Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 63 (1971)
Heft: 10

Artikel: La participation : le programme de l'Union syndicales suisse
Autor: [s.n.]
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-385637

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: 19.07.2025

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

Organe mensuel de l'Union syndicale suisse

Revue syndicale suisse

N° 10 Octobre 1971 63e année

La participation: Le programme de l'Union syndicale suisse

La participation (aux décisions étant toujours sous-entendu) est devenue une exigence générale, toujours plus vivement affirmée dans des milieux toujours plus larges. Les femmes, les étudiants, les prêtres, d'autres encore veulent participer. Pour les travailleurs, la participation est une revendication liée aux origines mêmes du syndicalisme. L'histoire des syndicats, c'est l'histoire de la lutte du monde du travail pour affirmer et conquérir, face à l'oppression et à l'exploitation, une position impliquant la négociation d'égal à égal et dans la dignité, le droit des travailleurs d'être consultés sur les décisions qui les concernent et d'y participer – pour qu'elles ne soient pas prises contre eux. La notion actuelle de «participation» résume l'objectif de cette lutte pour la dignité et la promotion du travailleur. Même si cette notion n'est pas toujours interprétée de façon aussi exhaustive, il n'en reste pas moins incontestable que les syndicats ont toujours lutté pour une organisation plus démocratique de l'économie.

La participation a toujours été l'un des objectifs de l'action syndicale. Il n'est pas étonnant, dès lors, que cette exigence n'ait pas toujours, et partout, été affirmée avec la même intensité et la même vigueur. Les revendications et l'action syndicale sont largement commandées par les circonstances du moment. Le poids des objectifs se déplace, l'accent n'est pas toujours mis sur les mêmes exigences; selon les besoins, il l'est sur l'immédiat ou sur le long terme. Si l'exigence de la participation est tout particulièrement actuelle, et partant affirmée de manière vigoureuse, c'est, pour une large part, en liaison avec l'accélération des concentrations économiques.

1. *De la notion de «participation des travailleurs aux décisions dans l'entreprise»*

Cette notion couvre tous les efforts, mesures et institutions visant à renforcer et à améliorer la position et les droits des travailleurs dans l'entreprise et à élargir leur participation aux décisions.

La participation est possible à divers échelons:

- du poste de travail,
- de l'entreprise.

Très souvent, la notion de participation recouvre ces deux échelons. La forme la plus importante de la participation sur les plans qui dépassent l'entreprise et le groupe (qui possède plusieurs entreprises) est la participation des organisations économiques à l'aménagement de la politique économique et sociale.

Selon les domaines, la participation concerne:

- les questions individuelles telles qu'engagement, transfert, promotion ou licenciement de travailleurs;
- les questions d'ordre social, telles que: institutions de prévoyance de l'entreprise, caisses de pensions, cantines, installations sanitaires, hygiène, sécurité, etc.;
- les décisions d'ordre économique et financier: programmes et méthodes de production, investissements, répartition des bénéfices, fermetures et fusions d'entreprises, etc.

Selon *l'intensité,* la participation peut aller de la consultation à la participation aux décisions proprement dite.
Toutes sortes de transitions, de solutions mixtes sont concevables entre ces deux notions. Dans la pratique, il est souvent difficile de les délimiter nettement. Le passage de la consultation à la participation n'est pas toujours saisissable.

2. Quelques remarques sur les formes présentes de la participation

On a lieu d'admettre qu'en Suisse, la participation hors de l'entreprise va plus loin, est plus étendue que dans maints pays où la participation dans l'entreprise fait l'objet de dispositions légales. Notre démocratie directe (initiative et referendum) et la participation des organisations économiques – et des syndicats – à l'aménagement de la politique économique et sociale (procédure de consultation, représentation au sein des commissions techniques et d'experts) justifient cette supposition. La réglementation collective des conditions de travail est également un instrument essentiel de la participation syndicale aux décisions; elle doit être maintenue et développée.
Il est difficile de déterminer exactement l'ampleur de la participation sur le plan de l'entreprise. Elle n'a malheureusement pas encore fait l'objet d'une enquête exhaustive. Sans exagérer, on peut cependant constater que si nombre d'employeurs défendent encore, plus ou moins ouvertement, le statut suranné du «charbonnier maître

