

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 54 (1962)  
**Heft:** 5

**Rubrik:** Au fil de l'actualité

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 29.11.2024

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

au comportement dans le trafic interurbain et dans le trafic nocturne.

5. La police doit organiser une surveillance plus intense et plus sévère de la circulation routière. Pour compenser un peu le manque de personnel, les patrouilles motorisées de police devraient pouvoir franchir les frontières cantonales.
6. Les sanctions pénales et administratives les plus sévères doivent être prises contre les chauffards.

Ainsi, la voie qu'entend suivre le BPA est tracée, mais la réalisation de l'un ou l'autre point de son programme se fera peut-être attendre.

## Au fil de l'actualité

Par Jean Möri

### *Rapports du travail au niveau de l'entreprise*

A la demande de son Comité de la productivité, l'Agence européenne de la productivité a procédé à une enquête dans les pays membres sur la coopération entre employeurs et salariés au niveau de l'entreprise au moyen d'un questionnaire auquel les neuf pays suivants ont répondu: Allemagne, Belgique, Danemark, France, Italie, Norvège, Pays-Pas, Royaume-Uni et Suède.

Dans un document de travail publié le 21 mars dernier, l'Agence européenne de productivité avoue que le dépouillement des réponses à ce questionnaire a présenté des difficultés à plusieurs points de vue. Certains pays ont fourni des réponses détaillées, tandis que d'autres ne donnaient que des indications. Les questions ont été d'autre part interprétées différemment, si bien que les renseignements se trouvaient dispersés sous diverses rubriques. Plutôt que de s'astreindre à une contre-enquête, qui aurait entraîné des délais considérables, l'Agence européenne de la productivité s'est donc bornée à donner une vue d'ensemble de la situation telle qu'elle se présente actuellement dans les neuf pays susmentionnés.

Des réponses au questionnaire il résulte que des lois dignes de ce nom n'existent qu'en Allemagne, en Belgique, en France, en Norvège et aux Pays-Bas. Ces lois sont le plus souvent complétées par des accords entre associations d'employeurs et de travailleurs lorsqu'il s'agit de transférer dans la pratique les organismes de coopération envisagés.

Ainsi, en Belgique, outre le Conseil central de l'économie, les conseils professionnels et les conseils d'entreprise institués par la

loi cadre du 20 septembre 1948 portant sur l'organisation de l'économie, trente-deux entreprises de dimensions très diverses appliquent, en vertu d'une convention paritaire, un système d'intéressement collectif. Les commissions paritaires nationales ont conclu un accord au sujet de l'institution de délégations syndicales. Six secteurs d'industrie ont adopté entre 1948 et 1956 le système de sous-commissions d'employés.

En Norvège, seule la coopération en matière de protection des travailleurs est fixée dans la loi de 1956 sur la protection des travailleurs. Elle connaît deux institutions: les délégués à la sécurité élus par les travailleurs des entreprises de moins de cent personnes et les comités spéciaux de sécurité pour les entreprises de plus de cent personnes. Les comités de production résultent d'un accord renouvelé en 1959 entre les employeurs de Norvège (NAF) et la Fédération des syndicats de Norvège (LO).

En France, l'ordonnance du 22 février 1945 a institué les comités d'entreprise, qui peuvent recourir, sur des questions techniques, à l'avis d'experts en créant des commissions spéciales. Aucun accord n'a été passé entre les associations d'employeurs et de travailleurs concernant la coopération paritaire dans l'entreprise.

En Hollande, les lois ont été promulguées après que les comités consultatifs mixtes sont entrés en fonctions en 1950. Ces lois tendent à favoriser une coopération paritaire effective et permanente au niveau de l'entreprise et rendent la création de comités consultatifs mixtes obligatoires dans toutes les entreprises de plus de vingt-cinq salariés. Leur fonctionnement est contrôlé par les comités d'industrie.

