Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 47 (1955)
Heft: 1

Artikel: Deux sessions de commissions d'industrie de l'O.I.T.
Autor: Schaer, K.
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-384891

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: 20.07.2025

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

infirmes de corps ou d'esprit, pour procurer à tous les invalides nécessiteux les prothèses et autres moyens auxiliaires nécessaires et pour payer aux invalides nécessiteux totalement ou partiellement incapables de gagner leur vie des rentes transitoires assurant leur entretien.»

Un arrêté de l'Assemblée fédérale soumis au referendum facultatif réglera les modalités d'application.

Revendications dans le bâtiment

La conférence nationale des travailleurs du bâtiment, de la pierre et de la charpente, qui s'est tenue à Berne le 21 novembre 1954, a décidé de soumettre les revendications suivantes à la Société suisse des entrepreneurs:

1. Augmentation générale des salaires horaires de 15 ct. pour toutes les catégories professionnelles soumises à la convention nationale du bâtiment et des travaux publics.
2. Introduction générale des allocations pour enfants.
3. Dans les villes de Zurich et de Berne, conversion de l'indemnité pour jours fériés de 5 ct. par heure de travail en vigueur jusqu'ici en un supplément de salaire de 2% du salaire brut.
4. Une communauté d'action avec la Société suisse des entrepreneurs en vue d'abolir les délais d'attente (carences) des ouvriers du bâtiment dans l'assurance-chômage.

Pour disposer du temps nécessaire à une discussion sérieuse de ces revendications, la conférence nationale du bâtiment a chargé les organes centraux de la F. O. B. B. à renvoyer la date de résiliation de la convention nationale du bâtiment et des travaux publics, des contrats cantonaux, régionaux et locaux au 28 février 1955, avec date d'expiration au 31 mars.

Deux sessions de commissions d'industrie de l'O. I. T.

(Fer et acier; industries mécaniques)

Par *K. Schaer*

Coup sur coup, obéissant à une tradition déjà bien établie, deux commissions d'industrie de l'Organisation internationale du travail viennent de se réunir à Genève; celle du fer et de l'acier y a siégé du 11 au 22 octobre et celle des industries mécaniques du 26 octobre au 5 novembre. Les représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs de la plupart des pays à production métallurgique importante ont participé à ces sessions. En effet, l'Allemagne occidentale, la Belgique, le Canada, les Etats-Unis, la France,

l'Inde, l'Italie, le Japon, le Mexique, les Pays-Bas, la Pologne, le Royaume-Uni, la Suède, la Tchécoslovaquie et l'Union sud-africaine ont pris part aux travaux des deux commissions, alors que l'Autriche, le Brésil, le Chili, la Chine (Formose), la Colombie et le Luxembourg participaient seulement à la commission du fer et de l'acier et l'Australie, le Danemark, la Finlande, la Norvège et la Suisse à la commission de l'industrie mécanique. Vingt-six pays en tout, dont quinze d'Europe, six d'Amérique, trois d'Asie, un d'Afrique et un d'Océanie.

Chacune des commissions avait devant elle un ordre du jour comprenant trois points.

Tout d'abord, l'examen d'un rapport général présenté par le B. I. T., rapport portant sur les mesures prises dans les différents pays pour donner suite aux conclusions des sessions précédentes de chacune des commissions; sur les dispositions prises par le B. I. T. pour procéder aux études et enquêtes proposées par ces sessions et sur les événements récents dans les industries couvertes par chaque commission. Ensuite, l'étude d'une question technique importante. Pour le fer et l'acier, c'était le problème des systèmes complémentaires de pensions propres à cette industrie et leur relation avec les systèmes généraux de pensions; pour les industries mécaniques, la régularisation de la production et de l'emploi à un niveau élevé. Enfin, les deux commissions étaient saisies d'un rapport sur les relations « humaines » dans leurs industries respectives. Celle du fer et de l'acier devait examiner la question dans son ensemble; celle des industries mécaniques, qui l'avait déjà débattue à sa session précédente, était appelée à se pencher plus spécialement sur les méthodes pratiques de coopération entre les employeurs et les travailleurs au sein des entreprises.

