

LA PAIX

de la Classe
de l'Industrie et
du Commerce

DE LA SOCIÉTÉ DES ARTS DE GENÈVE

Débat public en l'Athénée,
le 7 novembre 1977
avec la participation de :

M^{me} Jacqueline RUCHET

Assistante du chef du personnel
d'un grand magasin, Genève.

M. Philippe BOIS

Professeur de droit social et
administratif aux Universités de Genève
et Neuchâtel.

M. Ezio CANONICA

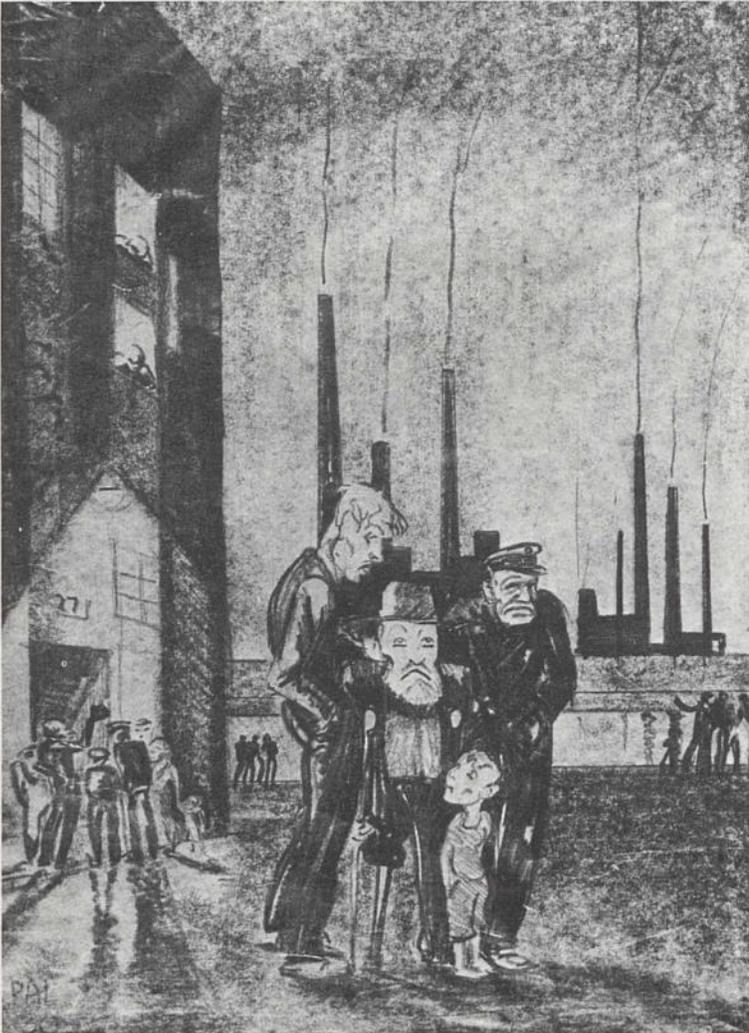
Président de l'Union syndicale suisse,
Zurich.

M. André REYMOND

Président de l'Union des Industriels en
Métallurgie, Genève.

Modérateur:

Paul A. Ladame



Grève

Voir page 12

DU TRAVAIL MENACÉE ?

N° 3

155^e ANNÉE - NOVEMBRE 1977

Le numéro: 5.— fr.

Abonnement de 10 numéros: 40.— fr.

Paraît le premier lundi du mois

La Société des Arts de Genève,
fondée en 1776, comporte trois Classes:
Agriculture, Beaux-Arts,
Industrie et Commerce.

Son siège est au Palais de l'Athénée,
2, rue de l'Athénée, CH-1205 Genève,
tél. (022) 20 41 02.

Rédacteur responsable:

Paul A. Ladame, Président de la Classe.



LA MADONE DE PEROUSE d'après Raphaël
Peinture sur porcelaine d'Abraham Constantin (1785-1855)
(exposée au Salon du Musée de l'Athénée).

Le peintre Abraham Constantin, frère de François, dont le talent s'imposait en Italie, envoya cette œuvre à la société Vacheron Constantin, en 1822. François Constantin en fut très honoré. Il la plaça en évidence dans son bureau et en tirait une égoïste fierté. Il écrivait alors :

'Il importe qu'on ne puisse pas dire avoir vu ce tableau hors de notre maison, il fait fureur parmi les artistes, cet élan se communiquera sans doute aux étrangers qui viendront visiter notre ville, nous ferons de notre mieux pour en tirer parti.'



La plus ancienne manufacture horlogère du monde.
En l'île depuis 1755.

✠ **VACHERON** ✠
CONSTANTIN

La plus noble parure du temps.

La Direction du

CRÉDIT SUISSE

apporte ses félicitations et ses vœux

à la

Classe de l'industrie et du commerce

de la

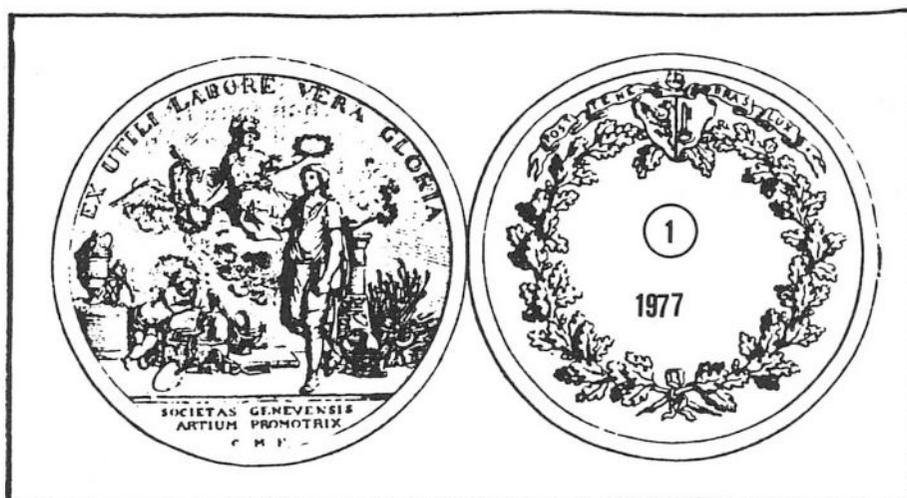
SOCIÉTÉ DES ARTS DE GENÈVE



CREDIT SUISSE
CS

PROCHAINES MANIFESTATIONS

<u>Date</u>	<u>Sujet</u>	<u>Orateurs</u>
<u>1977</u>		
7 novembre →	<u>LA PAIX DU TRAVAIL MENACEE</u> 1937 - 1977 : la Convention a quarante ans - Le point de la situation ; qu'est-ce que la "paix du travail" ? L'aspect juridique ; l'aspect syndical ; l'aspect patronal ; La paix ... vue par une femme, épouse et mère de famille. Droits et devoirs .	Mme Jacqueline RUCHET, chef du personnel adjoint Prof. Philippe BOIS, des Universités de Genève et Neuchâtel M. Ezio CANONICA, président de l'Union syndicale suisse M. André REYMOND, président de l'Union des industriels en métallurgie
5 décembre →	<u>L'ENERGIE, PROBLEME CRUCIAL</u> Point de la situation ; Politisation ; Dogmes écologiques ; Impact mondial ; Solutions ?	Mme Andrée WEITZEL, Département militaire fédéral, Berne M. Eric MULLER, Cie industrielle radioélectrique, Berne M. Jean MUSSARD, Rédacteur, Revue Polytechnique M. Marc WINIGER, Directeur de la SAPAG, Genève .
		
<p><u>JANVIER 1978</u> : Pas de débat. Mais le <u>BULLETIN</u> paraîtra. Il sera entièrement consacré aux <u>Statuts</u> de la Société des Arts ; au <u>Règlement</u> de la Classe Industrie et Commerce ; et contiendra la <u>Liste complète</u>, mise à jour, <u>de tous les membres de la Classe</u>, avec leurs fonctions, adresses et Nos de téléphone. <u>Une clé pour vos contacts !</u> Nous sommes plus de 500 membres. Le tirage du <u>Bulletin</u> est limité à 300. Ecrivez à l'adresse qui se trouve sur la page de couverture, pour réserver votre <u>Bulletin</u> personnel .</p>		
6 février 1978 →	<u>LES BANQUES EN QUESTION</u> Les "affaires" ; les "scandales" ; le "secret bancaire" ; politisation ; crédibilité ; la "nouvelle morale" .	Mme Michèle SANDRIN, Présidente de la Fédération suisse des Consommatrices M. Alfred B. BERGER, Directeur de Merrill Lynch M. Maurice AUBERT, Banquier privé M. J.-L. DELACHAUX, Directeur principal, Crédit Suisse
6 mars →	<u>LES MASS MEDIA SUR LA SELLETTE</u> Au service des "masses" : abrutissement ? gauchisme ? vulgarité ? sensation ? information ?	Mme Jeanne HERSCH, philosophe M. Christian BERNADAC, Ière chaîne TV, Paris M. Cl. TORRACINTA, etc.
<u>Avril</u> : <u>EUROPE ... UNIE ?</u> <u>Mai</u> : <u>SUISSE ET ONU ?</u>		



(Ce frontispice est repris du premier "Précis sur l'Origine, le But ; et le Régime de la Société établie à Genève pour l'encouragement des Arts & de l'Agriculture — 1778" .)



ÉDITORIAL

Ils m'ont dit : " Attention ! Sujet explosif ! N'y touchez pas ! La paix - surtout la "Paix du Travail", depuis qu'un ancien Zofingien bernois joue avec le feu - c'est de la dynamite ! "

Alors je suis revenu aux sources, j'ai compulsé les archives. Et j'ai trouvé, dans un Bulletin de la Classe Industrie et Commerce datant de 1919, sous la plume de son président, le professeur Amé PICTET, chimiste mondialement connu, le rapport que voici :

" La Classe de l'Industrie et du Commerce a, pour la première fois dans son histoire, et alors qu'elle était déjà presque centenaire, introduit dans ses programmes des débats contradictoires et publics, en consacrant, en février 1919, deux séances extraordinaires à l'examen et à la discussion de la journée de 8 heures.

"L'initiative en a été prise par M. Alphonse BERNOUD. Le Bureau s'est rallié d'emblée à son idée, estimant avec lui que c'était bien un des rôles de la Classe, que de donner de cette manière à ses membres l'occasion de s'éclairer et de s'orienter dans une question intéressant au premier chef notre industrie et notre commerce. (...) Un introducteur fut désigné (...) et la séance annoncée au public par des communiqués aux journaux.

" Le 3 février 1919, 300 personnes au moins répondaient à cet appel. A l'auditoire habituel de nos séances, nous avons vu avec joie venir se mêler de nombreux employés des postes, des chemins de fer et des tramways, des négociants, des industriels, patrons et ouvriers.

