La période minimum du service continu et la durée minimum du congé annuel sont à déterminer par voie de législation nationale, de convention collective, de sentence arbitrale ou par des organismes spéciaux ou par toute autre voie approu-

vée par l'autorité compétente. Le membre qui ratifie la convention a liberté de déterminer les entreprises, occupations et catégories de personnes auxquelles s'appliqueront les dispositions de la convention. Lorsque cela est opportun, il devra être prévu un régime plus favorable pour les jeunes travailleurs, y compris les apprentis, une extension des congés payés proportionnée à la durée des services, un congé proportionnel ou une indemnité compensatoire si la période de service continu ne donne pas droit aux congés. La rémunération pour toute la durée des congés payés ne pourra être inférieure au salaire habituel. Toute renonciation au congé payé sera considérée comme nulle et non avenue et tout travailleur congédié sans qu'il y ait de sa faute avant d'avoir pris les vacances qui lui sont dues devra recevoir en compensation la rémunération prévue. Les ratifications devront faire connaître les territoires pour lesquels les dispositions de la convention seront appliquées sans modification, ceux auxquels elle est inapplicable, ceux où la décision est réservée.

On voit que cette convention est extrêmement souple puisqu'elle consacre seulement le principe des congés payés dans l'agriculture, mais laisse aux gouvernements le soin de déterminer la période minimum requise de service continu et même la durée minimum du congé annuel payé. Malgré l'abstention des délégués du Gouvernement suisse, nous espérons vivement que la possibilité d'une ratification sera étudiée avec sympathie par le gouvernement. Si les syndicats, dans notre pays, ont combattu avec tant de vigueur et de succès pour faire triompher le statut de l'agriculture, c'était non seulement en vue de conserver une forte population paysanne, capable de subvenir dignement à ses besoins par le rendement de son travail, mais aussi pour améliorer dans une certaine mesure le sort pas très enviable des domestiques agricoles. C'est d'ailleurs une des conditions de retenir à la terre de nombreux travailleurs agricoles tentés par les avantages trop souvent apparents du travail en usine.

Le projet de recommandation, voté également en séance plénière, à l'appel nominal, par 136 voix contre 12 et 37 abstentions, préconise la durée d'une semaine de vacances pour une période d'un an de service continu, un régime plus favorable pour les jeunes gens et les apprentis, deux semaines de vacances pour les jeunes travailleurs et les apprentis de moins de 16 ans, l'accroissement de la durée des congés suivant la durée des services. Elle conseille de veiller « à ce que les périodes d'octroi des congés payés ne puissent compromettre l'exécution des grands travaux ni causer de préjudice à la production agricole. » Cela doit faciliter une ratification qui relève de la politique sociale et de l'équité. Il n'y a pas de raison valable de refuser aux travailleurs agricoles des réformes nécessaires qui ont considérablement allégé le sort de leurs collègues des usines.

L'agriculture connaît aussi des ralentissements et des saisons mortes qui permettent d'améliorer le sort des domestiques de campagne sans dommage pour l'entreprise.

II. Protection de la maternité

A l'ordre du jour de la conférence figurait également la revision de la convention de 1919 sur la protection de la maternité, ratifiée seulement par dix-huit Etats. Dans ses conclusions, la commission proposa d'élargir le champ d'application de la convention, c'est-à-dire d'aller au-delà de l'industrie et du commerce jusqu'à l'artisanat, les transports, l'agriculture et le service domestique tout en laissant aux gouvernements possibilité d'exclure de son application différents travaux non industriels. Cette convention assure aux femmes, sur la production d'un certificat de capacité, un congé de douze semaines au moins, dont une partie après l'accouchement. Le congé après l'accouchement sera déterminé par la législation nationale, mais ne sera en aucun cas inférieur à six semaines. En cas de maladie résultant de la grossesse ou des couches, la législation nationale doit prévoir dans le premier cas un congé prénatal supplémentaire, dans le second une prolongation du congé postnatal dont la durée maximum peut être fixée par l'autorité compétente. La femme, dans ces cas, aura droit à des prestations médicales et des prestations en espèces fixées par la législation nationale de telle manière qu'elles soient suffisantes pour assurer son entretien et celui de son enfant dans de bonnes conditions d'hygiène et selon un niveau convenable. Les prestations médicales vont des soins prénatals aux soins d'accouchement et à l'hospitalisation avec libre choix laissé à la patiente. Ces prestations médicales et en espèces seront prévues dans un système d'assurance obligatoire ou par prélèvement sur des fonds publics. Les prestations prévues dans un système de sécurité sociale ne devront pas représenter moins des deux tiers du gain antérieurement pris en considération. En aucun cas ces frais ne devront incomber à l'employeur. Des interruptions de travail pour l'allaitement seront autorisées sans déduction de salaire pendant une durée déterminée par la législation nationale. Le congé donné pendant la période conventionnelle est illégal. Les membres de l'O. I. T. qui ratifient la convention pourront, moyennant déclaration, y déroger en ce qui concerne certaines catégories de travaux non industriels, les travaux agricoles, le travail domestique ou à domicile, les entreprises de transport par mer de personnes ou de marchandises.