Pour chaque point de l'ordre du jour, un rapport fouillé avait été préparé par le Bureau international du travail. La documentation qui a été ainsi rassemblée et présentée aux délégués, sous une forme claire et pratique, justifierait à elle seule l'institution des commissions d'industrie.

Application des décisions des commissions d'industrie

Les rapports sur les suites données aux conclusions des sessions précédentes comprennent, chacun, deux parties. D'une part, l'on présente les réponses fournies par les gouvernements sur un questionnaire relatif à l'application de certaines résolutions adoptées par les commissions. D'autre part, ces rapports contiennent de véritables études effectuées par le B. I. T., à la demande des commissions d'industrie, sur des sujets particuliers. Cette fois, l'un de ces rapports examinait les conditions de l'emploi des travailleurs de l'industrie du fer et de l'acier dans les pays économiquement sous-

développés; l'autre, les problèmes de l'emploi dans l'industrie de la construction et des réparations navales, ainsi que les salaires et les conditions sociales des travailleurs des industries de la construction navale. Ce n'est pas le lieu, ici, de se livrer à une analyse détaillée de ces études spécialisées et techniques. Mais, par contre, il est d'intérêt général de dire quelques mots au sujet de la suite donnée aux décisions des commissions d'industrie.

Les résolutions adoptées par ces commissions n'ont pas, pour les Etats membres de l'Organisation internationale du travail, une force obligatoire. Mais elles indiquent des normes sociales et guident ainsi l'action des gouvernements et des syndicats dans les pays intéressés. Confronter ces normes avec la réalité, c'est mesurer les lacunes qui peuvent exister dans la législation, la réglementation ou les conventions collectives, c'est poussser à l'introduction de mesures sociales plus progressives et plus complètes. Les rapports soumis aux commissions contiennent, à cet égard, quelques exemples précis.

La Commission du fer et de l'acier avait recommandé que soit examiné l'établissement, dans chaque pays où cela sera possible et où aucun organisme similaire n'existe, d'une commission consultative nationale, comprenant les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs de l'industrie en question, en vue d'étudier toute une série de questions telles que l'amélioration du niveau de vie des travailleurs, la production et le rendement de l'industrie, les recommandations à faire à cet égard aux autorités compétentes. Le Gouvernement de l'Allemagne occidentale signale qu'« un comité du genre mentionné dans la résolution et ayant le même mandat doit être institué très prochainement ». A une autre occasion, la Commission du fer et de l'acier avait adopté un tableau modèle pour l'établissement de statistiques intéressant cette industrie. Le Gouvernement du Chili déclare que ce tableau a été porté à l'attention de la section statistique du Ministère du travail et qu'il sera utilisé comme base pour la présentation de statistiques pour l'industrie du fer et de l'acier. En Uruguay, une conférence nationale de la sécurité sur les lieux du travail a décidé de recommander la création de comités de sécurité et d'hygiène conformément aux principes fixés par la Commission des industries mécaniques de l'O. I. T. En Autriche, les directions des usines nationalisées assurent accueillir volontiers toute suggestion proposée par l'O. I. T. en ce qui concerne l'amélioration des méthodes de promotion des travailleurs. En France, les autorités chargées de la formation professionnelle déclarent être satisfaites de leur collaboration présente et passée avec l'O. I. T., reconnaissent l'expérience acquise par cette dernière dans ce domaine et sont disposées à poursuivre et à intensifier cette collaboration réciproque. Quelques exemples pris parmi beaucoup d'autres.