" Après un exposé général de la question par M. BERNOUD, M. Francis REVERDIN introduisit le sujet spécial de la diminution des heures de travail dans les entreprises de transport. La discussion se poursuivit ensuite pendant



plus de deux heures, dans le calme le plus complet et avec la plus parfaite courtoisie. De nombreux orateurs, principalement des employés des grandes administrations fédérales, développèrent leurs idées personnelles avec tact et conviction, quelques-uns avec un humour genevois qui divertit fort l'assemblée. Il est presque inutile de dire que la plupart de nos hôtes ont insisté sur les avantages de la journée de huit heures, plus que sur ses inconvénients(...)

" Nous n'en avons pas moins entendu, de la bouche même des principaux intéressés, un exposé fort complet et instructif de la question.

" La Classe d'Industrie et de Commerce est entrée en contact plus intime avec le public. Le but de ces deux séances a donc été pleinement atteint, et nous devons de sincères remerciements à M. BERNOUD pour avoir déclenché un nouveau mode d'action et d'influence de la Classe. Elle aura à l'avenir sans doute d'autres occasions de l'utiliser. "

Ainsi parla le professeur Amé Pictet, il y a près de soixante ans. Le moins que l'on puisse dire, c'est que la journée de huit heures n'a pas provoqué les cataclysmes que d'aucuns redoutaient. (Mais il y aura toujours quelqu'un qui prédira les pires catastrophes, à propos de n'importe quoi, et se rongera les ongles en attendant qu'elles se produisent : un peu comme l'Anglais qui allait tous les soirs au cirque pour voir le dompteur mangé par les lions.) Par la discussion, par le respect mutuel, par LA BONNE FOI réciproque, la Suisse a avancé un bon bout de chemin sur la voie du progrès social ... du progrès tout court, valable pour tous. Même s'il y a - et s'il y aura toujours - des injustices qu'il s'agira de corriger. Mais c'est dans la nature humaine : le régime le plus parfaitement égalitaire connaîtra toujours des gens un peu plus égaux que les autres. Le pire Goulag a ses privilégiés. Dans le cimetière le plus uniforme il y a des tombes mieux placées que d'autres.

Les fossoyeurs de notre système démocratique et libéral (certes bien imparfait, mais c'est encore ce qu'on a trouvé de moins mauvais) prêchent la lutte des classes et l'abolition de la paix du travail. (Voir p.8) Certains démagogues nous invitent à suivre l'exemple de pays voisins. On enquête. On s'informe. Les chiffres sont là, implacables :

Au cours des dix dernières années comparables (1966 - 1975) la Suisse a perdu, à la suite de conflits sociaux, 20.000 journées de travail. Pendant la même période, l'Italie en a perdu 200 millions ! Elle est dix fois plus peuplée ? Je vous l'accorde. Proportionnellement, cela fait tout de même mille (1.000) fois plus ! Le Royaume Uni, parallèlement, a perdu 100 millions de journées de travail ; la France 30 millions pendant neuf ans. (L'année 1968 ne peut pas être comptée, car même les ordinateurs des statisticiens semblent avoir perdu les pédales.)

Si c'est cela, l'idéal que l'on enseigne aux futurs cadres de notre économie, du haut d'une chaire ordinaire de la Faculté SES, on se dit que c'est de la MAUVAISE FOI et que, plus que jamais, l'Athénée a son rôle à jouer dans notre Cité. A l'origine, l'Athénée était le temple dédié à la déesse grecque de la Pensée, des Arts, des Sciences et de l'Industrie. Dans l'esprit de Jean-Gabriel Eynard, tout nourri d'hellénisme, le palais qu'il offrait devait être, à Genève, le "lieu d'assemblée n'appartenant pas à l'enseignement officiel" (quelle prémonition !) où l'on pourrait, librement, comme l'ordonnent nos statuts :

" favoriser l'étude et le développement des arts, de la pensée et de l'économie. "

C'est dans cet esprit que la Classe de l'Industrie et du Commerce célèbre le quarantième anniversaire de la "Paix du Travail", bâtie, en 1937, sur la BONNE FOI et la CONFIANCE entre partenaires sociaux égaux.

Paul A. LADAME.

LA PAIX DU TRAVAIL: QU'EST-CE QUE C'EST?

Par le professeur Philippe BOIS



P. Bois

On peut aborder pareil sujet sous plusieurs angles. On doit malheureusement constater que chacun a sa petite idée à propos de cette institution ; la plus grande confusion règne. En particulier, on a perdu l'habitude de distinguer entre deux aspects :

a) politique, au sens large : est-il souhaitable que les moyens de combat ne soient pas utilisés entre partenaires sociaux ?

b) technique : qu'est-ce que la paix du travail ?

La confusion a abouti à ceci de fâcheux que l'on se fait actuellement de la paix du travail une image qui tient plus du mythe que de la réalité. Je tenterai, ci-dessous, d'exposer quelques principes. Ils sont, on voudra bien m'en excuser, élémentaires ; mais bien oubliés. La règle du jeu le voulant, ils sont affirmés sous forme d'affirmations et non de démonstration. Un

mot encore : analyser avec raison plutôt qu'avec passion l'institution de la paix du travail n'est pas souhaiter que des grèves éclatent.

1. Le droit de grève est implicitement garanti par la Constitution fédérale. Pratiquement tous les auteurs l'admettent, et le Tribunal, lorsqu'il en a eu l'occasion, ne l'a pas contesté. Il sera peut-être prochainement expressément garanti, à la suite de la ratification prévue de la Charte sociale européenne. Le droit de lock-out existe aussi, découlant de la liberté des contrats.

2. Le droit de grève peut être restreint par la loi, à certaines conditions, comme toutes les libertés individuelles. C'est le cas actuellement, sous forme d'interdiction, pour →

Philippe Bois

Né le 17 décembre 1942, à La Chaux-de-Fonds, ma ville d'origine ; Ecoles primaires, Gymnase au même lieu. Maturité B en 1961. Etudes de droit dès 1965, Licence en 1968 ; Brevet d'avocat en 1969 ; Doctorat en droit en 1975 (thèse sur La participation), à Neuchâtel.

Assistant à l'Université de Neuchâtel dès 1969 ; Chef de travaux en 1970 (enseignement de la législation sociale dès 1971).

Professeur suppléant à l'Université de Genève dès 1974 (droit social).

Chargé de cours à l'Université de Neuchâtel en 1975 :

Professeur ordinaire à l'Université de Neuchâtel en 1976 (droit social et administratif).

Articles sur le droit de vote des étrangers, 15 rubriques dans Encyclopédie de la Suisse actuelle, Le champ d'application des CCT, Les assurances sociales en Suisse, La décision dans les assurances sociales, La Charte sociale européenne. Commentaire du droit du contrat de travail (épuisé). Collaboration à l'Impartial (La Chaux-de-Fonds).

les fonctionnaires fédéraux et la majorité des fonctionnaires cantonaux. Ce peut l'être dans le cas particulier de la mise sur pied de l'office fédéral de conciliation.

3. La grève ne constitue pas, par rapport au contrat individuel de travail un évènement particulier: le travailleur ne fournit pas sa prestation. L'employeur reste libre de résilier le contrat (ce qui n'est pas le cas en droit français par exemple). La question peut éventuellement se poser de savoir si la grève constitue un " juste motif " de résiliation immédiate. Il en est de même pour le lock-out : l'employeur ne fournit pas sa prestation; mais il reste tenu de l'obligation de payer le salaire.

4. La paix du travail, c'est la renonciation à tous les moyens de combat. On dit bien " renonciation ", ce qui implique une manifestation de volonté de la part des intéressés. C'est une banalité qui surprend malgré tout: la paix du travail n'existe pas sui generis, mais parce que des organisations acceptent de faire des conventions collectives de travail (ci-après CCT). Juridiquement, rien ne les y oblige.

5. a) Ne sont tenus par la paix du travail que ceux qui y souscrivent (ou, pour la paix relative, qui signent une CCT). C'est une deuxième banalité. Elle surprend si l'on ajoute ceci : Ne peut être tenue par l'obligation qu'une partie à une CCT; ne peut être partie à une CCT, du côté des travailleurs, qu'une personne morale (individuellement, les travailleurs sont " liés ", pas " parties "); par conséquent, seule une organisation de travailleur peut être tenue par l'obligation de paix du travail. Ainsi, la grève des travailleurs de Dubied, en 1976, n'a pas constitué une rupture de l'obligation de paix. La situation n'est pas la même du côté des employeurs: un employeur est susceptible d'être partie à une CCT; il suffit donc qu'il en ait signé une (ou contresigné) pour être tenu par l'obligation de paix.

b) L'organisation de travailleurs qui seule peut rompre la paix du travail par une grève qu'elle organise, a toutefois certaines obligations; en particulier, ses statuts pourront déterminer les mesures qu'elle peut prendre contre ses membres récalcitrants (il ne faut pas se leurrer sur la portée des sanctions; la plus grave, l'exclusion, n'est pas si menaçante). En outre, en vertu de son obligation légale de fidélité, elle doit tenter d'éviter la grève. Celle-ci déclenchée, elle a l'obligation de " calmer les esprits et éviter de pousser les travailleurs à prolonger la grève ". En revanche, et ceci est déterminant, " on ne saurait exiger qu'elle condamne l'action de ceux dont elle est le porte-parole naturel... "

6. Le point de savoir si le fait, pour une partie, de violer une obligation conventionnelle libère l'autre partie de son obligation de paix du travail est très discuté. Pratiquement, c'est le cas Bulova: Bulova prend une décision sans consulter le syndicat, contrairement à ce que prévoit la CCT. La FTMH prend à son compte la grève qui éclate. Y a-t-il rupture de paix ? A mon avis, non. Dans un arrêt ancien, le Tribunal fédéral a tranché dans l'autre sens. Récemment, un Tribunal arbitral s'est contenté de renvoyer les parties dos à dos.

7. La paix du travail se présente sous deux formes:

a) Il découle de la loi, depuis 1956, des principes généraux du →

Käte KOLLWITZ

Chômeurs

1923



tiré de :

"Proletariat"

droit auparavant, que les parties à une CCT sont tenues de s'abstenir de recourir à des moyens de combat à propos d'objets traités dans la CCT. Rien ne les empêche de le faire pour d'autres cas (grève de soutien, p.e., admise par le Tribunal fédéral). Cette obligation est celle de paix relative du travail, née avec la première CCT (milieu du XIX ème siècle) et reconnue comme telle depuis 1912 en tout cas.

b) L'obligation de paix absolue du travail ne peut résulter que d'un engagement exprès des parties. C'est un contrat de ce genre que MM. Ilg et Steiner pour la FOMH, Dübi et Dolde pour l'ASM ont signé le 19 juillet 1937, date à laquelle on fixe à tort la naissance de la paix du travail. Le recours aux moyens de combat est exclu, quel qu'en soit le prétexte. Des CCT importantes ne contiennent pas cette obligation; celle, p.e., dotée de force obligatoire, des hôteliers et cafetiers.