Cette convention a été ratifiée à l'appel nominal en séance plénière de la conférence par 114 voix contre 36 et 25 abstentions. La délégation suisse a voté pour rien, le travailleur votant pour, l'employeur contre et les deux gouvernementaux s'abstenant.

Une recommandation, votée par 112 voix contre 31 et 29 abstentions — la Suisse s'enfermant une fois de plus dans sa tour d'ivoire — complète cette convention. Elle conseille, quand cela est nécessaire à la santé de la femme, une prolongation du congé de maternité jusqu'à quatorze semaines, la fixation à un taux supérieur des prestations qui devrait atteindre 100% du gain antérieur, des interruptions de travail aux fins d'allaitement d'au moins une heure et demie, la protection de l'emploi et de la santé des femmes pendant la période conventionnelle de maternité.

III. Normes minima de sécurité sociale

Au cours de sa trente-quatrième session, en 1951, la Conférence internationale du travail eut à s'occuper en première discussion des « objectifs et normes de la sécurité sociale ». Elle recommanda au conseil d'administration d'inscrire le problème à l'ordre du jour de la conférence de 1952 pour une deuxième discussion devant aboutir à une décision finale sous forme de convention. Cela n'a pas empêché un délégué du groupe des employeurs de présenter une motion tendant à se prononcer plutôt pour une recommandation. Cet essai fut rejeté au sein de la commission par 183 voix contre 141. En séance plénière, le groupe des employeurs revint à la charge pour être battu par 111 voix contre 43 et sans abstention. Enfin, en votation finale, à l'appel nominal, le projet de convention fut voté par 123 voix contre 32 et 22 abstentions, la Suisse fournissant trois voix en faveur du projet.

Cette convention couvre l'ensemble de la sécurité sociale, détermine le champ d'application, les risques assurés, les périodes d'attente et les taux des prestations. Elle est divisée en quinze parties, dont neuf correspondent à des risques déterminés.

La première partie décrète que tout membre pour lequel la convention est en vigueur devra appliquer trois au moins des neuf parties consacrées aux différents risques sociaux. Cette possibilité donne une extraordinaire souplesse à la convention et permettra probablement à notre pays de la ratifier, ce qui serait très souhaitable. Il est évident que les Etats membres auront toute latitude d'étendre leurs obligations conventionnelles par simple notification au directeur général du B. I. T. Signalons l'intéressante prescription de l'article 3 selon laquelle « un membre dont l'économie et les ressources médicales n'ont pas atteint un développement suffisant peut, si l'autorité compétente le désire et aussi longtemps qu'elle le juge nécessaire, se réserver le bénéfice, par une déclaration annexée, des dérogations temporaires limitant par exemple la durée des prestations.

Voici, brièvement esquissées, les principales de ces normes minima:

Soins médicaux. — Obligation est faite aux Etats ratificateurs de garantir l'attribution de prestations médicales de caractère préventif ou curatif pour tout état morbide quelle qu'en soit la cause, grossesses, accouchements et suites y compris. Ces prestations — à verser en principe durant toute la maladie, mais durant vingt-six semaines au moins — comprendront en cas d'état morbide les soins de médecine générale, de spécialistes dans les hôpitaux, la fourniture des produits pharmaceutiques en cas de grossesse, d'accouchement et leurs suites, les soins prénatals, pendant l'accouchement, postnatals, l'hospitalisation quand elle est nécessaire.