La République fédérale allemande est la seule à faire mention de la recommandation N° 94 de la Conférence internationale du travail concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise. C'est la législation qui forme la base du système dans lequel les accords paritaires ne semblent pas trouver place. La loi sur la constitution des entreprises, du 11 octobre 1952 décrète que les salariés participeront à la gestion des entreprises du secteur privé. Celle de 1955 concernant la fonction publique définit les droits et les attributions des comités du personnel de la fonction publique. Une loi spéciale stipule la cogestion dans les entreprises minières et sidérurgiques, où les conseils d'administration doivent comprendre un tiers de salariés et les conseils de direction être composés paritairement d'employeurs et de travailleurs. Un directeur du travail est nommé dans ce conseil avec l'assentiment des travailleurs. Il exerce les mêmes pouvoirs que les autres membres du Conseil de direction.

Le Danemark, l'Italie, le Royaume-Uni et la Suède n'ont pas de législation qui réglemente la coopération entre les employeurs et les travailleurs au sein de l'entreprise.

Au Danemark, une loi de 1899, dite de conciliation, reconnaît aux employeurs le droit de diriger et de répartir le travail, y com-

pris l'embauche et le licenciement et d'autre part le principe de la négociation collective. Elle ne réglemente pas la coopération entre employeurs et travailleurs au niveau de l'entreprise. Cette commission a pour tâche d'encourager l'activité des comités d'entreprise, de les conseiller, d'interpréter la convention et de se saisir des cas de violation.

Un accord syndical interconfédéral lie les associations d'employeurs et de travailleurs en Italie et institue les comités d'entreprise, uniquement composés de délégués des travailleurs. Les comités consultatifs mixtes ont été créés à la suite d'une déclaration commune des associations patronales et syndicales approuvée par le Centre national de productivité.

Au Royaume-Uni, la création légale d'organes consultatifs dans les entreprises n'est pas considérée comme un bon moyen d'établir la coopération effective et continue entre les employeurs et les travailleurs. Une telle initiative, de l'avis des syndicalistes de ce pays, doit revenir aux associations professionnelles intéressées. Cependant, les lois de nationalisation promulguées de 1939 à 1945 avaient encouragé la création d'organes consultatifs mixtes tels qu'ils existent encore actuellement dans les industries nationalisées du gaz, de l'électricité, des chemins de fer, des transports routiers, de l'aviation civile. Dans l'industrie privée, le Ministère du travail se borne à encourager l'application du principe de la consultation mixte dans l'entreprise.

En Suède, la même attitude prévaut. En effet, deux conventions ont été signées en 1946 par les trois principales organisations suédoises: la Confédération des employeurs, la Confédération nationale des syndicats et l'Organisation centrale des employés. Elles visent toutes deux à la création de conseils d'entreprise.

Dans notre pays, qui n'a pas été incorporé à l'enquête, la tendance est la même qu'en Angleterre et en Suède pour ce qui concerne l'industrie privée. Le législateur est muet quant aux organes de collaboration dans l'entreprise. En revanche, plusieurs fédérations contractantes ont réglé le problème de façon empirique sur le plan des accords de droit privé. Les comités d'entreprise foisonnent dans les grandes entreprises industrielles. L'important est de sauvegarder les prérogatives du syndicat, qui est responsable envers les travailleurs de la bonne exécution de la convention collective de travail.

### *Travail de nuit dans l'industrie textile*

Au cours de sa 65<sup>e</sup> session des 26 et 27 avril dernier, la Commission fédérale des fabriques eut à s'occuper spécialement du travail de nuit dans l'industrie textile et de la durée du travail des jeunes gens travaillant en équipe dans le cadre de la semaine de cinq jours.