8. On sait que les CCT peuvent être " étendues " (dotées par ordonnance gouvernementale de force obligatoire générale). Il convient de souligner à ce propos que les clauses dites directement obligationnelles ne peuvent pas faire l'objet d'une extension. La loi est claire là-dessus (on prendra garde à →

certaines commentaires, dans lesquels on peut lire le contraire: ils datent d'avant la loi actuelle): la règle de paix du travail est obligationnelle; elle ne peut être étendue.

9. Dans l'histoire récente de la Suisse, il y a eu peu de grèves. Cela est dû sans doute à un accroissement constant du niveau de vie de ceux qui seraient susceptibles de faire la grève et à une faible propension des travailleurs suisses d'utiliser ce moyen (à quelques exceptions près, les travailleurs étrangers sont prudents, craignant pour leur permis). Il est peu vraisemblable que la quasi absence de grève, phénomène extra-juridique, soit due à des conventions dont le champ d'application est de toute manière limité (à ce propos, rappelons que la convention signée le 19 juillet 1939 concernait 58.598 travailleurs occupés dans les entreprises membres de l'ASM, soit 3% des salariés; parmi eux, 16.000 environ étaient syndiqués). On peut alors se demander si l'existence d'un état de non-grève n'est pas la cause de la mise sur pied d'un système de paix du travail, et non le contraire.

10. L'image que l'on se fait de l'institution est fautive et donc dangereuse. On imagine la paix du travail comme une règle de droit divin (ou de droit naturel), comme une de ces valeurs fondant le consensus suisse. On la situe au-dessus du droit. En outre, on imagine assez largement que l'obligation de paix du travail correspond à l'interdiction de la grève, qu'elle s'adresse à tous les travailleurs. Bref, la paix du travail a passé de ce qu'elle est, soit un contrat, au rang d'un mythe mal saisi, mal connu.

C'est en cela que l'image est dangereuse. Elle empêche les analyses sérieuses, ceux qui s'y livrent passant pour des iconoclastes (en ce qui me concerne, j'ai été traité de déviationniste à ce propos; allez savoir pourquoi...).

On en vient à oublier que l'obligation ne concerne que les signataires des CCT et non les membres de ces associations et à croire que tout le monde y est soumis. On a pris l'habitude de croire qu'il n'y aura que peu de grèves en Suisse parce qu'on a la paix du travail. Or, les grèves éclatent pour plusieurs sortes de raisons, et éclateront malgré la paix du travail si les conditions sont réunies. En s'étant reposé sur la paix du travail, on n'aura pas fait les recherches nécessaires, tendant à éviter au fond que des grèves éclatent. Parce que finalement, le but d'une activité dans ce domaine ne doit pas consister à défendre l'image d'une institution, mais bien à réfléchir aux méthodes qui limiteront les grèves.

Ph.B.

Extraits de ZIEGLER, Jean, Une Suisse au-dessus de tout soupçon, Seuil, Paris, 1976 :

---" L'accord dit de "la paix du travail" signé en 1939 (*)... est une calamité". (p.90)

---" Entre 1939 et 1974, la Suisse n'a connu que trois grèves majeures. La classe ouvrière a été "démobilisée" par cette " paix du travail" . (p.91)

---" La "paix du travail", en Suisse, constituait une trahison de la classe ouvrière, qui freine encore aujourd'hui sa lutte en tant que classe". (p. 175)

(*) 1939 dans la 1ère édition, 1973 dans la 2ème. En réalité: 1937 . Simple distraction d'un professeur ordinaire.

LA PAIX DU TRAVAIL: OPTIQUE PATRONALE

Par André REYMOND



André REYMOND

On a beaucoup parlé et l'on parle encore beaucoup de la "Paix du travail" depuis environ trois ans, c'est-à-dire depuis le moment où la récession a commencé à faire ses ravages avec, comme conséquence grave, l'apparition du chômage dans notre pays. Tout le monde a alors commencé à se poser des questions, et surtout celle de savoir si les conventions qui prohibaient la grève comme moyen de lutte étaient toujours actuelles, compte tenu du fait qu'entre 1927 et 1977 beaucoup d'eau avait passé sous les ponts.

Toute une littérature critique est alors apparue et, ce qui est plus grave, l'on a vu se déclencher plusieurs grèves, ceci précisément malgré les accords passés entre partenaires sociaux et leurs stipulations très strictes à ce sujet.

Alors, dans de telles circonstances, certains tentèrent de voler au secours de la grève pour tâcher de reprendre en quelque sorte "en mains" une évolution qui leur échappait. On dit et redit que dans les entreprises concernées il s'agissait de mauvaise gestion. Celle-ci étant ainsi mise en cause, cela donnait le droit de remettre également en cause dans ces cas particuliers la stricte application de la convention dite de paix du travail. De là, on débouchait sur la notion de paix relative du travail, dont on peut dire, en tout cas pour le praticien que je suis, que cela revient à la vider complètement de sa substance.

En ce qui me concerne, je suis de ceux qui pensent que la paix du travail fut bénéfique pour notre pays, petit, donc très vulnérable économiquement. Je reste convaincu que le climat social



André REYMOND

Né le 13 mars 1925 à Genève; originaire de Gimel (VD)

Ecoles primaires à Genève

Collège de Genève. Maturité B en 1944

Ecole Polytechnique Fédérale de Zurich de 1944 à 1948

Diplôme d'ingénieur électricien en 1948

1949-1959 Hasler S.A., Berne

1960-1975 Jean Gallay S.A., Genève : directeur général

1975 Ateliers des Charmilles S.A., Genève : directeur

Président de l'Union des Industriels en Métallurgie du Canton de Genève (UIM)

Membre du Comité de l'Association patronale suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie (ASM)

qui a régné en Suisse ces quelque 40 dernières années a été en grande partie déterminé par la "Paix du travail" et qu'il nous a permis, alors que beaucoup de nos voisins s'enfermaient dans des tensions sociales et autres grèves aussi stériles que coûteuses, d'atteindre le niveau de vie que nous connaissons aujourd'hui. Cela n'empêche pas certains de clamer que ce sont les travailleurs exclusivement qui ont payé le prix de cette paix du travail, et qu'elle avait en outre "démobilisé" la classe ouvrière. Je crois qu'il est facile de faire un sort à de telles assertions en priant leurs auteurs de faire tout simplement quelques comparaisons avec les pays qui nous entourent et, pourquoi pas, avec d'autres plus lointains.

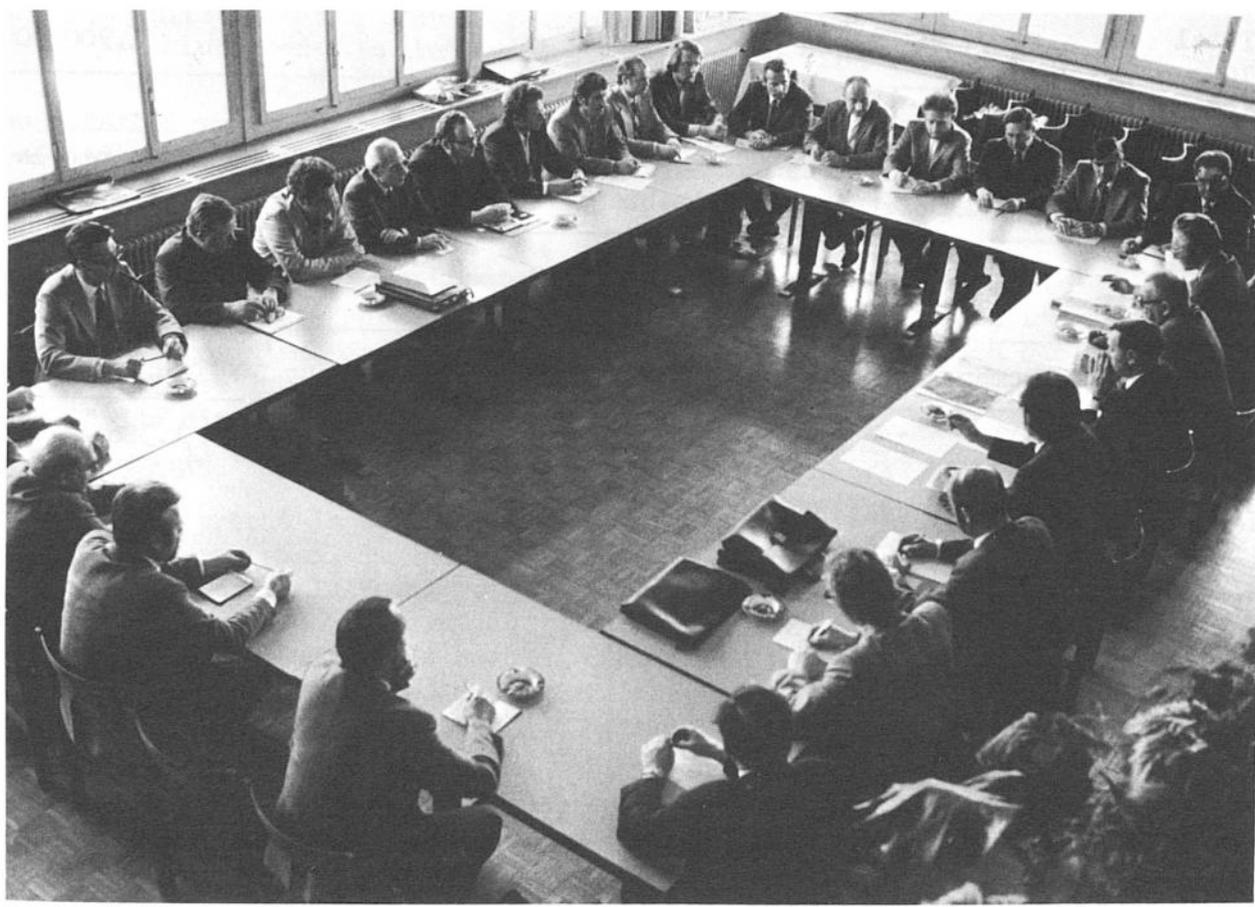
Il est un fait qu'on ne saurait cependant passer sous silence. En effet, on a reproché, à Conrad Ilg surtout, d'avoir en 1937 fait acte d'autorité en mettant sur pied la paix du travail sans beaucoup se préoccuper de l'opinion de la base. Je ne saurais dire si ce reproche est fondé ou non, mais il est évident qu'en 1937 l'autorité, voire l'autoritarisme, était beaucoup plus facilement acceptée que cela n'est le cas 40 ans après. C'est d'ailleurs ce qui a permis à cette paix du travail de tenir si longtemps sans accrocs majeurs, alors que le taux de syndicalisation était peu élevé et que les partenaires syndicaux signataires de la convention ne représentaient en fait qu'une faible partie des travailleurs.