Indemnités de maladie. — Des indemnités fixées à 45% au moins du salaire antérieur normal doivent être garanties aux personnes protégées qui ont accompli un stage, pendant toute la durée de la maladie en principe, avec limitation éventuelle à vingt-six semaines au moins, une carence de trois jour étant prévue.

Chômage. — Ce service doit assurer en principe des prestations d'au moins 45% du gain antérieur normal durant toute la suspension de travail, ou au moins durant treize semaines au cours d'une période de douze mois, lorsque seules des catégories de salariés sont protégées, vingt-six semaines lorsque tous les résidents sont protégés et que leurs ressources n'excèdent pas les limites prescrites. Un délai de carence peut être fixé aux sept premiers jours dans chaque cas. Ce délai de carence et la durée des prestations peuvent être adaptés aux conditions d'emploi quand il s'agit de travailleurs saisonniers.

Vieillesse. — Des prestations de vieillesse atteignant au moins 40% du gain antérieur normal de l'homme ayant une épouse d'âge à pension devront être versées dès l'âge prescrit, qui ne pourra pas dépasser 65 ans, à moins que les autorités compétentes se basent sur la capacité de travail des personnes âgées du pays. Ces prestations seront garanties aux personnes qui ont accompli un stage soit de 30 années de cotisations ou d'emploi, soit de vingt années de résidence. Elles pourront être suspendues si le pensionné exerce certaines activités rémunérées, ou réduites lorsque le gain excède un montant prescrit.

Accidents du travail et maladie professionnelle. — Les éventualités couvertes par cette section englobent l'état morbide, l'incapacité de travail résultant de cet état et entraînant la suspension du gain, la perte totale ou partielle de la capacité de gain au-dessus d'un degré prescrit lorsqu'il est probable qu'elle sera permanente ou diminution correspondante de l'intégrité physique, perte des moyens d'existence de la veuve ou des enfants ensuite du décès du chef de famille. En ce qui concerne l'état morbide, les prestations comprennent outre les soins médicaux proprement dits de praticiens ou de spécialistes, dentaires, d'infirmières, l'entretien dans un établissement hospitalier, les fournitures dentaires, pharmaceu-

tiques, prothèses, lunettes, ou même les soins d'un membre d'une autre profession légalement reconnue. La rééducation professionnelle fait également l'objet de la sollicitude du législateur. En cas d'incapacité de travail ou perte de gain permanente ainsi que pour l'invalidité, les prestations périodiques équivaudront pour l'homme ayant une épouse et deux enfants à 50% au moins du gain antérieur normal, pour les survivants ce taux minimum sera de 40% pour la veuve ayant deux enfants. En cas de perte partielle permanente de gain, la prestation sera fixée à une proportion convenable de celle prévue en cas de perte totale. Les payements périodiques pourront être convertis en capital seulement lorsque le degré d'incapacité est minime ou lorsque la garantie d'un emploi judicieux sera fournie aux autorités compétentes.

Prestations aux familles. — L'éventualité couverte sera la charge d'enfants au-dessous de 15 ans et les prestations comprendront un payement périodique à toute personne protégée ayant accompli le stage prescrit, soit la fourniture aux enfants ou pour les enfants de nourriture, vêtements, logement, séjour de vacances ou d'assistance ménagère, soit une combinaison de ces deux sortes de prestations.

Prestations de maternité. — La grossesse, l'accouchement et leurs suites, la suspension du gain qui en résulte, font l'objet de cette partie. Les soins médicaux englobent les soins prénatals, postnatals et l'hospitalisation quand cela est nécessaire. Pour compenser la perte de gain résultant de ces différents états, la prestation sera périodique et atteindra au moins 45% du gain antérieur normal de la femme.

Invalidité. — L'inaptitude permanente à exercer une activité professionnelle après cessation de l'indemnité de maladie doit être compensée par une prestation périodique d'au moins 40% du salaire antérieur normal pour un homme ayant épouse et deux enfants. Là encore, des prestations inférieures peuvent être envisagées quand le stage en cotisations versées ou en durée de la résidence ne sont pas atteints. La rente de vieillesse peut relayer celle d'invalidité.

Survivants. — Cette partie comprend la perte des moyens d'existence subie par la veuve ou les enfants ensuite du décès du chef de famille. La prestation minimum envisagée pour une veuve ayant deux enfants à charge est également de 40% du salaire antérieur normal du défunt.