Des sous-commissions spéciales, au sein de chaque commission, ont attentivement examiné ces rapports. L'une d'entre elles a regretté que certains gouvernements n'aient pas répondu aux demandes d'information et que d'autres aient fourni des informations insuffisantes. Mais les deux commissions ont décidé de poursuivre, à leurs prochaines sessions, l'examen des suites données à leurs résolutions et ont précisé une série de ces résolutions sur lesquelles des informations seront demandées aux gouvernements d'ici là.

Régularisation de la production et de l'emploi

Les questions techniques dont avaient été saisies les deux commissions ont également fait l'objet d'une discussion serrée, d'abord au sein des sous-commissions spéciales, puis au sein des sessions plénières.

La Commission des industries mécaniques a ainsi adopté un mémorandum sur la régularisation de la production et de l'emploi à un niveau élevé dans ces industries. La question était d'actualité, puisque dans son rapport sur l'évolution au cours des deux dernières années le B. I. T. a pu constater que dans de nombreux pays le niveau de l'emploi dans les industries métallurgiques, comparé à celui de 1952, a marqué une tendance à la baisse depuis le milieu de 1953. Les employeurs et les travailleurs n'ont pas toujours été d'accord sur les méthodes à employer pour remédier à cette situation. Aussi, est-ce par 71 voix contre 33 que le mémorandum final concernant la production et l'emploi dans les industries mécaniques a été adopté.

Dans ce document, la commission souligne qu'il existe des moyens d'éviter les crises économiques violentes provoquant un chômage étendu. Une amélioration continuelle des niveaux de vie et un développement rapide des pays insuffisamment développés doivent, notamment, contribuer au maintien du plein emploi. Dès qu'un risque de chômage se dessine dans les industries mécaniques fabriquant des biens de consommation, la demande des consommateurs devrait être stimulée par une baisse des prix et par l'octroi d'un volume plus important de crédit. La commission énumère ensuite une série d'autres mesures: étalement des programmes d'investissement des entreprises; neutralisation, par les achats effectués par les autorités publiques, des fluctuations de la demande privée; suppression des obstacles au commerce international; action internationale en faveur des pays insuffisamment développés; organisation du marché de l'emploi; orientation et formation professionnelles; amélioration des statistiques.

Il est intéressant de faire remarquer que les employeurs s'étaient opposés à la discussion par la commission des facteurs économiques influant sur le niveau de la production et de l'emploi. Ces facteurs,

disaient-ils, n'étaient pas de la compétence de la commission. Les travailleurs — et les représentants de pas mal de gouvernements — n'ont pas eu de peine à leur répliquer que toute discussion sur la régularisation de l'emploi et de la production qui ne tiendrait pas compte des facteurs de nature économique n'aurait que des rapports très vagues avec la réalité quotidienne.

Les menaces d'une diminution de l'emploi dans les industries mécaniques ont déterminé le groupe travailleur de cette commission à présenter une résolution concernant la durée du travail dans ces industries. Cette résolution constate que dans chacune des industries mécaniques la question se présente sous des aspects différents et que son degré d'urgence varie également selon les industries. Par conséquent, il est important que le problème soit étudié dans tous ses détails, par industrie et par région, dans le but d'atteindre la généralisation de l'établissement de la semaine de quarante heures et de cinq jours, sans réduction des gains. A cet effet, les auteurs de la résolution demandent que le B. I. T. s'inspire de ces considérations dans l'étude qu'il entreprendra sur la réduction de la durée du travail à la suite de la résolution de la dernière Conférence internationale du travail et qu'il soumette la question à ses diverses conférences régionales. La résolution a fait l'objet d'un débat serré et a été finalement adoptée par la commission par 48 voix contre 46 et 17 abstentions.

Rapports avec le « pool » charbon-acier

Une autre discussion passionnée a eu lieu au sujet d'un projet de résolution présenté à la Commission du fer et de l'acier par le groupe travailleur également, concernant l'harmonisation des conditions de travail dans l'industrie sidérurgique des six pays membres de la Communauté européenne du charbon et de l'acier — le « pool Schuman ». Les travailleurs voulaient qu'en vue d'arriver à cette harmonisation indispensable le B. I. T. et la Haute Autorité du « pool » engagent une action commune par la voie de négociations internationales tripartites. Un orateur a pu parler, à ce propos, de « commissions paritaires internationales ».