chez lui» (ou du patronat de droit divin), une proportion appréciable d'entreprises, de groupes et d'administrations publiques connaissent diverses formes et modalités de participation – mais dont les domaines peuvent varier. A côté d'entreprises qui ont admis la nécessité de régler contractuellement – c'est-à-dire avec le syndicat – les modalités de la participation, d'autres la pratiquent «à bien plaire»; elles la considèrent toutefois comme une «concession» patronale et n'entendent pas l'institutionnaliser. Une partie du monde patronal est encore loin d'avoir dépassé le stade du paternalisme et du refus du fait syndical. Trop souvent encore, les prestations sociales et les possibilités de participation qui ont été ouvertes sont considérées comme un moyen de fermer l'accès de l'entreprise au syndicat, de prévenir l'organisation du personnel.

Dans le secteur privé, il convient de mentionner en premier lieu les commissions d'entreprises (ou commissions ouvrières). Diverses d'entre elles ont été constituées au cours du siècle dernier déjà. Toutes les grandes entreprises connaissent ces commissions; elles sont nombreuses aussi dans les entreprises de moindre taille. Dans les petites, les fonctions de ces commissions sont souvent assumées par un représentant du personnel.

Le champ d'activité et les compétences des commissions sont généralement délimités par un règlement. Nombre de ces règlements sont cependant dépassés dans la pratique et ne reflètent plus le rôle et l'influence réels de ces commissions. Inversement, des règlements ne sont que partiellement appliqués. L'efficacité des commissions est très variable, selon leur degré d'activité et le champ de leurs compétecnes, comme aussi selon le comportement des employeurs. Les relations entre le degré d'efficacité d'une commission et le climat de l'entreprise sont évidentes. Les particularités spécifiques des diverses branches jouent également un rôle: dans la métallurgie, ce sont les commissions qui négocient au nom du syndicat; dans les arts graphiques, elles sont des organes du syndicat et doivent contrôler l'application de la convention collective. En outre, de nombreuses commissions paritaires institutées sur le plan de la profession reflètent le développement des relations contractuelles, qui permet aux employeurs et aux syndicats d'aborder diverses tâches en commun et sur un pied d'égalité (formation et perfectionnement professionnels par exemple). De cette coopération sont nées toutes sortes d'institutions paritaires, qui diffèrent selon les branches.

Dans le secteur public, les commissions du personnel sont élues – comme les commissions ouvrières dans le secteur privé – par les agents eux-mêmes. En règle générale, leur champ d'activité et leurs compétences sont plus restreints que ceux des commissions de l'économie privée. Elles abordent pour l'essentiel des questions de détail concernant le service, le poste de travail, l'organisation

du travail, la prévention des accidents, le bien-être du personnel, la formation; elles doivent être consultées préalablement aux décisions et elles sont habilitées à faire des propositions. Pour apprécier objectivement le rôle des commissions du personnel dans le secteur public, il faut considérer qu'aux CFF et aux PTT notamment, l'organisation syndicale dispose de nombreuses possibilités d'influence et de participation aux divers échelons; elle s'entend à les saisir. Rappelons, à ce propos, l'activité de la commission paritaire pour le statut des fonctionnaires. Tous les projets de modification du statut des fonctionnaires et des ordonnances d'exécution, de la classification des fonctions dans les diverses classes de traitement sont soumis à cette commission qui préavise à l'intention du Conseil fédéral. On sait que les travailleurs sont représentés par le biais de leurs organisations dans les conseils d'administration des CFF et des PTT. Dans les administrations et services publics, la participation est assurée avant tout par l'intermédiaire du syndicat.
Ces remarques sur les modalités de consultation et de participation déjà en vigueur ne prétendent pas être complètes. Mais une réalité est certaine: leur éventail est largement ouvert et les différences sont sensibles. Cependant, si appréciables que soient les progrès enregistrés en matière de participation, il n'en reste pas moins que, de manière générale, le régime en vigueur dans les entreprises reste autoritaire. La participation à laquelle nous aspirons est encore loin d'être inscrite dans les faits.

3. Objectifs et principes

La démocratie est indivisible. Une société n'est démocratique que si elle l'est dans tous les secteurs, que si un esprit démocratique règne là aussi où hiérarchie et discipline sont nécessaires. En Suisse, la démocratie politique – en dépit de ses lacunes – est largement développée et solidement fondée. Cette réalité rend plus sensibles le caractère encore embryonnaire de la démocratie sur le plan de l'économie et les conceptions autoritaires qui prédominent.
Si évident qu'apparaisse l'objectif général de la participation des travailleurs, ses fins peuvent être définies et motivées de diverses manières:

- élimination du sentiment de frustration et d'aliénation;
- promotion sociale du travailleur et de sa dignité;
- égalité du travail et du capital;
- aménagement démocratique des structures de l'entreprise.