En vertu de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques, les

entreprises peuvent obtenir du Conseil fédéral l'autorisation de travailler la nuit dans les industries où, pour des raisons d'ordre technique ou économique, elle se révèle d'une nécessité permanente ou périodique. Le requérant doit alors prouver que le travail de nuit est indispensable et présenter un horaire ou un tableau des équipes indiquant la durée du travail pour chaque ouvrier. La tendance générale dans l'industrie textile semblait conduire à la transformation du régime des exceptions à la règle générale du travail de nuit. La concurrence internationale toujours plus vive dans ces spécialités, la nécessité inéluctable de recourir sans cesse à de nouvelles machines automatiques très coûteuses et de les amortir rapidement peuvent évidemment constituer des critères valables et justifier des exceptions à la règle générale. Mais on ne saurait envisager la levée générale de l'interdiction du travail de nuit, même pour une seule industrie.

Deux visites d'entreprises fort diverses dans l'équipement technique ont permis aux membres de la commission de se faire une idée des difficultés mentionnées par les requérants.

Mais il est heureux que la commission unanime ait abouti à la conclusion qu'il est nécessaire de maintenir la pratique actuelle qui consiste à étudier chaque demande particulière pour elle-même et de n'accorder une autorisation de travailler la nuit que lorsque ce besoin est dûment établi.

Dans ses conclusions, la commission a constaté une fois de plus que toute augmentation du travail de nuit est néfaste du point de vue de la protection des travailleurs. Le travail de nuit oblige en effet à dormir, à manger et à jouir des loisirs à des heures inhabituelles auxquelles il est parfois difficile de s'adapter. Il réduit la possibilité de se consacrer à la vie de famille, culturelle, sociale et politique, ce qui contribue dans une certaine mesure à entraver le développement de ceux qui y sont soumis.

Il est plus réjouissant encore que la commission ait rappelé formellement l'interdiction du travail de nuit des femmes, règles juridiques auxquelles il n'est toujours pas question de déroger.

Enfin, la commission s'est prononcée pour le maintien, en principe, de l'alternance des équipes tout en envisageant certaines exceptions dans l'industrie textile, s'il est impossible ou trop difficile d'établir des horaires de travail avec une alternance régulière des équipes comme elle est prévue dans la loi.

Le problème de la protection des jeunes gens travaillant en équipe dans le régime de la semaine de cinq jours fut ensuite évoqué. La commission affirma de façon catégorique que les dispositions protectrices des jeunes gens de 16 à 18 ans doivent être observées même sous le régime de la semaine de cinq jours. Les exceptions envisagées dans la loi ne peuvent être admises que si elles sont justifiées par l'horaire des moyens de transport ou lorsque soit les

parents des enfants, soit des adultes et des jeunes gens appartenant à la même famille travaillent dans la même équipe.

Dans ses communications, le président informa la commission que les travaux préparatoires pour l'exécution éventuelle de la loi fédérale sur le travail actuellement soumise aux délibérations du Conseil national étaient déjà fort avancés, ainsi d'ailleurs que l'étude des ordonnances spéciales concernant certaines branches artisanales.

### *Syndicalisme à la vaudoise*

Une bonne tradition réunit les sections vaudoises de la Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation dans une Union régionale vaudoise. Chaque année, une assemblée des délégués de cette union combine l'utile à l'agréable en liquidant si possible au cours de la matinée la copieuse partie administrative, afin de libérer les esprits pour la fraternelle et modeste agape qui suit.

Et comme une bonne habitude en entraîne une autre, l'Union régionale vaudoise invite régulièrement le secrétaire de l'Union syndicale suisse à cette journée de travail et de fraternité. C'est évidemment un excellent moyen de renforcer les liens qui unissent la base au sommet, pour reprendre l'expression physique de rigueur en l'occurrence.

Parmi la documentation remise avant l'assemblée à chacun des délégués et invités, il faut mentionner tout spécialement le rapport annuel présenté par le secrétariat de Lausanne de la FCTA. Ce rapport commence par un hommage posthume aux trop nombreux collègues décédés en cours d'exercice. Il continue par l'énumération de la longue liste des membres qui peuvent se prévaloir d'une affiliation syndicale qui va de vingt-cinq à cinquante ans. La nomenclature non seulement des membres du Comité de l'Union régionale et de sa Commission de vérification des comptes, mais également de tous les comités de sections qui rivalisent d'émulation dans le canton, et même les représentants dans les organes centraux de la fédération ou dans d'autres organisations trouvent également place dans ce rapport.