L'opposition à cette proposition ouvrière s'est manifestée sous deux formes différentes. D'une part, les employeurs trouvaient que c'était là s'immiscer indûment dans les affaires du « pool » ; d'autre part, les délégués des pays de l'Est n'ont pas voulu entendre parler d'une collaboration entre le B. I. T. et le « pool », ce dernier étant pour eux, une institution capitaliste et agressive. La plupart des gouvernements hésitaient. Au vote, la résolution ouvrière ne recueillit que 33 voix contre 40 et 34 abstentions. Ce vote, évidemment, n'empêche pas la Haute Autorité du « pool », entre laquelle et le B. I. T. une collaboration s'est déjà établie, de demander l'assistance technique du B. I. T. si elle le désire.

Assistance technique

L'assistance technique, sous toutes ses formes, a été évoquée à plusieurs reprises par les délégués. On sait qu'il s'agit là d'un ensemble de services par lesquels les organisations internationales (et, par leur intermédiaire, les pays les plus avancés au point de vue industriel et social) facilitent l'évolution des pays moins développés. Quelques exemples concrets de cette assistance, octroyée à l'intervention du B. I. T., ont été cités dans les rapports ou au cours des débats.

Dans le domaine de la formation professionnelle, un vaste programme de cours, de bourses d'études et de stages a permis de développer la formation des travailleurs qualifiés ou de contremaîtres dans les industries du fer et de l'acier et dans les industries mécaniques — en même temps que dans d'autres industries — d'une série de pays. Cent cinquante et un travailleurs yougoslaves des industries mécaniques et 51 travailleurs yougoslaves de la sidérurgie ont pu, en 1952 et 1953, effectuer des stages de formation dans de nombreuses entreprises industrielles des pays d'Europe occidentale, dont la Suisse [1]. En même temps, 14 instructeurs originaires de ces derniers pays se sont rendus en Yougoslavie, où ils ont formé des travailleurs qualifiés sur place. Un nouveau programme de ce genre est en cours pour la formation de contremaîtres. Des programmes analogues, bien que de moindre envergure, ont été réalisés en faveur de l'industrie hydro-électrique turque, des industries mécaniques israélites, de la nouvelle industrie de l'acier colombienne. Un expert en formation professionnelle a été mis à la disposition de la sidérurgie au Venezuela et un vaste programme d'ouvriers stagiaires turcs est en voie d'exécution. Les stagiaires se sont déclarés sans exception enchantés de l'accueil qui leur a été réservé par les entreprises et par les travailleurs des pays où ils ont accompli des séjours.

Une autre forme d'assistance technique fournie par l'O. I. T. est la rédaction par ses experts d'un manuel de réparation et d'entretien des véhicules automobiles, manuel destiné à des pays où la formation professionnelle et même l'instruction générale sont peu répandues. La valeur didactique de cet ouvrage est bien démontrée par le fait que les quelque trois cents pages de texte contiennent 450 dessins.

---

[1] La liste des entreprises suisses d'industrie mécanique où des stages ont été effectués par des travailleurs yougoslaves est fournie par le rapport du B. I. T. La voici: *Suisse:* Fabrique d'accumulateurs, Œrlikon; Bührle, Œrlikon; Maschinenfabrik, Œrlikon; Maschinenfabrik, Reiden; Brown, Boveri, Baden; Maag, Zurich; Studer, Glockenthal; Lokomotivenfabrik, Winterthour; Escher-Wyss, Zurich; Câbleries, Cossonay; Câbleries, Cortaillod; Fritz Bührer, Hinwil; Bucher-Guyer, Niederweningen; Gfeller, Bümpliz; Saurer, Arbon; Hasler, Berne; Aebi & Co, Berthoud.