Mais, indépendamment des définitions, il s'agit, pour l'essentiel, de mettre fin à un système qui dispose à son gré de travailleurs, qui en fait de simples «facteurs de la production», manipulables au gré de décisions prises unilatéralement. Le travailleur doit être

consulté sur toutes les décisions qui le concernent et y participer. La revendication de la participation exprime la volonté de l'homme qui travaille d'être reconnu comme une personne, avec tous les droits y afférents. Une personne n'est pas un objet manipulable à merci.

1. Un régime de participation dans l'entreprise ne peut fonctionner que si ses organes sont informés à temps de tous les faits qui exercent une influence sur la condition du travailleur, de tous les intentions et projets de l'entreprise. La participation suppose donc *le droit à une large information.*
L'information du public, des travailleurs et des syndicats par les entreprises suisses laisse encore beaucoup à désirer.

2. Les syndicats veulent une participation complète. *Les travailleurs doivent participer à tous les échelons,* encore que le degré de cette participation puisse varier. A côté de l'exercice du droit de participer aux décisions concernant le poste de travail individuel, la participation exercée par l'intermédiaire de la commission ouvrière ou d'un organe supérieur revêt une importance particulière. C'est pourquoi la représentation des travailleurs au sein des conseils d'administration (de l'entreprise et du groupe) constitue une exigence légitime.

3. Le domaine où s'exerce la participation doit être aussi large que possible; il doit couvrir la politique sociale, économique et financière de l'entreprise. Les travailleurs et leurs organisations doivent pouvoir se prononcer sur toutes les décisions importantes qui ont des répercussions directes sur les travailleurs (investissements, fermetures, transferts, fusions, etc.).

4. Participation = participation aux décisions. En conséquence, *les organes qui prennent les décisions doivent être paritaires.* La parité n'est cependant pas une formule magique. En dehors d'elle, il faudra s'employer à rechercher et à développer des possibilités d'autodétermination pour les travailleurs. Il faut considérer aussi que la composition de tout organe est commandée par les fonctions qui lui sont dévolues et que la qualification et la compétence de ses membres sont tout aussi importantes que leur nombre. Les commissions d'entreprises sont composées exclusivement de membres du personnel; elles peuvent faire appel aux conseils de fonctionnaires syndicaux.

5. Dans un pays qui connaît la démocratie directe, il est naturel que l'on recherche des *méthodes directes de participation* dans l'entreprise: participation de l'individu à l'aménagement du poste de travail et à l'organisation de son travail, assemblées d'ateliers, de division ou générales, participation aux délibérations de certains organes

administratifs. Il peut apparaître nécessaire de confier certaines questions à des organes paritaires ad hoc ayant un pouvoir de décision. De cette manière, les membres du personnel pourraient participer directement – selon leurs qualifications et leurs intérêts – aux décisions. On aura ainsi la garantie que la participation de la base est assurée et qu'elle n'est pas seulement le privilège de quelques élus.

6. Il n'est ni nécessaire ni opportun de mettre sur pied un schéma ou une conception rigidement structuré de la participation. Cette conclusion ressort d'ailleurs naturellement de la diversité des conditions et des circonstances, qui reflète la diversité de l'économie suisse et la coexistence d'entreprises de diverses grandeurs; elle ressort aussi de la nécessité de *réaliser progressivement le régime de participation.* Il doit être souple afin de pouvoir être ajusté constamment à l'évolution et aux exigences nouvelles, développé; il doit être et rester dynamique.