Cela est beaucoup plus difficile aujourd'hui, et je crois que le problème de la représentativité des organisations des travailleurs a pris, ces dernières années, une acuité toute particulière et que toutes les nouvelles suggestions et autres propositions que l'on échafaude actuellement autour du thème de la paix du travail ont pour origine ce problème de la représentativité. Il est certain que, face à un patronat relativement bien intégré et uni, les organisations de travailleurs sont tiraillées entre différentes tendances. D'autre part, leur implantation reste relativement faible. Il faut y ajouter également une certaine tendance à la politisation, surtout en Suisse romande, des rapports sociaux. Certains en font un problème de société et, ceci expliquant cela, on conviendra qu'il est difficile pour les syndicats de prendre dans ces conditions des engagements trop stricts. Prendre des engagements est une chose, les faire respecter en est une autre, et les grèves de cette dernière année ont bien montré que les directions des centrales syndicales n'étaient pas toujours comprises et approuvées par la base. C'est alors qu'on a assisté, comme je l'ai mentionné ci-dessus, à de véritables courses de vitesse pour récupérer les grèves, chose bien difficile il faut en convenir sans d'énormes concessions, qui ne sont pas forcément conformes à l'esprit et à la lettre des conventions de paix.



Sera-t-il possible, dans le climat que nous connaissons actuellement, de reconduire des accords qui, aménagés sans cesse au cours des ans, ont eu, je le répète, un effet bénéfique pour l'ensemble de la communauté helvétique ? Personnellement, je le crois car, tout compte fait, chacun réalise les avantages de notre régime conventionnel négocié au niveau de la profession, sans intervention de l'Etat. Mais cela sera difficile, demandera de l'imagination de part et d'autre. Il faudra surtout éviter ce que j'appellerai des accords "bidon", qu'on signerait en quelque sorte pour se donner une bonne conscience vis-à-vis de l'opinion publique. Des conventions de ce genre se doivent d'être contraignantes pour les deux parties, ce qui implique que les organisations qui les signent soient véritablement les représentants reconnus de leurs affiliés. Cela signifie qu'elles doivent avoir le pouvoir de les faire respecter. C'est la raison pour laquelle je ne souscris pas personnellement à la notion de paix relative du travail .

A.R.



Séance paritaire dans le cadre d'une entreprise .

Journées de travail perdues par suite de conflits

LA SUISSE COMPARÉE A SES VOISINS

Années	Suisse	France	Rép. Féd.	Italie	Roy. Uni	Suède
1966	62	2.523.488	27.086	14.473.551	2.398.000	351.600
1967	1.690	4.203.509	389.581	8.568.433	2.787.000	400
1968	1.785	?	25.249	9.239.793	4.690.000	1.200
1969	231	2.223.568	249.184	37.824.573	6.846.000	112.400
1970	2.623	1.742.175	93.203	20.887.459	10.980.000	155.700
1971	7.491	4.387.781	4.483.740	14.798.589	13.551.000	839.000
1972	2.002	3.755.343	66.045	19.497.143	23.909.000	10.507
1973	—	3.914.598	563.051	23.419.286	7.197.000	11.802
1974	2.777	3.379.977	1.051.290	19.466.714	14.750.000	57.604
1975	1.773	3.868.926	68.680	27.189.142	6.012.000	365.507
Total 10 ans	20.000	30.000.000	7.000.000	195.000.000	93.000.000	1.900.000

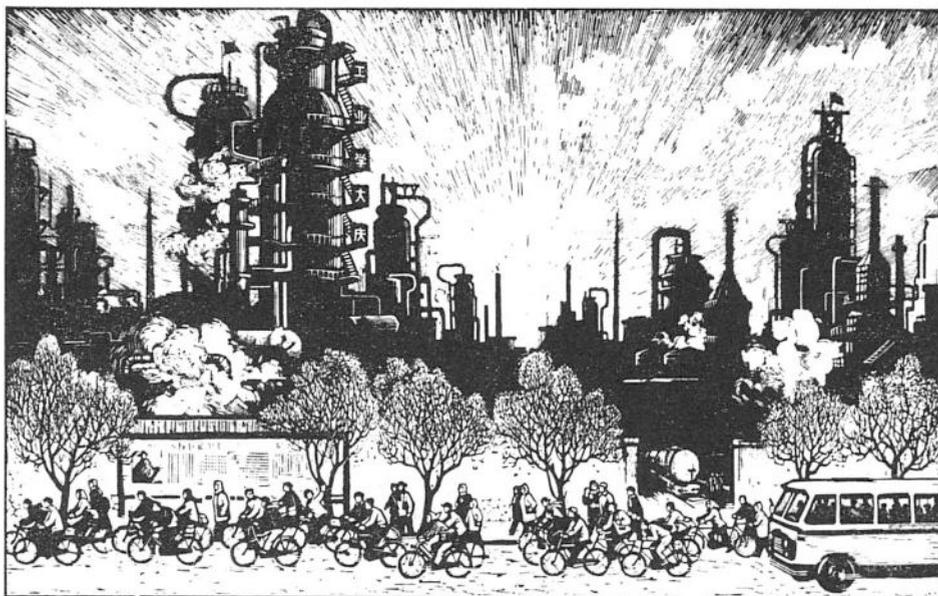
En clair : près de 200 millions de journées de travail perdues par l'Italie en dix ans; près de 100 millions par le Royaume Uni ; plus de 30 millions par la France en 9 ans (1968 était "inestimable"), contre 20 mille pour la Suisse .

Conflits collectifs ayant entraînés un arrêt de travail en Suisse, 1947 - 1976.

Années	Nombre de journées perdues	Années	Nombre de journées perdues
1947	102.209	1962	1.386
1948	61.408	1963	70.698
1949	41.113	1964	4.550
1950	5.447	1965	163
1951	8.469	1966	62
1952	11.588	1967	1.690
1953	61.124	1968	1.785
1954	25.963	1969	231
1955	1.036	1970	2.623
1956	1.439	1971	7.491
1957	740	1972	2.002
1958	2.127	1973	—
1959	1.987	1974	2.777
1960	1.016	1975	1.773
1961	—	1976	19.586

(Source : Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, Berne .)

“ *Kraft durch Freude* ” (traduit du chinois)



"Raffinerie de pétrole au soleil levant". Bois de Sui Gui-min, ouvrier dans une scierie chinoise, illustrant la lutte pour la production communiste. (Photo : Katalog - Tribune d'Allemagne)

LA PAIX...

Depuis la plus haute antiquité, PAIX est un vocable à la mode. L'ennui, c'est que les hommes n'ont jamais été capables de se mettre d'accord sur une définition. Comme se lamentait le prophète Jérémie :

" Ils disent PAIX, PAIX ; et il n'y a pas de paix. "

La notion, il est vrai, est éminemment relative. Einstein, orfèvre en la matière, a dit :

" J'ai prêché la paix toute ma vie ; et tous les jours je me suis querellé avec ma femme. "

L'histoire a connu la "paix romaine", la "paix germanique", la "paix impériale" et les "partisans de la paix" et leurs compagnons de route. Les tyrans ont toujours le mot "paix" à la bouche, quand ils condamnent leurs esclaves à la seule paix définitive : celle du cimetière. Un proverbe ukrainien grince :

" Que Dieu envoie des poux aux tyrans, des chiens aux personnes seules, des papillons aux enfants, des visons aux femmes, des sangliers aux hommes ; et à nous tous un aigle, qui nous enlève jusqu'à Lui. "

La Suisse a trouvé sa paix tout bonnement dans LA BONNE FOI, comme l'a relevé Jefferson, que je ne me lasse pas de citer. En allemand, cela se dit TREU UND GLAUBEN. Treu und Glaube sont les trois mots essentiels de la Convention dite " de la paix du travail ", signée le 19 juillet 1937, il y a quarante ans.

Nous consacrons les deux prochaines pages de ce Bulletin à cet événement historique, que le monde entier peut nous envier.



Dübi

FACSIMILÉ DE L'HISTORIQUE SIGNATURE

wichtige Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten nach Treu und Glauben gegenseitig abzuklären, nach den Bestimmungen dieser Vereinbarung zu erledigen zu suchen und für ihre ganze Dauer unbedingt den Frieden zu wahren. Infolgedessen gilt jegliche Kampfmassnahme, wie Sperre, Streik oder Aussperrung als ausgeschlossen, dies auch bei allfälligen Streitigkeiten über Fragen des Arbeitsverhältnisses, die durch die gegenwärtige Vereinbarung nicht berührt werden.

In diesem Sinne wird weiter vereinbart :

Art. 9.

Diese Vereinbarung tritt mit dem Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft und dauert bis zum 19. Juli 1939.

Zürich, den 19. Juli 1937.

Arbeitgeberverband Schweiz.
Maschinen- & Metall-Industrieller
Der Präsident: Der 1. Sekretär:

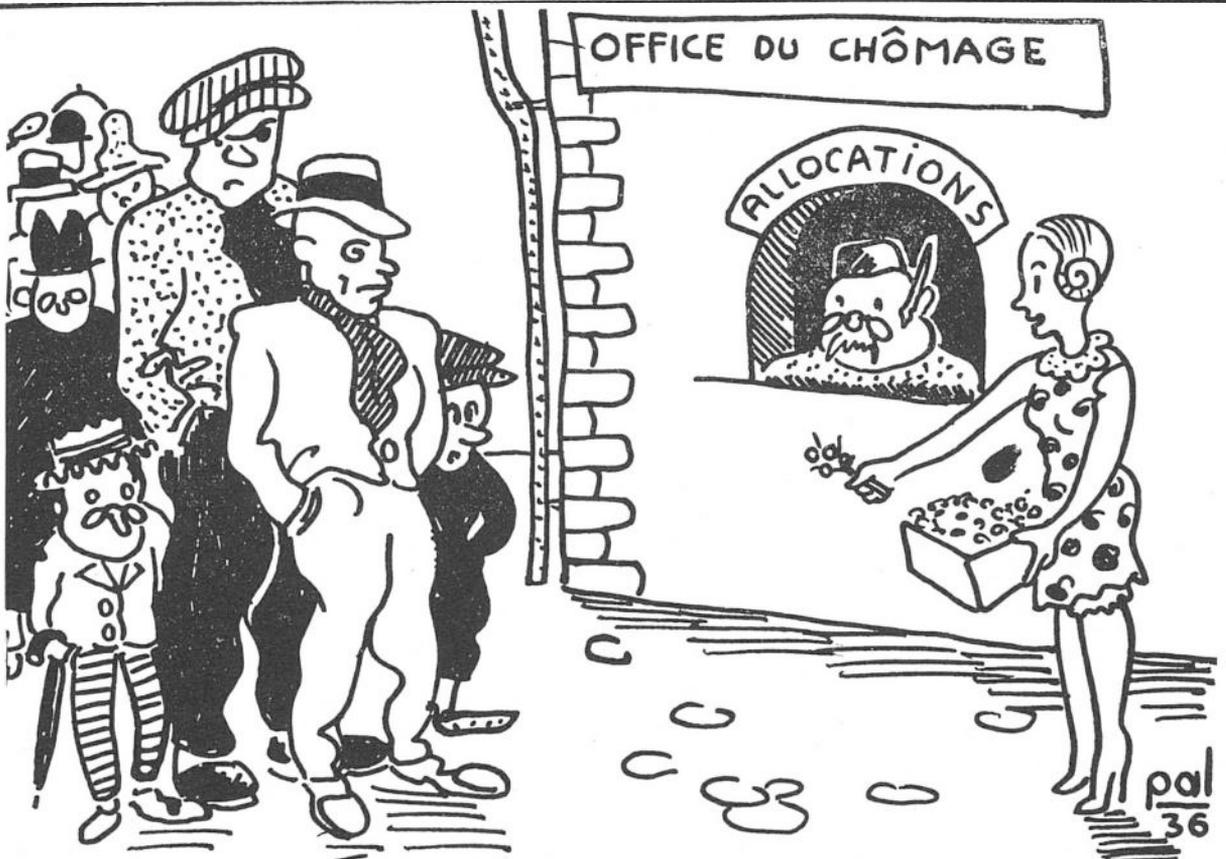
Zentralvorstand
des Schweizerischen Metall- u.
Uhrenarbeiter-Verbandes

Norman ... Steiner

"..décident de clarifier, mutuellement, de bonne foi, des conflits éventuels(..) et de préserver la paix, absolument, pendant ce temps. En conséquence, toute mesure de lutte, telle que fermeture, grève, lock-out, doit être écartée.."