Pensions complémentaires

La question des pensions complémentaires dans l'industrie du fer et de l'acier intéressera surtout les spécialistes des assurances sociales. Il s'agit, notamment, de régimes destinés à compléter les pensions prévues par la législation de la sécurité sociale. On peut répartir ces régimes en trois catégories: les régimes imposés par la loi, les régimes issus de négociations collectives et les régimes provenant de l'initiative privée. Ces régimes sont destinés à fournir des prestations complémentaires en espèces dans certains cas d'invalidité, de vieillesse ou de décès du soutien de famille. La commission a estimé que l'établissement de ces régimes est souhaitable, à condition que l'on tienne compte, dans chaque cas spécifique, du régime général des pensions dans le pays, des conditions économiques et sociales qui prévalent dans l'industrie intéressée, ainsi que de la situation financière de cette industrie et des entreprises individuelles. Ainsi, par exemple, les régimes complémentaires pourraient couvrir des risques qui ne sont pas couverts par le régime général. Bien entendu, ils ne devraient pas entraver la mobilité de la main-d'œuvre ni faire obstacle à l'emploi de personnes âgées qui désirent travailler.

« *Relations humaines* »

En revanche, le problème des relations entre la direction et le personnel des entreprises, relations que l'on a baptisé du nom de « relations humaines », a soulevé un intérêt beaucoup plus général.

De quoi s'agit-il?

Il s'agit de tout un ensemble de facteurs psychologiques qui font que l'atmosphère dans une entreprise donnée est bonne ou mauvaise. Fort sagement, le B.I.T. n'a pas essayé d'enfermer cette notion dans une définition rigide. Dans un rapport d'une excellente facture soumis à la Commission du fer et de l'acier il a, par contre, élaboré un tableau d'ensemble des facteurs qui exercent une influence sur ces relations.

L'existence du problème a d'abord été constatée aux Etats-Unis. Après être arrivé à la limite de l'organisation systématique du travail, on a vu que le comportement du travailleur n'était pas seulement déterminé par la rémunération de son travail, mais aussi par un grand nombre de facteurs sociaux et moraux. Aussi, certains spécialistes ont-ils songé à créer chez l'ouvrier le sentiment que l'entreprise où il travaille est une collectivité d'intérêts dont il fait partie. Sans aller aussi loin, d'autres ont admis que la manière dont le travailleur est traité par la direction a une influence certaine sur la qualité de son travail et, par conséquent, sur sa productivité.

Le B. I. T. constate que les techniques de « psycho-sociologie » ne produiront les effets qu'on en attend que lorsque les questions qui

intéressent le travailleur au premier chef — salaires, durée du travail, congés payés, sécurité de l'emploi, avancement — auront été résolues. Les « relations humaines » ne peuvent pas se substituer aux « relations professionnelles ». Mais elles peuvent les compléter utilement. C'est le cas dans une série de domaines tels que sélection des travailleurs et accueil à l'usine, formation professionnelle, avancement et accession à la maîtrise, évaluation et classification de postes de travail, transferts et licenciements, contrôle de la discipline, prévention des accidents, services de bien-être, règlement des litiges individuels. Il est important, en outre, qu'à tous les échelons de l'entreprise on sache ce que veut la direction et ce que pensent les travailleurs; d'où importance des « communications », qui devraient fonctionner dans les deux sens.

Si tout le monde est d'accord sur les grands principes qui doivent présider aux relations entre les travailleurs et la direction au sein de chaque entreprise industrielle, il est bien plus difficile de mettre ces principes en application. Les employeurs ont une tendance de voir avant tout dans l'extension des « relations humaines » un moyen d'accroître la productivité du travailleur. Les travailleurs craignent que des systèmes psychotechniques trop élaborés ne fassent une trop large part au paternalisme et rognent sur les prérogatives des organisations syndicales. Aussi, la discussion très ample qui a eu lieu au sein d'une sous-commission spéciale de la Commission du fer et de l'acier n'a-t-elle pas pu aboutir à l'adoption d'un texte donnant satisfaction à tout le monde.