4. Les commissions d'entreprises

Nous avons déjà souligné l'importance de ces commissions. Les structures des entreprises suisses sont si diverses et les modalités du fonctionnement des commissions ont évolué si diversement aussi qu'une formule uniforme n'est guère concevable. Le personnel doit avoir le droit de créer des commissions. Cependant, la délimitation de leurs compétences et de leurs tâches, le mode d'élections et d'autres éléments de leur statut doivent être réglés de préférence par les conventions collectives.
Les commissions d'entreprises, actuellement organes consultatifs, doivent devenir des organes de participation aux décisions. Trop souvent, les commissions ne jouent qu'un rôle tout à fait secondaire ou celui de «boîte aux lettres» entre la direction et le personnel et inversement ou encore d'enclume pour les marteaux des deux parties. Trop souvent aussi, la commission est «revalorisée» ou passée sous jambe selon les intérêts momentanés de l'entreprise. Tant pour la commission d'entreprise que pour chaque travailleur, le droit de recours et les dispositions permettant de former opposition sont des instruments importants de la défense du personnel: ils doivent être encore développés.

Esquissons rapidement les possibilités de développement des commissions du personnel:

Il doit ressortir non seulement des règlements et contrats collectifs, mais aussi de la pratique *que la commission a pour rôle de représenter effectivement et authentiquement les intérêts du personnel face au management.* Mais elle ne peut remplir efficacement cette fonction

que si elle a l'appui d'un syndicat, en d'autres termes que si elle est encadrée par un syndicat fort.
Les commissions du personnel doivent être élues démocratiquement par les travailleurs; c'est dire que les étrangers, les femmes et les jeunes gens doivent y être représentés de manière appropriée. Il va sans dire que les membres des commissions doivent être protégés – légalement ou contractuellement – contre toutes mesures de représailles. En outre, la commission doit pouvoir exercer son mandat pendant la durée du travail.
Aujourd'hui, les compétences et l'activité des commissions sont limitées avant tout aux *questions d'organisation du travail.* Mais, même dans ce domainre restreint, on constate de nombreuses lacunes dans leurs compétences. Ces compétences devraient être étendues aux *questions techniques.*
La participation des commissions du personnel à la *politique sociale de l'entreprise* doit être renforcée, non seulement en ce qui concerne les mesures de prévoyance. Il apparaît nécessaire de doter les caisses de pensions, les cantines, l'organe de gestion des logements de service ou de ceux que l'entreprise loue au personnel de commissions paritaires avec pouvoir de décision. De même, l'examen des propositions du personnel doit être paritaire. Ces innovations permettraient de décharger les directions des entreprises et les commissions du personnel et de faire accéder un plus grand nombre de travailleurs à une participation active.
La participation des commissions d'entreprises aux *décisions en matière de personnel* doit être garantie, en particulier en ce qui concerne les engagements, licenciements, promotions, etc. Le supérieur immédiat exerce une influence décisive sur la situation personnelle du travailleur et le climat du travail – à l'atelier et au bureau. C'est pourquoi ces cadres ne doivent pas être désignés par le seul management. A tous les échelons, les intéressés directs, ou leurs représentants, doivent être consultés et avoir à tout le moins un droit de proposition. Cette extension des droits en matière de politique du personnel est nécessaire; elle est de nature à rendre moins rigides les structures hiérarchiques de l'entreprise.
Jusqu'à maintenant, les commission n'ont guère eu la possibilité d'exercer quelque influence sur *la gestion économique et financière de l'entreprise.* Leur participation doit être étendue à ces domaines. Mais on ne saurait encore dire dans quelle mesure. En effet, cette participation dépendra de la question de savoir si et dans quelle proportion les travailleurs seront représentés dans les conseils d'administration et organes similaires – comme aussi des droits qui seront accordés à ces représentants du personnel.
Les concentrations économiques, le renforcement des groupes, l'extension des sociétés multinationales confrontent les commissions d'entreprises avec des *problèmes institutionnels.* Des modifications

des structures de l'entreprise peuvent rendre illusoires les fonctions de la commission d'entreprise. Pour écarter ce risque, il convient de prévoir des commissions du personnel qui coiffent toutes les entreprises d'un groupe, d'une société multinationale, etc. Les commissions des diverses entreprises d'une société multinationale doivent être représentées au sein de la commission centrale du personnel.