Dübi: H. A. Dotze.

LE CLIMAT DES ANNÉES 30: DÉMAGOGIE ...



La marchande: - Achetez mon joli muguet porte-bonheur.
Les chômeurs: - Est-ce que ça se mange ?

LA PAIX DU TRAVAIL...

... A QUARANTE ANS!

Pour comprendre, aujourd'hui, la signification de la "paix du travail", il faut se rappeler le climat - tendu et politisé à l'extrême - de cette époque. La Grande Crise, qui avait éclaté à Wall Street, en octobre 1929, comme un coup de tonnerre dans un ciel bleu, s'était étendue à l'Europe.

L'Allemagne de Weimar, dont la constitution était un modèle de démocratie, mais l'économie exsangue à la suite de la guerre, était frappée de plein fouet. Communistes et Nazis, alliés contre le gouvernement, faisaient de la surenchère auprès des millions de chômeurs. Vainqueur, Hitler décapita le P.C. et mit les syndicats ouvriers hors la loi.

En France, sous le couvert du Front populaire, les Communistes s'efforçaient de s'emparer du pouvoir et de remplacer la IIIe République par un régime inféodé à Moscou. En Italie, Mussolini sévissait. Franco s'emparait du pouvoir en Espagne.

La Suisse, isolée, entourée de puissances hostiles, pressentait la guerre et s'efforçait d'y préparer le pays, en renforçant l'armée, en accumulant des réserves énergétiques et alimentaires, en préparant un plan de rationnement draconien. Sur le plan social, patrons et ouvriers savaient qu'une entente était indispensable. Mais, dans ce climat de lutte des classes, attisé de l'extérieur, qui ferait le premier pas ? Le Conseiller fédéral Obrecht fit l'honnête courtier. Il appréciait le syndicaliste Konrad ILG, premier délégué ouvrier suisse au B.I.T. Ernst DUBI, le patron des patrons, était Soleurois comme lui. Obrecht encouragea le premier à tendre la main et l'autre à ne pas la refuser. Ils décidèrent de conclure, le plus rapidement possible, un accord général, basé sur la BONNE FOI et la CONFIANCE RECIPROQUE. Il y a 40 ans que le pays en bénéficie.



... ET BAGARRES ENTRE SYNDICATS RIVAUX.



Noël FONTANET a gracieusement offert ce dessin au "Bulletin", en souvenir, combien cuisant, des années 30. C'est un document historique. Merci !

Les hauts ...

Monsieur,

Quand je suis arrivé au bâtiment, j'ai découvert que l'ouragan avait fait tomber du toit quelques briques.

J'ai donc installé sur le toit une poutre, avec une poulie et j'ai hissé un couple de caisses de briques.

Quand j'ai eu réparé le bâtiment, il restait une quantité de briques. J'ai hissé de nouveau la caisse et j'ai fixé la corde en bas et je suis remonté et j'ai rempli la caisse avec les briques de trop.

Malheureusement, la caisse de briques était plus lourde que moi et, avant que j'ai su ce qui m'arrivait la caisse a commencé à descendre, me soulevant de terre d'un seul coup.

J'ai décidé de m'agripper et, à la mi-montée, j'ai rencontré la caisse qui descendait, et j'en ai reçu un sérieux coup à l'épaule.

Alors j'ai continué jusqu'en haut, me cognant la tête contre la poutre et m'écrasant les doigts dans la poulie. Quand la caisse a frappé le sol, le fond a lâché et les briques se sont répandues sur le sol.

Alors, j'étais plus lourd que la caisse et je suis reparti vers le bas à grande vitesse.

A mi-chemin, j'ai rencontré la caisse qui remontait, et j'en ai reçu de sérieuses blessures au tibia. Quand j'ai heurté le sol, j'ai atterri sur les briques dont les crêtes m'ont infligé plusieurs blessures douloureuses. A ce moment, j'ai dû perdre ma présence d'esprit, car j'ai lâché la corde. Alors la caisse est redescendue, me donnant un violent coup sur la tête et m'envoyant à l'hôpital.

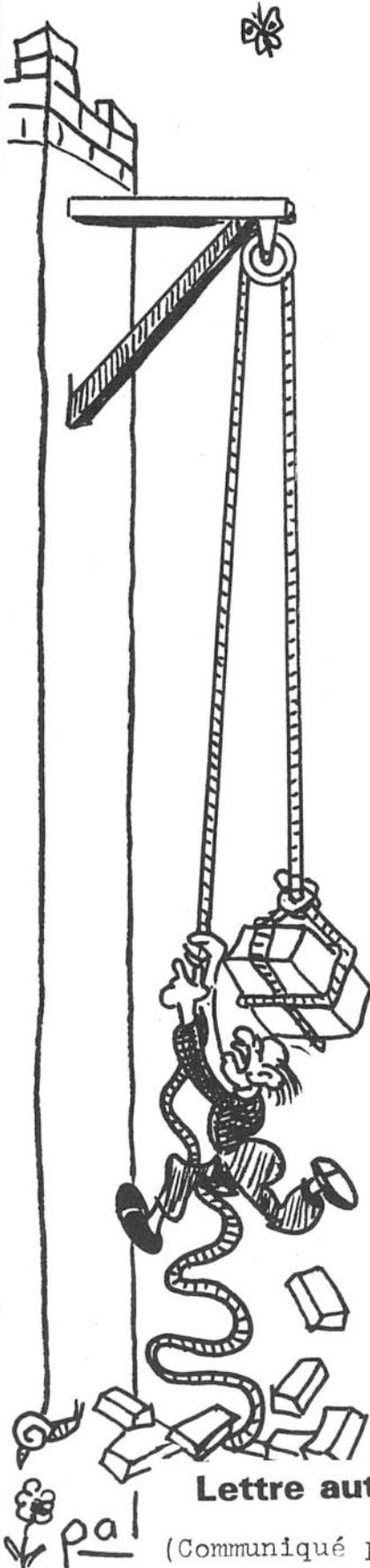
Je demande respectueusement un congé maladie.

... et les bas

d'un assuré social

Lettre authentique adressée à la Sécurité sociale

(Communiqué par M. Julien à "Médecine & Hygiène", mai 1977)



LA PAIX DU TRAVAIL: OPTIQUE SYNDICALE

Par Ezio CANONICA



La paix du travail est, dans le secteur économique, l'expression de la particularité suisse qui consiste à résoudre les conflits dans la mesure du possible par la voie du compromis pacifique. La paix du travail ne peut être considérée isolément mais forme une partie constituante du réseau étroitement ramifié des quelque 1400 conventions collectives qui réglementent les salaires et les conditions de travail d'une grande partie des salariés. Parti de débuts modestes au 19e siècle, ce réseau de conventions collectives s'est développé pour devenir aujourd'hui un système complet de solution des conflits, soutenu par les partenaires contractuels et respecté par l'Etat qui en assume partiellement la garantie.

Il ne fait aucun doute que la paix du travail a largement contribué à créer un climat de stabilité économique, apportant ainsi à tous les intéressés - travailleurs et employeurs - des avantages matériels considérables.

Pourtant, il faut se garder d'élever la paix du travail absolue, telle qu'elle est sanctionnée aujourd'hui dans de nombreuses conventions, au rang de dogme.

Ce qui est déterminant, pour la paix sociale, c'est en premier lieu la volonté réciproque de continuer à développer, sans relâche, l'ensemble du réseau des contrats collectifs, et de poursuivre les efforts dans ce sens, également dans les périodes de difficultés économiques, telles que nous les connaissons depuis quelques années.

Cette volonté d'observer et de développer les conventions est beaucoup plus importante que l'obligation formelle de maintenir la paix. →

Ezio CANONICA. Curriculum vitae .

Né le 27 juin 1922 à Corticiasca (Tessin). Ecole de commerce à Bellinzona. Maturité.

1941 - 1946 , Rédacteur de la "Libera Stampa", Lugano ;

depuis 1947 : secrétaire central de la FOBB, Syndicat du bâtiment et du bois ;

depuis 1968 : président central de la FOBB ;

depuis 1973 : président de l'Union syndicale suisse (USS) ;

Vice-président de la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB) ;

Membre du comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES) ;

Conseiller national depuis 1971 et membre d'importantes commissions fédérales.

Cet engagement de respecter la paix du travail et de renoncer mutuellement aux mesures de lutte, telles que grèves ou lock-out, ne constitue que la dernière phase d'une évolution historique, durant laquelle les actions de grève, au début très nombreuses et le plus souvent spontanées, ont été remplacées au cours des cent dernières années par les contrats collectifs de travail. La fameuse "convention de paix" du travail conclue en 1937 dans l'industrie suisse des machines et de la métallurgie n'a fait au fond que sanctionner contractuellement une idée qui s'est cristallisée au cours des décennies.

C'est pourquoi il est faux de se demander, comme on l'a fait ces dernières années lors de chaque conflit social, si les syndicats sont en passe de rejeter la paix du travail et de recourir à l'arme de la grève. La paix du travail contractuelle aussi bien que la grève (en tant qu'"ultimo ratio") ne sont pour nous ni un dogme ni une fin en soi. Toutes deux sont bien plutôt des moyens d'atteindre les principaux objectifs syndicaux que l'on peut brièvement définir comme suit: améliorer sans cesse le niveau de vie matériel et spirituel de la classe travailleuse, garantir le plein emploi et assurer aux travailleurs une part équitable du produit social auquel ils ont contribué.