Principes et application

Les patrons avaient soumis un long projet de résolution d'où l'affirmation de la primauté du rôle des organisations syndicales dans les relations entre employeurs et travailleurs était absente; ils se bornaient à reconnaître « la contribution importante que peuvent apporter les organisations de travailleurs dans l'amélioration des relations humaines ». Encore soumettaient-ils cette reconnaissance à une condition: « ... dans la mesure où les rapports entre employeurs et travailleurs ainsi qu'entre leurs organisations respectives prennent en considération les intérêts de chacune des parties dans l'entreprise ou dans l'industrie et excluent toute considération politique. » Les travailleurs ripostèrent en demandant que compte soit tenu des principes suivants: « Dans l'industrie sidérurgique, la dimension des entreprises et la nature des procédés de production établissent une identité entre les intérêts de l'individu et les intérêts du groupe. Les organisations de travailleurs doivent, par conséquent, être entièrement reconnues en tant que représentant l'ensemble des intérêts des travailleurs. Il s'ensuit qu'il est impossible d'établir une vraie ligne de démarcation entre les relations profes-

sionnelles et les relations humaines dans l'industrie. » Cela devait être trop, évidemment, pour les employeurs. Finalement, la sous-commission adopta un texte de compromis, par 39 voix et 9 abstentions: « De bonnes relations humaines dans l'industrie du fer et de l'acier ne peuvent se développer sans l'existence de bonnes relations professionnelles et la reconnaissance de syndicats libres choisis par les travailleurs comme représentant leurs intérêts. » La commission entérina ce texte et le rapport dans son ensemble, laissant chacun libre d'en tirer les conclusions pratiques qu'il jugera utile.

La Commission des industries mécaniques, qui avait déjà débattu l'ensemble du problème des « relations humaines » lors de sa session précédente, trouva cette fois devant elle un rapport examinant huit cas concrets de coopération satisfaisante entre la direction et le personnel d'entreprises individuelles.

L'une des entreprises ainsi choisies est une usine de grosse construction métallique en Suisse, entreprise ayant passé un contrat collectif avec la F. O. M. H. et appliquant, afin d'intéresser le personnel à la bonne marche de l'usine et à une amélioration de la productivité, un système d'équipes autonomes. Le rapport du B.I.T. décrit cette expérience d'après les *Communications du comité central aux comités, propagandistes et hommes de confiance de la F. O. M. H.* » de janvier 1954 et en citant la conclusion de cet organe syndical: « Résultat: sécurité pour l'entreprise quant à ses prix de revient, travail mieux fait parce que chaque équipe est responsable envers la suivante, économie de matières premières, meilleur entretien des outils, développement de l'esprit d'entraide, épanouissement de toutes les capacités jusqu'ici inemployées au profit accru pour chacun. »

Dans ses conclusions, la Commission des industries mécaniques déclare que les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient en premier lieu convenir de principes et de méthodes générales de coopération. Elle dit ensuite que la coopération au niveau de l'entreprise devrait être fondée sur la participation de représentants librement élus de l'ensemble des travailleurs. Parmi les sujets qui, dans certaines conditions, pourraient être considérés comme se prêtant à un examen au niveau de l'entreprise, la commission a retenu: informations sur la situation de l'emploi, prévention des accidents et hygiène, mesures de bien-être, formation professionnelle, services sociaux. La commission constate aussi que la bonne foi, le respect mutuel et l'esprit d'équipe constituent des éléments essentiels pour assurer une meilleure productivité et un niveau de vie plus élevé pour tous. Elle souligne que la coopération entre la direction et l'entreprise ne doit pas interférer avec les fonctions normales des organisations professionnelles et précise que la haute direction de l'entreprise doit prendre une part active à la forme de coopération adoptée.