La onzième partie traite des payements périodiques et publie un tableau sur les prestations minima auxquelles donneront droit les différentes éventualités couvertes. Bien que nous ayons mentionné ces minima à chaque risque spécial, il nous paraît judicieux de reproduire cet intéressant tableau d'ensemble:

Paiements périodiques aux bénéficiaires-types

Eventualité	Bénéficiaire-type	Pourcentage
Maladie	Homme ayant une épouse et 2 enfants	45
Chômage	Homme ayant une épouse et 2 enfants	45
Vieillesse	Homme ayant une épouse d'âge à pension	40
Accidents de travail et maladies professionnelles:		
Incapacité de travail	Homme ayant une épouse et 2 enfants	50
Invalidité	Homme ayant une épouse et 2 enfants	50
Survivants	Veuve ayant 2 enfants	40
Maternité	Femme	45
Invalidité	Homme ayant une épouse et 2 enfants	40
Survivants	Veuve ayant 2 enfants	40

La douzième partie introduit le principe de l'égalité de traitement entre les étrangers et les citoyens du pays. Des dispositions particulières transitoires à l'égard des étrangers ou des nationaux nés hors du territoire national peuvent cependant être prescrites dans un régime financé de façon prépondérante par les fonds publics. Dans les systèmes de sécurité sociale contributive qui s'appliquent aux salariés, l'égalité de droit doit être assurée entre étrangers et nationaux. Cette règle peut être surbordonnée à l'existence d'un accord bilatéral ou multilatéral de réciprocité.

Les dispositions communes de la partie XIII prévoient le droit d'appel et édictent que le coût des prestations attribuées en application de la convention et les frais d'administration doivent être financés collectivement par voie de cotisations ou d'impôts, ou les deux conjointement. Le total des cotisations à la charge des salariés protégés ne doit pas dépasser 50% du montant des ressources affectées à leur protection et à celle de leur épouse et enfants. Des dispositions diverses précisent que la convention ne s'adresse ni aux marins ni aux pêcheurs, protégés par une autre législation internationale.

Il nous paraît utile de reproduire encore un tableau particulièrement éloquent, établi par le B. I. T. Il compare, d'une part, les recettes et les dépenses de la sécurité sociale par personne dans différents pays. Les sommes sont exprimées en dollars et les conversions ont été faites selon les méthodes des Nations Unies. Ce tableau montre, d'autre part, la proportion du revenu national consacré aux recettes et aux dépenses de la sécurité sociale. Bien que les études ne soient pas encore terminées, ces résultats préliminaires permettent de se faire une idée de l'ampleur et du coût de la sécurité sociale en différents pays. On verra que si la Suisse est dans une honnête moyenne en ce qui concerne les recettes totales au titre de la sécurité sociale, elle est plutôt en dessous quand il s'agit des

Recettes et dépenses de la sécurité sociale

Pays	Taux de conversion [1]	Recettes et dépenses par personne (en dollars)			En pourcentage du revenu national		
		Recettes totales	Dépenses au titre des prestations	Dépenses totales	Recettes totales	Dépenses au titre des prestations	Dépenses totales
Australie	283,44	50,11	37,64	38,80	7,27	5,46	5,63
Autriche	5,192	32,40	29,08	30,62	14,96	13,43	14,14
Belgique	2,000	82,01	71,09	74,72	14,08	12,21	12,83
Canada	90,91	73,25	59,84	62,31	8,26	6,75	7,03
Danemark	17,65	63,86	59,68	62,31	9,22	8,62	9,00
Etats-Unis	100	88,32	67,86	71,13	6,00	4,61	4,83
Finlande	0,4329	37,00	29,32	30,56	10,62	8,42	8,77
France	0,2865	66,38	62,03	65,47	13,88	12,97	13,68
Grèce	0,00525	5,21	3,23	3,81	4,06	2,52	2,97
Irlande	368,42	60,90	55,59	59,21	7,30	6,67	7,10
Islande	6,11	48,43	37,35	39,21	10,28	7,93	8,32
Israël	189,90	24,65	20,45	23,19	6,64	5,51	6,25
Italie	0,1744	15,94	13,59	14,94	6,79	5,79	6,36
Luxembourg	1,988	76,37	47,60	50,60	13,90	8,67	9,21
Norvège	19,69	54,18	48,80	50,22	9,18	8,27	8,51
Nouvelle-Zélande	340,38	120,39	111,68	113,72	13,82	12,83	13,06
Pays-Bas	35,37	46,99	39,80	42,22	9,36	7,93	8,41
République fédérale d'Allemagne	23,72	59,65	53,00	55,12	18,56	16,49	17,15
Royaume-Uni	373,53	99,58	81,13	86,92	12,90	10,51	11,26
Sarre	0,2865	84,81	75,37	77,54	23,81	21,16	21,77
Suède	24,12	90,20	85,45	87,85	11,56	10,95	11,26
Suisse	23,26	70,54	31,29	34,80	8,30	3,68	4,10
Turquie	23,91	2,73	1,75	1,79	2,18	1,40	1,43
Union sud-africaine	384,62	15,15	9,65	9,85	5,67	3,61	3,68