Les expériences pratiques de ces dernières années confirment cette conception. La Suisse a été durement touchée par les répercussions de la crise économique mondiale la plus grave que l'on ait connue depuis les années trente. Environ 370 000 postes de travail, ou 11 à 12 pour cent du nombre total, ont été perdus en l'espace de quelques années. En même temps, les employeurs ont exercé une énorme pression sur les salaires et les conditions sociales. Non seulement les salaires individuels supérieurs aux normes tarifaires ont été réduits, mais les patrons ont tenté, dans plusieurs branches, de rogner les prestations prévues aux contrats collectifs en vigueur. Ce faisant, toutefois, ils ont provoqué la riposte énergique des syndicats, ce qui a eu généralement pour conséquence de consolider la substance des conventions.

Si l'on jette un coup d'oeil en arrière, on peut constater que les conventions collectives et le principe de la paix du travail qui y est sanctionné ont généralement subi avec succès l'épreuve des dernières années de récession. Cela n'est pas une chose toute naturelle, loin de là, car de sérieuses confrontations sont souvent intervenues au cours des négociations contractuelles. Or ces discussions ont amené les deux camps à réexaminer et à soupeser les avantages et les inconvénients de la paix du travail.

Du côté de la classe travailleuse, la paix du travail - ainsi que l'ont montré des enquêtes - jouit toujours d'un grand prestige. Mais si les travailleurs sont prêts à confirmer périodiquement cet engagement pour la paix par le renouvellement des conventions collectives, ils s'attendent évidemment à ce que les employeurs honorent en retour cette attitude par des prestations matérielles appropriées. Sans une part équitable aux valeurs matérielles qu'ils ont eux-mêmes créées, l'obligation de paix perdrait son fondement. Les expériences des dernières années montrent que les travailleurs organisés sont certes disposés à s'accommoder en cas de besoin d'une pause, mais qu'ils s'opposent résolument à toute diminution des prestations contractuelles qu'ils ont péniblement conquises. Si cette limite est dépassée, les travailleurs préfèrent de beaucoup renoncer à un mauvais contrat plutôt que de continuer à avoir les mains liées par l'obligation de respecter la paix.



C'est ce qu'ont dû également reconnaître les associations patronales qui, en tentant d'imposer des réductions, se sont trouvées sur un terrain glissant. Dans nombre de cas, les conventions sont arrivées à échéance ou ont été même dénoncées par les employeurs, ce qui a donné lieu à une situation sans contrat. Ainsi, il est certes plus facile aux patrons d'exercer une pression individuelle sur leurs salariés afin d'aggraver leurs conditions de travail. En même temps, un tel retour au "libéralisme de Manchester" a cependant pour effet de compromettre les bases pour une structure des prix et une concurrence raisonnables. Enfin, les employeurs ont dû aussi se rendre compte qu'une situation sans contrat provoque très rapidement une radicalisation des travailleurs touchés et engendre ainsi la probabilité de réactions de défense directes. C'est à la suite de ces expériences que les associations patronales concernées ont abandonné au bout d'un certain temps la politique adoptée et se sont déclarées prêtes à renouveler les conventions collectives.

Mais dans quelques cas, principalement en Suisse romande, il s'est produit ces dernières années des grèves de défense spontanées qui ont pris parfois une grande ampleur. Il s'est agi presque toujours de grèves déclenchées par les travailleurs après que d'importantes dispositions du contrat collectif eurent été enfreintes par le patron. Un exemple type en est fourni par le conflit dans la fabrique d'horlogerie Bulova à Neuchâtel. La fermeture d'une entreprise décidée par la direction du groupe aux Etats-Unis a provoqué l'occupation de la fabrique par les travailleurs. La direction de la firme n'avait pas respecté l'obligation contractuelle de discuter en temps opportun les licenciements collectifs ou les fermetures d'entreprises avec le syndicat compétent. La réaction de défense spontanée des travailleurs était par conséquent justifiée et a d'ailleurs abouti à une entente dans le cadre de laquelle les intérêts légitimes du personnel concerné ont été également pris en considération.

Nous devons expressément relever que les grèves et autres mesures de lutte par lesquelles les travailleurs se défendent contre les violations des contrats sont des actions légitimes. Celui qui, en tant qu'employeur, enfreint la convention, ne peut plus s'appuyer sur l'obligation de paix. En outre, nous devons insister sur le fait qu'il existe - indépendamment de tous les aspects formels - un droit moral du travailleur. Dans le conflit le plus important - la grève du personnel de la maison Dubied -, le devoir de paix a été certes violé quant à la forme, mais le droit moral des travailleurs qui se sont opposés à une nouvelle réduction salariale faisant suite à plusieurs restrictions précédentes, était certainement justifié. Même la "Neue Zürcher Zeitung", proche des milieux patronaux, a vivement critiqué, dans un commentaire au sujet de ce conflit, le style de direction et le climat de cette entreprise, pour relever ensuite:

"Le devoir de faire face aux conflits du travail par d'autres moyens que les actions violentes, prévu par la convention de paix, n'est pas une obligation unilatérale. Elle ne se limite pas à une déclaration de renoncement de la part des travailleurs et de leurs organisations. La lettre, le sens et l'esprit des conventions imposent aussi un devoir au patronat; ils impliquent que le comportement des employeurs soit nettement profitable aux objectifs de l'accord".

Cette définition rejoint ce que je disais au début, c'est-à-dire que la substance des conventions collectives de travail, ainsi que l'esprit et la



volonté de les appliquer et de les développer, sont déterminants en premier lieu pour la paix sociale dans notre pays. La pratique prouve que les syndicats suisses, de même que les travailleurs indigènes et étrangers qui y sont affiliés, respectent en tous points la paix du travail. Dès lors, si les conventions sont enfreintes par les employeurs eux-mêmes ou partiellement privées de leur substance, même les plus belles obligations formelles ne servent plus à rien.

Ces considérations pratiques prouvent que la paix du travail - même lorsqu'elle est formulée en termes absolus - demeure toujours en fait une chose relative. La base de l'obligation de paix est et reste le contenu matériel de la convention collective. Pour cette raison, je suis personnellement d'avis, depuis des années déjà, qu'il serait plus judicieux et réaliste de ne plus parler désormais que d'une "obligation de paix relative". Par là, il faut entendre que le devoir de paix ne peut se rapporter qu'aux questions qui sont réglées dans la convention, mais non aux autres sujets pour lesquels il n'existe encore aucune réglementation.

Ce point de vue s'appuie sur plusieurs raisons pertinentes. En premier lieu, il s'agit de la question de principe du droit de grève, qui est à mon avis un droit fondamental individuel de l'être humain. Les syndicats, en tant que parties aux conventions, ne peuvent restreindre ce droit que dans la mesure où ils contractent, avec l'assentiment de leurs membres, des obligations contractuelles déterminées. Le fait qu'une obligation de paix plus étendue ne saurait moralement être défendue est confirmé par une seconde expérience pratique. Au cours des années précédentes, il est arrivé à plusieurs reprises que des travailleurs non organisés aient déclenché des actions de lutte spontanées dans une question litigieuse non réglée par contrat. Dans de tels cas, l'obligation de paix absolue signifie que les travailleurs syndiqués ne doivent pas se montrer solidaires de leurs collègues même s'ils considèrent leur action comme parfaitement légitime. Or il est facile de comprendre que de telles obligations absoutraies sont ressenties comme absurdes par les travailleurs eux-mêmes.

En conclusion, il convient par conséquent de souligner une fois encore que la question de la paix du travail ne peut être considérée isolément et théoriquement. La paix du travail demeure indissolublement liée à l'existence et à la substance des conventions collectives. En citant quelques exemples pratiques de ces dernières années, j'ai tenté de montrer que les travailleurs et les syndicats en Suisse accordent comme par le passé une haute priorité au règlement pacifique des conflits sur la base des conventions. Celui qui veut sauvegarder la paix du travail doit donc prêter la main au développement efficace du réseau des conventions collectives, ainsi qu'à leur observation et à leur application rigoureuses dans la pratique.

E.C.

LISTE COMPLÈTE DES MEMBRES DE LA CLASSE ; RÉGLEMENT ET STATUTS

DE LA SOCIÉTÉ DES ARTS

Le No 5 du Bulletin, qui paraîtra au début de janvier 1978, sera entièrement consacré à la publication de ces textes fondamentaux.

Comme ils ne sont pas destinés au grand public (ils n'ont rien de secret, mais sont le privilège de nos membres) le tirage dépendra des inscriptions. Voir - et remplir - le formulaire en page 25.

LA PAIX DU TRAVAIL: OPTIQUE FÉMININE

Par Jacqueline RUCHET



La Paix du Travail, à mon avis, permet une amélioration progressive des conditions matérielles des salariés, en tenant compte, bien évidemment, des circonstances économiques. Il faut donc qu'elle soit protégée.

Cependant, elle ne doit pas empêcher les femmes de se faire entendre. Je reconnais volontiers qu'elle a longtemps maintenu un équilibre convenable entre syndicats et patronat, nous permettant ainsi de vivre plus décemment que dans d'autres pays.

Pourtant, actuellement, les femmes sont certainement les plus touchées par la récession économique. Durant la période de haute conjoncture, les femmes, réserve de main - d'oeuvre non négligeable, puisque souvent bon marché, furent recrutées par tous les moyens. Actuellement, face au chômage, on n'a plus besoin des femmes. La récession frappe donc plus durement les femmes que les hommes ; d'autant plus que le travail à temps partiel (accepté en période de haute conjoncture) a quasiment été supprimé.

C'est ainsi que l'accès à de nombreuses professions est à nouveau fermé aux femmes après leur avoir été ouvert en période de haute conjoncture. La diminution des offres d'emploi, le blocage de la création de postes nouveaux, la pénurie des places à temps partiel font de la femme, et plus particulièrement de la femme mariée, une victime : l'empêchant de s'épanouir au dehors de sa famille comme elle le désirerait. Les conséquences, à court terme, du chômage, sont peut-être moins dures pour les femmes mariées que pour les hommes ; à long terme leurs possibilités d'épanouissement diminuent, ce qui cause un handicap d'une grande importance.

Ayant une mobilité limitée pour différentes raisons d'ordre familial et professionnel, la femme est également moins bien organisée que l'homme. Sa représentation au sein des comités d'entreprises est restreinte. La récession peut avoir à long terme des effets nuisibles sur sa situation dans la société. Les épouses atteintes par le chômage du mari, doivent réduire leur budget, ce qui ne va pas sans créer des tensions. De plus l'équilibre familial et conjugal peut être menacé, d'où de graves répercussions sur l'éducation des enfants. Les femmes seules, quant à elles, dans l'ensemble peu organisées d'une manière syndicale ou autre, ont à subir parfois durement l'isolement supplémentaire dans lequel les place le chômage.