En parcourant le chapitre consacré au mouvement des membres, on se rend compte que les syndicats les plus actifs ne peuvent pas toujours se prévaloir d'accroissement d'effectifs, mais sont parfois condamnés temporairement à faire du surplace, voire à reculer. Pour se faire une idée valable du développement d'une organisation, il faut naturellement envisager une plus longue période, ce que font les rapporteurs en rappelant qu'il y a un quart de siècle la section de Lausanne de la FCTA comptait 965 membres, alors que son effectif de 1961 est de 1320 membres. Quant à la fédération dans son ensemble, elle a progressé dans la même période de

23 335 membres en 1937 à 41 304 en 1961. L'Union régionale vaudoise compte environ 3000 membres.

Pour juger du travail accompli au cours de l'année dernière, il faut lire les rapports particuliers concernant toute une série de professions diverses qui font de la FCTA une véritable mosaïque. Nous n'allons pas mentionner la quarantaine de professions passées en revue. Qu'il nous suffise de dire que la plupart touchent l'alimentation, le transport et le commerce. Il est particulièrement réjouissant d'avoir à constater une amélioration générale des conditions de travail dans presque toutes ces professions, sous forme d'augmentations des salaires, d'extension des vacances payées, de réductions de la durée du travail et autres améliorations multiples et diverses. La discussion montra d'ailleurs que ces avantages durent généralement être conquis de haute lutte. Rien n'a été donné. Il a fallu que la force syndicale se manifeste par l'entremise des mandataires des différents groupes, assistés de secrétaires permanents qui eurent au cours de cette journée la grande satisfaction de voir leurs efforts appréciés à leur juste valeur.

Domage que les non-syndiqués ne puissent assister à semblable réunion, au cours de laquelle on dresse le bilan de l'activité annuelle. Ils rougiraient honteusement de ne pas avoir encore fait acte de candidature au syndicat et auraient peut-être un salutaire retour de conscience. Car sans l'organisation syndicale, ils ne pourraient se vautrer impudemment dans le nid contractuel confortable auquel ils n'apportent rien.

Le syndicalisme suisse est basé sur la solidarité. Il proclame avec fierté cette belle maxime: « Pas de droits sans devoirs, pas de devoirs sans droits. »

Que ce soit à la mine de sel à Bex l'an dernier ou cette année à Bursins dans l'opulente campagne vaudoise, les délégués de l'Union régionale vaudoise ont prouvé qu'ils mettaient en pratique cette sage maxime. On pourrait même ajouter que cette élite active, comme celle d'ailleurs de toutes les autres organisations syndicales, accorde aux devoirs la priorité, sans bénéfice particulier pour eux-mêmes, dans le seul but d'améliorer la condition générale des travailleurs de l'ensemble de la profession et du pays.

Signalons encore que Robert Nicod, de Leysin, a été élu président de l'Union régionale vaudoise par acclamation, en remplacement de Roger Meystre, d'Yverdon, qui a bien mérité une pause relative dans son apostolat puisqu'il continuera à faire bénéficier de sa longue expérience le comité.

Un radical du type social présidera donc dorénavant aux destinées de l'important cartel industriel en pays vaudois. Un nouveau témoignage tangible de l'indépendance des organisations syndicales envers le gouvernement, les employeurs et les partis politiques.

## *Un nouveau docteur ès syndicalisme*

Lundi 30 avril dernier, l'Université de Zurich a décerné cinq titres de docteur honoris causa à différentes personnalités, dont notre ami Ferdinand Böhny, qui présida la Fédération suisse du personnel des services publics durant une longue période.