N. B. — Pour un exercice financier se terminant en 1949 (pour le Royaume-Uni en 1950).

[1] Valeur de l'unité monétaire nationale en centièmes de dollar des Etats-Unis.

dépenses. De même, le pourcentage du revenu national que constituent les dépenses totales de notre sécurité sociale est inférieur à la moyenne.

Ratifier la convention ne signifierait pas forcément équilibrer la comparaison pour notre pays, puisque nous avons vu que cet important instrument international laisse possibilité aux Etats membres de choisir au moins trois des différentes parties techniques sur les neuf que comporte le nouveau code. Mais ce serait témoigner du souci de la Confédération suisse de ratifier les conventions internationales du travail quand faire se peut. Puisque notre délégation gouvernementale, lors de la votation de la convention, s'est départie de son système abstentionniste pour se placer du côté positif, on veut en déduire que la volonté de ratification s'est ainsi manifestée clairement chez les délégués gouvernementaux suisses à la trente-cinquième session de la Conférence internationale du travail. Il y a donc grande chance que l'exécutif propose dans son prochain rapport à l'Assemblée fédérale de ratifier la convention internationale sur les normes minima de sécurité sociale.

IV. Collaboration bipartite sur le plan de l'entreprise

Au cours des dernières années, dans le cadre des relations professionnelles, des règles internationales sur la liberté syndicale, le droit d'association, la négociation collective, la conciliation et l'arbitrage ont été votées successivement par la Conférence internationale du travail. Cette année, la conférence avait à faire un sort définitif, en deuxième discussion, aux conclusions qui avaient été difficilement élaborées l'an passé, à Genève.

Un projet de recommandation est sorti de ces délibérations. Il est extrêmement bref, ce qui n'est pas un défaut, car, à tout prendre, les travailleurs préfèrent des textes concis et précis, écrits dans une langue simple, qui ne soient pas seulement destinés à la compréhension des fonctionnaires de l'administration, des juristes ou autres universitaires. Avec le texte de cette *recommandation concernant la consultation ou la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise,* ils sont admirablement servis.

Un premier paragraphe recommande des mesures appropriées en vue de promouvoir cette collaboration « pour les questions d'intérêt commun n'entrant pas dans le cadre des procédures de négociation collective ou ne faisant pas normalement l'objet d'autres procédures de détermination des conditions d'emploi ».

Cette consultation et cette collaboration, dit le deuxième et dernier paragraphe, devraient:

a) soit être favorisées par l'encouragement d'accords volontaires entre les parties;

b) soit être mises en œuvre par une législation instituant des organismes de consultation et de collaboration et déterminant leur portée, leur compétence, leur structure et les modalités de leur fonctionnement, compte tenu des conditions propres aux diverses entreprises;

c) soit être favorisées ou mises en œuvre par une combinaison de ces deux méthodes.

Au vote par appel nominal, cette recommandation fut approuvée par 174 voix contre 2 et 13 abstentions. Toute la délégation suisse vota en sa faveur.