Jacqueline RUCHET-PARISOD, curriculum vitae

Née le 31 juillet 1932 à Genève, originaire de Lutry-Villette, Vaud.
Mariée, mère de deux garçons.
Ecole primaire et école de commerce à Genève .
Six ans c/o MANPOWER - chef de la Division occupant le personnel ouvrier féminin ;
Actuellement assistante du Chef du personnel du Grand Passage SA ;
Trésorière des Femmes de carrières libérales et commerciales; membre du comité genevois de la Fédération Romande des Consommatrices .

En outre, l'adaptation des salaires des femmes à ceux des hommes, selon le principe "à travail égal salaire égal", se trouve dans une période de stagnation. Il est vrai que le statut de la femme s'est nettement amélioré, sur le papier, avec la ratification de la convention no 100 du B.I.T. Cependant lorsque la formation et le travail sont les mêmes, ni les chances ni le salaire ne sont égaux à l'heure actuelle. Les professions subalternes et de peu de prestige continuent à être des "métiers de femmes" et le problème de la rétribution des travaux exécutés principalement par des femmes n'a pas été résolu. Dans l'économie actuelle les femmes gagnent en moyenne un quart de moins que leurs collègues masculins occupant le même poste; elles sont nettement sous-représentées dans les postes clés.

La situation économique actuelle et ses répercussions entraînent des effets graves, qui atteignent la femme et remettent en cause sa place dans la société. Alors que des efforts furent faits, afin de la considérer comme partenaire de l'homme aussi bien dans la famille que dans la société, ce résultat chancelant risque de tomber, si l'on se remet à utiliser la vieille image traditionnelle de la femme.

Je pense que certaines formes d'éducation doivent être remises en question. En effet, presque toutes les familles suisses donnent une éducation différente aux garçons et aux filles et il en résulte une fixation des rôles. L'éducation spécifiquement féminine aboutit à l'image que la plupart des femmes se font de leur avenir, image dans laquelle elles ne tiennent pas sérieusement compte du fait que leurs fonctions de mères et de ménagères n'occuperont qu'une période de leur vie. C'est là la cause de leur manque d'ambition professionnelle et de leur peine à accepter des responsabilités dans la vie publique, du peu d'ampleur de la protestation féminine et enfin que beaucoup de femmes ne sont pas conscientes de leur condition. En outre, les filles sont désavantagées dès la scolarité, car certains programmes d'écoles secondaires ne sont pas encore identiques. Ces inégalités conduisent les filles à s'engager dans des formations professionnelles différentes de celles des garçons et elles entraînent un déficit dans leur bagage scolaire qui peut entraver considérablement leur avancement. Accorder la même formation aux femmes, cela implique qu'on les prépare à assumer des responsabilités publiques et ne pas considérer leur profession comme un stade transitoire.

Je suis convaincue que le rôle de la mère est de préparer les garçons à assumer leurs futures responsabilités de maris et de pères, et d'inculquer aux filles la notion d'égalité et de complémentarité de l'homme. En effet, on ne peut guère attendre de changements efficaces tant que l'on donne pour modèle aux garçons et aux filles une image erronée de la femme. Il faut mettre en évidence, également, le rôle important qu'elle joue au sein de la famille, car elle prend une part toujours plus grande dans des décisions qui incombaient autrefois au mari seulement.

Il faut que les femmes se sentent responsables, se familiarisent avec la notion de solidarité, fassent l'effort de se perfectionner ou recycler, se considèrent comme des partenaires égaux, comprennent le rôle important qu'elles jouent dans l'économie de notre pays; afin qu'ensemble nous protégeons, encore plus, notre patrimoine et nos traditions.

ÉCHOS DE LA PRÉCÉDENTE CONFÉRENCE

Il est inutile de vouloir tourner autour du pot. Au moment de la mise en page de ce Bulletin, trois jours après le débat du 3 octobre, (Hé oui ! l'imprimerie a de ces impératifs !) les échos imprimés sont maigres.

Il est vrai qu'il y avait une triple concurrence. Les Rencontres internationales se sont ouvertes le même soir et une bonne partie de notre public s'est trouvé écartelé entre Len Kowarski et nous. Je connais des amis qui ont fait la navette entre la Salle des Abeilles et le Grand Théâtre. En outre, cinq journalistes se sont excusés, parce qu'il y avait le même jour cette sinistre et tragique affaire d'enlèvement d'une fillette.

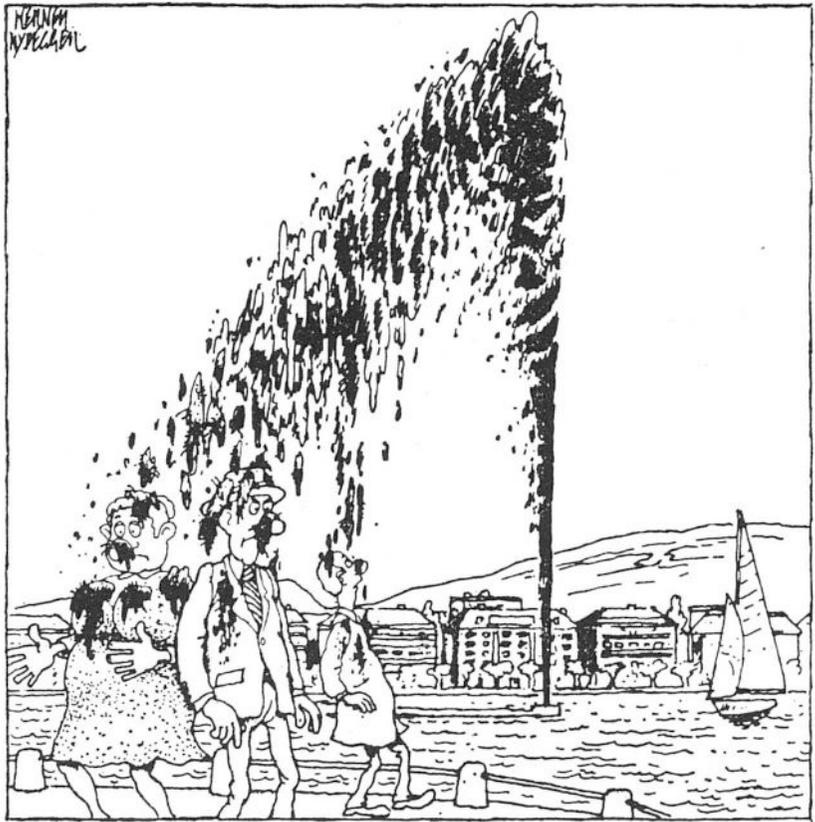
Enfin et surtout, on entrait en pleine période électorale. Et c'est elle qui, avant tout, passionnait les correspondants des journaux d'outre-Sarine, beaucoup

moins discrets que les nôtres sur certains scandales qui font les délices d'un caricaturiste aussi talentueux que Nyfenegger.

Ceci dit, relevons surtout qu'il y a eu, entre "le public" et "les orateurs", un véritable dialogue, de très haut niveau, qui, à lui seul, a justifié l'effort que nous faisons pour atteindre une élite de qualité, laissant volontiers aux mass media la quantité. Voici deux exemples de questions :

De M. Marc A. WINIGER, Directeur de la S.A.P.A.G. (qui fera partie du panel sur l'énergie, le 5 décembre) : " La normalisation des produits et des services va dans le sens d'une rationalisation, qui permet d'offrir davantage en qualité et en quantité, à meilleur prix. La diversification des choix des produits et des services satisfait la diversité des goûts et des préférences personnelles, mais à des prix plus élevés. Ces notions sont-elles contradictoires ou complémentaires ? " M. Retornaz a répondu : " La standardisation est un impératif, si l'on veut réduire les coûts. Elle conduit à des séries de production plus importantes, elles-mêmes génératrices de qualité plus homogène. Elle s'applique essentiellement à des créneaux de prix où de toute manière on est déjà dans la production de masse. La clientèle attachée à la diversité se situe dans d'autres créneaux et elle continuera à bénéficier de cette diversité dans la production qui lui sera proposée.

Plan-les-Watergate



(Die Weltwoche, 28 septembre 1977.)



Voici d'ailleurs, de la bouche même du Directeur de la Fédération horlogère suisse, les éléments essentiels auxquels peut être ramené un examen sérieux de l'industrie suisse d'exportation :

1. Le niveau de développement de l'économie suisse et le revenu national de notre pays sont largement dépendants de l'exportation de biens et de services. Les branches exportatrices (y compris celles des services : souvenons-nous que la Suisse est le premier réassureur du monde, et le deuxième assureur)
 - alimentent en devises l'économie pour ses importations,
 - fournissent la majorité des emplois assurés à nos travailleurs.

2. La partie de l'économie suisse vouée à l'exportation est très sensible au développement (ou à la récession) de l'économie des pays clients
 - un chômage important dans les pays de l'OCDE freine le développement de l'industrie suisse d'exportation,
 - comme une stagnation du revenu national de ces pays.
 - De même, les restrictions aux importations introduites par ces Etats à des fins protectionnistes ou de pénurie de devises représentent un frein souvent brutal au développement des industries suisses d'exportation,
 - comme les aides gouvernementales dont bénéficient certains compétiteurs sont un obstacle à nos propres exportations. Le cas typique est celui du Japon dont les exportateurs ont bénéficié de subventions annuelles de 8 à 9 milliards de yens pour promouvoir la vente, et de 20 milliards de yens pour appuyer la recherche et le développement.

3. La récession mondiale de 1974 à 1976 et le désordre monétaire contemporain né du flottement généralisé des monnaies en 1973, et qui sévit encore, illustrent ce qui précède, par les effets sur l'industrie suisse d'exportation qui a dû se redimensionner dans des proportions souvent importantes.

4. L'industrie d'exportation, dans sa lutte difficile contre la récession mondiale et le désordre monétaire, a pu bénéficier de certaines situations favorables : la stabilité politique (alors que d'autres industries nationales ont dû se mouvoir dans un environnement politique difficile); le taux d'inflation quasi nul est un facteur éminemment favorable.





Alfred B. Berger, Senior Vice President, Merrill Lynch, Pierce, Fenner & Smith, a demandé : " Le transfert à l'étranger d'une partie de l'appareil de production suisse ne serait-il pas imprudent, étant donné que la hausse du franc suisse pourrait bien un jour s'avérer comme temporaire ? "

M. Retornaz a répondu (en résumé) : " Il faut distinguer entre les pays industrialisés, où l'attrait d'un transfert est moindre et correspond à d'autres critères, et les pays dits du Tiers Monde. Dans ces derniers, la disparité monétaire (quelle que soit la valeur du franc suisse) ne jouera qu'un rôle modeste, devant la multiplicité d'autres facteurs : protectionnisme industriel ou pour des raisons de devises, produit national brut du marché considéré, revenu individuel, dimensions du marché fermé, coût unitaire de la main-d'oeuvre (en Suisse, un ouvrier semi-qualifié gagne, à l'heure, FR 11.22 ; son collègue de Taiwan 39 US cents !) et, enfin, le niveau de cette main-d'oeuvre. (En page 26 la suite de l'analyse de Retornaz.)