5. Participation au sein des conseils d'administration

La participation doit être réalisée à l'échelon des conseils d'administration des sociétés anonymes ou des organes similaires d'autres formes d'entreprises. Cette participation est exercée par l'intermédiaire de représentants du personnel; les travailleurs doivent pouvoir être représentés également par des mandataires du syndicat. La plus grande attention doit être attachée au maintien et au renforcement de rapports de confiance entre le personnel et les représentants qu'il élit au conseil d'administration. Des contacts permanents, un échange constant d'informations entre la base et ces mandataires sont indispensables. La participation aux conseils d'administration revêt la plus grande importance pour le personnel et pour le syndicat parce que c'est à ce niveau que sont prises les décisions déterminantes; elles ne sauraient l'être plus longtemps sans la participation des intéressés eux-mêmes. La réalisation de cette participation à cet échelon ne serait nullement préjudiciable à l'efficacité du management, à la gestion optimale dont les syndicats reconnaissent la nécessité. Au contraire, *la participation de représentants des travailleurs à ce niveau vaudra au management l'apport d'une expérience précieuse,* d'une connaissance solide des problèmes du travail; l'organe supérieur de l'entreprise sera ainsi mieux à même de tenir compte de tous les éléments et intérêts qui doivent être pris en considération pour assurer une gestion optimale.
La participation aux conseils d'administration est limitée aux entreprises d'une certaine importance. Cette importance peut être mesurée selon divers critères, par exemple: nombre des personnes occupées et (ou) chiffre d'affaires. *Dans le secteur privé, la composition paritaire des conseils d'administration est l'objectif de la participation à ce niveau.* Dans les très grandes entreprises, il serait souhaitable de faire appel, de surcroît, à des personnalités indépendantes cooptées par les représentants des actionnaires et des travailleurs et de la collectivité.Pour ce qui est de la composition des conseils d'administration des entreprises publiques et du mode d'élection de leurs membres, on tiendra compte de manière appropriée du caractère particulier de ces entreprises.
L'entrée de représentants du personnel dans les conseils d'administration appelle une *revision du droit qui régit les sociétés anonymes.*

La revision de cette partie du Code des obligations est amorcée; elle offre une occasion à ne pas manquer. Une fois ouverte la porte des conseils d'administration des S.A. aux représentants des salariés, il ne serait plus trop difficile d'assurer aux travailleurs des droits correspondants dans des entreprises de même importance mais qui ont une autre forme juridique.
En liaison avec le processus de concentration économique (expansion des holdings et des sociétés multinationales), les pouvoirs de décision sont de plus en plus exercés par la direction centrale des groupes; ceux des filiales diminuent d'autant. En conséquence, des représentants des travailleurs doivent siéger non seulement dans les conseils d'administration des filiales, mais aussi au conseil d'administration de la société mère ou de la holding.
La légitimité de la représentation des travailleurs au sein des conseils d'administration – par des membres du personnel ou des mandataires syndicaux, ou par les deux ensemble – doit être clairement établie. *Le mode d'élection doit être démocratique.* Tout cumul de mandats doit être évité. Le problème de l'indemnisation jouer également un rôle. Quand les tantièmes versés aux membres des conseils d'administration dépassent un certain montant, les mandataires des travailleurs pourraient être tenus, par exemple, d'en verser la moitié ou davantage à une *fondation pour la participation* (à constituer); on pourrait aussi prévoir (solution la meilleure) qu'ils versent intégralement leurs tantièmes à cette institution, à charge pour elle de les rémunérer de manière appropriée. Avec les fonds ainsi recueillis, *cette institution financerait la formation des travailleurs – avant tout aux exigences et fonctions du régime de participation.* Il faut se persuader que l'objectif de la participation ne pourra pas être atteint, si les syndicats n'intensifient pas leur effort dans les domaines de la formation et de l'éducation. Le succès de l'expérience de participation dépendra essentiellement de la qualification des représentants des travailleurs à tous les échelons.
A la condition que les conseils d'administration conservent leurs pouvoirs actuels, *les syndicats pourraient renoncer à la participation des travailleurs au niveau de la direction de l'entreprise. Cela ne signifie cependant pas que les travailleurs et les syndicats ne tiennent pas pour nécessaires certaines réformes du management.* En particulier, ils souhaitent des possibilités plus larges de promotion, mais que seuls peuvent ouvrir la suppression de certains privilèges et un accès plus largement ouvert des travailleurs aux études supérieures. Les travailleurs et les mandataires syndicaux qui disposent des qualifications requises doivent avoir accès aux postes de commande – dans les secteurs privé et public. De cette manière, l'objectif de la participation: la démocratisation de l'économie, sera atteint au niveau du management.