Enfin, par 137 voix contre 2 et 16 abstentions, la conférence vota une résolution qui préconise d'accorder aux travailleurs de l'entreprise eux-mêmes le droit de désigner ou de révoquer leurs mandataires dans les organismes de consultation et de collaboration, une représentation appropriée des différentes catégories de travailleurs dans cet organisme. La résolution recommande également que les organismes de collaboration, dans un esprit d'entière égalité dans les discussions, prêtent leur concours à la direction sous forme d'avis, d'informations, de suggestions concernant la production, le confort et le bien-être des travailleurs. Cette collaboration devrait être favorisée par l'encouragement d'accords volontaires entre les parties, ou être mise en œuvre par une législation instituant des organismes de collaboration, soit favorisée ou mise en œuvre par une combinaison de ces deux méthodes. La direction des entreprises devrait mettre à disposition de l'organisme de collaboration le local, le matériel et même, le cas échéant, le personnel indispensable pour ses réunions et son secrétariat, l'informer de façon régulière sur l'activité et les projets de l'entreprise, accorder aux représentants des travailleurs le temps nécessaire à l'exécution de leurs fonctions sans réduction de salaire. La résolution insiste aussi sur le secret professionnel nécessaire, la protection des représentants des travailleurs contre toute discrimination du fait de leur fonction, de l'information du personnel sur l'activité de l'organisme.

Lors d'une prochaine conférence, les délégués devront s'efforcer d'apporter à cette recommandation son corollaire indispensable sur le plan général de la profession. C'est même par là que l'on aurait dû commencer. Mais sur le plan international comme sur le plan plus réduit des pays, des industries ou même des professions, il faut savoir se laisser aller avec le courant qui conduit peut-être par d'autres voies aux objectifs que l'on s'est fixés.

Résolution de la Conférence internationale du travail concernant l'indépendance du mouvement syndical

Attendu qu'à ses récentes sessions, la Conférence internationale du travail a formulé, dans des conventions et recommandations internationales, des principes visant à l'établissement de la liberté syndicale et de bonnes relations professionnelles;

attentu que l'existence d'un mouvement syndical stable, libre et indépendant est une condition indispensable à l'établissement de bonnes relations professionnelles et devrait contribuer à améliorer, dans tous les pays, les conditions sociales en général;

attendu que les relations entre le mouvement syndical et les partis politiques doivent inévitablement varier selon les pays, et

attendu que toute affiliation politique ou action politique de la part des syndicats dépend des conditions particulières prévalant dans chaque pays;

considérant néanmoins qu'à cet égard il y a lieu d'énoncer certains principes indispensables pour la protection de la liberté et de l'indépendance du mouvement syndical et la sauvegarde de sa mission fondamentale, qui est d'assurer le développement du bien-être économique et social de tous les travailleurs,

la Conférence internationale du travail, réunie en sa 35e session, adopte la présente résolution:

1. L'objectif fondamental et permanent du mouvement syndical est le progrès économique et social des travailleurs.

2. Les syndicats ont également un rôle important à jouer en participant aux efforts déployés dans chaque pays en vue de promouvoir le développement économique et social et le progrès de l'ensemble de la population.

3. A ces fins, il est indispensable de préserver, dans chaque pays, la liberté et l'indépendance du mouvement syndical afin de mettre ce dernier en mesure de remplir sa mission économique et sociale indépendamment des changements politiques qui peuvent survenir.

4. L'une des conditions de cette liberté et de cette intépendance est que les syndicats soient constitués, quant à leurs membres, sans considération de race, d'origine nationale ou d'affiliation politique et s'efforcent d'atteindre leurs objectifs syndicaux en se fondant sur la solidarité et les intérêts économiques et sociaux de tous les travailleurs.

5. Lorsque les syndicats décident, en se conformant aux lois et usages en vigueur dans leurs pays respectifs et à la volonté de leurs membres, d'établir des relations avec des partis politiques ou d'entreprendre une action politique conforme à la Constitution pour favoriser la réalisation de leurs objectifs économiques et sociaux, ces relations ou cette action politique ne doivent pas être de nature à compromettre la continuité du mouvement syndical ou de ses fonctions sociales et économiques, quels que soient les changements politiques qui peuvent survenir dans le pays.

6. Lorsqu'ils s'efforcent d'obtenir la collaboration des syndicats pour l'application de leur politique économique et sociale, les gouvernements devraient avoir conscience que la valeur de cette collaboration dépend dans une large mesure de la liberté et de l'indépendance du mouvement syndical, considéré comme facteur essentiel pour favoriser le progrès social, et ils ne devraient pas chercher à transformer le mouvement syndical en un instrument politique qu'ils utiliseraient pour atteindre leurs objectifs politiques. Ils ne devraient pas non plus essayer de s'immiscer dans les fonctions normales d'un syndicat, en prenant prétexte de ses rapports librement établis avec un parti politique.