Charles Tavel, conseiller en stratégie, s'est enquit : " Qu'en est-il des petites et moyennes entreprises, notamment sur le plan du financement ? " Mme Jaggi lui a répondu que la Fédération romande des consommatrices ne pousse pas ses membres à favoriser les grandes surfaces. Les petits établissements ont aussi leur place dans l'éventail des points de vente, notamment par la personnalisation de l'accueil et du service. MM. Masméjan et Moren ont relevé que le financement des PME n'est pas un problème difficile. La grande entreprise a plus de questions à ce propos, de par la dimension des capitaux requis.

D'autres questions ont porté entre autres sur l'avenir du tourisme, avec la surévaluation du franc. Réponse colorée de M. Moren : " Les touristes sont maintenant tentés par des voyages lointains, mais ils finiront par se lasser de devoir aller aux cabinets au fond du jardin et reviendront à l'hôtellerie de qualité." Débat vivant et ...de qualité, on le voit !

PAL



Alfred B. Berger expose son problème dans le microphone tendu par J.J. Winkelmann, lui aussi membre de la Classe. En haut, de g. à dr. : M. Moren, Mme Jaggi, le modérateur, M. Masméjan, M. Retornaz. (Photos Jean von Mühlénen.)

RÉSERVATION DU BULLETIN N° 5

Le soussigné :
NOM
PRENOM
ADRESSE

Désire acquérir le No 5 du Bulletin, qui paraîtra en janvier 1978, contenant les Statuts de la Société des Arts, le Règlement et la Liste des membres de la Classe Industrie et Commerce, au prix de FR 5.- (mais compris dans l'abonnement) .

Envoyer à : Monsieur le Président de la Classe Industrie & Commerce, Palais de l'Athénée, 2, rue de l'Athénée, 1205 Genève .

Suite de l'exposé condensé de M. Retornaz :

5. L'industrie d'exportation a pu compter sur une activité utile et efficace des autorités fédérales, de la banque nationale et des banques commerciales.
 - l'équipement des services diplomatiques a été renforcé,
 - les banques ont largement contribué au refinancement des exportations,
 - la banque nationale et les banques ont aidé l'industrie d'exportation à égaliser les variations erratiques du système monétaire.

6. La question que j'ai posée dans mon texte écrit et que je reprends ici est la suivante : Une nouvelle crise monétaire de l'ampleur de celle amorcée par le nouveau décrochement du dollar américain depuis le mois de juillet pourrait-elle être résolue avec les moyens mis en oeuvre ces trois dernières années ?

7. Une question corollaire que j'aimerais également mettre en discussion est la suivante : l'ensemble des mesures prises jusqu'à maintenant, souvent au coup par coup, et d'une manière pragmatique, ne devrait-il pas être consolidé en une politique concertée entre les autorités, les banques et l'industrie, portant sur le long terme. Cela permettrait d'assurer une permanence dans l'effort.

8. La troisième et dernière question que j'aimerais mettre en discussion est la suivante : l'opinion publique suisse, les autorités, l'économie générale de notre pays sont-elles prêtes à considérer qu'il est important que les entreprises exportatrices de la Suisse continuent à exercer leur activité productrice en Suisse, ou le transfert plus large que jusqu'ici des activités industrielles à l'étranger est-il une solution préférable et acceptée ?

R. Retornaz

Ces questions dépassaient de beaucoup le cadre de la Salle des Abeilles. La réponse est vitale pour notre pays. D'où leur reproduction in extenso.

LISTE DES MEMBRES DE LA CLASSE

Un questionnaire a été envoyé à tous les membres de la Classe, avec la convocation pour le débat du 3 octobre. Il a pour but de permettre d'établir une Liste détaillée, avec adresses et Nos de Tél., qui faciliteront des prises de contact entre membres qui, trop souvent, ne se connaissent pas.

L'objectif fixé à notre Classe est de "favoriser le développement de l'économie dans le canton de Genève." Une telle Liste, qui sera publiée en janvier, avec les réponses - ou non-réponses - de nos membres, aidera certainement à atteindre cet objectif.

Au moment de remettre le Manus de ce Bulletin à l'imprimerie, 150 réponses seulement sont parvenues au Président. Il n'y aura pas d'autre rappel. Merci !

votre partenaire

**SOCIÉTÉ DE
BANQUE SUISSE**



SIÈGE DE GENÈVE
2, rue de la Confédération
Tél. (022) 22 41 11

SIÈGE DE LAUSANNE
16, place St-François
Tél. (021) 21 91 11



photographe rue de berne 25 1201 genève téléphone 32 74 33

jean von muhlenen



" Cavalier montant en selle ", par L.A. BRUN
dit Brun de Versoix, 1758 - 1815 ,
Lithographie publiée à l'occasion du deuxième
centenaire de la Société des Arts, 18 avril 1976

UNIQUE EN SUISSE : GRANDS FILMS CLASSIQUES SUPER 8 CINE SONORE

***** EN LOCATION et VENTE

Cinémathèque/Le choix le plus important

photos publicitaires et industrielles - reportages - agrandissements géants, noir et couleur - prises de vues
cinéma - fournitures de matériel photo et ciné, toutes marques

L'Industrie Métallurgique

ÉLÉMENT DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DE GENÈVE



L'Union des Industriels en Métallurgie
du Canton de Genève groupe:

- 54 entreprises occupant 11000 personnes
- L'exportation constitue la caractéristique de l'industrie genevoise des machines et appareils qui fabrique une grande variété de produits de haute qualité.

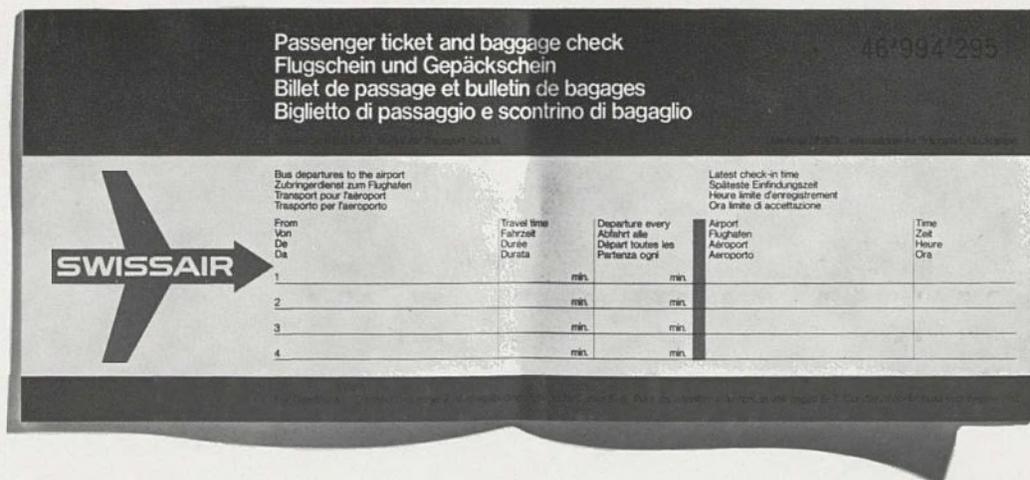
DOCUMENTATION

INFORMATION

U.I.M. 9, rue Boissonnas, 1227 Genève-Acacias tél. (022) 43 93 70

Le best-seller suisse de 1931 à 1977.

(Un petit livre que personne ne lit et qui pourtant fait paraître le voyage moins long.)



Ce petit livre, nous le vendons depuis 46 ans. Avec un succès toujours croissant. Rien que l'année dernière, nous en avons édité plus de trois millions d'exemplaires. Un nombre impressionnant. D'autant plus que cet imprimé compte quelques pages seulement – que d'ailleurs personne ne lit, ou presque. Comment expliquer ce succès?

D'abord, sans doute, par le fait qu'il se renouvelle sans cesse. Aussi souvent que vous l'achetez, il est à chaque fois différent. Il a pour objet tantôt un voyage de Tokyo à Bombay. Tantôt un voyage de Rio de Janeiro à Genève, ou de Genève à New York, ou de Vienne à Bâle. Ou tout autre voyage vers une des 87 destinations de Swissair dans le monde.

Mais il y a une autre raison, plus décisive: bien que ce petit livre analyse chaque voyage le plus succinctement, le plus brièvement possible, il intéresse le lecteur plus intensément que n'importe quelle description touristique. Parce qu'il le concerne personnellement.

Existe-t-il encore une raison? Certainement. Et nous nous permettons de croire qu'elle est déterminante: l'auteur du petit livre est une certaine Swissair.

La couverture de ce best-seller suisse fournit fort peu de renseignements sur Swissair. Essayons de combler cette lacune.

A propos de l'auteur: Swissair.

Fondation en 1931, en Suisse. Développement sain et rapide: la petite ligne aérienne devient compagnie aérienne nationale. Champ d'action: 87 destinations dans le monde.

Grâce à un réseau d'excellentes liaisons, notre auteur fait très tôt sensation sur le plan international. Utilisant des moyens et une technique toujours plus modernes (actuellement le DC-10 et le Boeing 747B), il étonne les critiques par sa science et sa maîtrise.

Son style dénote une subtile faculté de se mettre à la place des autres. Par exemple, il est essentiel, à son avis, que les gens se sentent à l'aise lorsqu'ils voyagent avec lui. Quelques détails typiques à cet égard: sur les vols long-courriers, deux menus en classe économique, alimen-

tation de régime et kascher sur demande préalable, compartiments fumeurs et non-fumeurs. Dans la plupart des cas, projection de films et huit programmes de musique. Et, à la disposition de tous dans chaque appareil: nécessaire de couture, rasoir, horaire suisse des chemins de fer et des communications aériennes.

Disons pour finir que l'origine suisse de l'auteur se reflète discrètement dans toutes ses œuvres. C'est peut-être, qui sait, une des raisons de sa popularité croissante en Suisse et à l'étranger.

Autres œuvres connues:

«PARS – Programmed Airline Reservations System»: Réservations rapides et sûres grâce au système de réservation électronique.

«Le Flâneur»: 26 villes différentes à votre portée – et à prix avantageux. Vol de ligne et hôtel de première classe compris.

«Cargo». Le fret voyage toujours en première classe.

«Tarif week-end»: Vers 20 villes européennes, jusqu'à 40% meilleur marché.

«SACO – Sample Collections Service»: Pour passer vos collections d'échantillons à la douane avec un minimum de démarches.

«Fly – Drive»: Réservez une voiture de location en même temps que vous achetez votre billet.

«Tarif époux»: Pour 37 destinations européennes, l'épouse accompagne son mari à demi-tarif. (Vols non-stop seulement, billets valables 5 jours.)

«First Class en DC-9»: Confortables compartiments de première classe même sur les vols de courte distance.

Nous vous souhaitons, tout au long de votre prochain voyage, détente et délasserment. Après avoir acheté, bien sûr, votre best-seller suisse auprès de Swissair ou de votre agence de voyages IATA.