6. Considérations finales et appel

Notre esquisse d'une conception de la participation est axée avant tout sur les grandes entreprises. Pourquoi? Parce que c'est dans les entreprises qui ne sont plus à la «taille de l'homme» que le sentiment d'aliénation et d'isolement est le plus vif et que le problème de la participation se pose dans les termes les plus pressants. Dans *les petites entreprises,* le travailleur a encore une vue d'ensemble, le travail est moins morcelé et des relations personnelles restent possibles. Les expériences faites montrent que l'institution de commissions du personnel est possible dans les petites et moyennes entreprises, que leur fonctionnement y est satisfaisant. Elles doivent donc être développées à ces deux échelons. Dans les branches qui comportent avant tout des petites, et même très petites entreprises, la participation pourra être réalisée par le biais de commissions paritaires professionnelles, coiffant l'ensemble de la branche – par région éventuellement. Pour ce qui est du bâtiment, on peut concevoir que des mandataires du personnel assument des fonctions de délégués du personnel et de délégués à la sécurité en lieu et place des commissions d'entreprises, mais toujours en étroit contact avec le syndicat compétent, ou avec la commission qui a transmis ses fonctions.

Un certain degré de participation peut être atteint par le biais de la propriété d'actions – qu'elles aient été acquises par les travailleurs ou qu'elles leur aient été remises par l'entreprise. Il ne faut pas surestimer l'efficacité de ce mode de participation, l'influence des actionnaires – des petits actionnaires surtout – étant faible. Le syndicalisme attache une grande importance à l'accroissement de l'épargne en main des travailleurs (moyen de modifier la répartition de la fortune). Par le biais d'un système d'épargne négociée et gérée par le syndicat, ce dernier pourrait participer aux investissements et, de cette manière, exercer une influence sur les décisions des entreprises. Mais la participation ne peut en aucun cas se réduire à cette formule. Le travailleur doit pouvoir coopérer personnellement, en sa qualité de membre du personnel, au régime de participation – et non pas seulement quand il détient des actions, obligations ou parts sociales de l'entreprise.

La participation *doit ouvrir au grand nombre la possibilité de participer activement,* aux divers échelons, aux destins de l'entreprise. La participation à la base (aménagement du poste de travail, coopération au sein de la commission d'entreprise ou de commissions spéciales) ne doit pas être négligée. Ce sont le plus souvent les «petits» problèmes – mais d'un grand poids psychologique – qui empoisonnent le climat et créent les tensions; ils sont plus fortement ressentis que les «grands» problèmes – qui se situent assez loin de la sphère personnelle.

Le régime de participation doit modifier fondamentalement la position de l'homme qui travaille. *Mais il n'est réalisable que si chacun est prêt à coopérer, à donner quelque chose de lui-même.* La participation n'est pas seulement une exigence envers le patronat; c'est aussi une exigence envers les travailleurs et les syndicats. La participation, les travailleurs doivent la vouloir.
L'initiative pour la participation lancée par les syndicats au printemps 1971 vise à promouvoir la réalisation de cet objectif. La participation, – droit essentiel des travailleurs – doit être inscrite dans la Constitution fédérale. La Confédération doit avoir la faculté de légiférer sur la participation des travailleurs et de leurs organisations aux décisions dans les entreprises et administrations. Il va sans dire que la législation devra laisser une large marge aux réglementations contractuelles. Le principe «loi et contrat» inscrit dans le programme de travail de l'Union syndicale vaut également pour le régime de participation.
C'est pleinement conscients des conséquences de la participation que les syndicats s'engagent dans cette voie. Il faut se persuader que tout progrès de la participation aura pour effet de modifier non seulement l'entreprise et la société – mais aussi le syndicalisme.

Août 1971

Les problèmes de la formation professionnelle

Par Paul Gaillard, ingénieur EPFL, conseiller de synthèse, Cully.

Le but que doit poursuivre la formation professionnelle, les objectifs qu'elle doit atteindre, sont mal définis. En l'absence d'une taxonomie[1] suffisamment rigoureuse, on peut même affirmer que les objectifs ne sont pas définis du tout. Comme les politiques d'un ensemble d'opérations dépendent de cette définition, il ne faut pas s'étonner qu'elles manquent de clarté. La formation professionnelle est essentiellement un phénomène socio-économique. Mais le souci de protéger ses protagonistes les uns des autres et, à la limite, d'eux-mêmes, a amené le législateur à créer une formation professionnelle légale,

[1] Taxonomie: science des objectifs et de leurs systèmes de contrôle.