Ce n'est évidemment pas au titre de syndicaliste que cet hommage lui a été décerné, mais pour les grands services qu'il a rendus au développement de la psychologie appliquée, à l'orientation et à la formation professionnelle, ainsi qu'à l'éducation des jeunes gens.

Voilà certes un nouveau docteur honoris causa qui n'a pas volé son titre. Nous avons eu l'occasion d'apprécier sa science et son sens de l'organisation durant de longues années de collaboration au sein du Comité de l'Association suisse pour l'orientation professionnelle et la protection des apprentis.

Sa supériorité de praticien éprouvé était même si évidente que ses pairs le confirmèrent constamment à la présidence de l'Association suisse des orienteurs professionnels jusqu'au moment de sa mise à la retraite.

Il convient de signaler que dans sa prodigieuse activité professionnelle Ferdinand Böhny n'a jamais oublié le mouvement syndical dont il était issu.

On voudrait maintenant que l'Université de Berne pense à Robert Bratschi, qui vient de quitter la direction des Chemins de fer du Lötschberg pour jouir d'une semi-retraite la septantaine venue en tapinois. Si le peuple suisse, dans son immense majorité, s'est prononcé triomphalement en faveur de l'assurance-vieillesse et survivants en 1947, on le doit en grande partie à ce syndicaliste hors série.

Son action prévoyante en faveur de la création de caisses de compensation pour perte de salaire et de gain aux militaires mobilisés permit de réaliser plus facilement le deuxième objectif avec l'AVS, puis le troisième avec l'assurance-invalidité.

Jamais deux sans trois, dit-on. Après Conrad Ilg, qui mérita la distinction de docteur honoris causa pour avoir contribué à l'avènement de la première convention de la métallurgie dite de la paix du travail, et Ferdinand Böhny pour son action constante et efficace en faveur de l'orientation et de la formation professionnelle, il semble bien que le moment serait venu de rendre le même hommage tangible à un des pères spirituels de l'AVS.

## *Congrès des syndicalistes libres en exil*

Au début d'avril s'est tenu à Berlin le 6<sup>e</sup> congrès des syndicalistes libres en exil.



Une résolution de politique générale se termine par la condamnation résolue de la dictature communiste. Elle s'élève également contre toute forme de dictature dans les autres parties du monde, qu'elle soit franquiste ou autre.

Une deuxième résolution consacrée à l'Europe se prononce en faveur d'une participation active des syndicats libres en exil vers l'unification de notre continent dans la liberté, car elle contribuerait directement à la libération des peuples asservis et de leur classe ouvrière.

Dans une troisième résolution, le congrès des syndicalistes libres en exil salue le peuple de Berlin et lui exprime sa solidarité et son admiration dans sa lutte pour la défense de la liberté.

Enfin, une quatrième résolution proteste contre l'enlèvement du journaliste syndicaliste Heinz Brand par la police de l'Allemagne de l'Est et contre lequel la République démocratique allemande prépare un semblant de procès au mépris des droits élémentaires de l'instruction et de la défense. Le congrès proteste également contre l'arrestation de Djilas en Yougoslavie, dont la « nouvelle classe n'accepte pas de supporter les critiques si justifiées qu'elles soient ».

Mentionnons à ce propos la lettre ouverte adressée le 15 mai au président de l'Union syndicale de l'Allemagne de l'Est par le président de l'Union syndicale suisse. La protestation contre la condamnation arbitraire d'Heinz Brandt, au mépris des règles élémentaires de la justice et des droits de l'homme, restera probablement sans réponse. En démocratie populaire, comme dans la grande patrie moscoute, un chef syndicaliste ne saurait évidemment avoir d'autre avis que celui du gouvernement et de la Cour de justice asservie au régime.

Signalons que parmi les salutations et messages de solidarité reçus par le congrès figurait celui de l'Union syndicale suisse.

### *Naissance d'une Confédération syndicale africaine*

A Dakar, le 14 janvier de cette année, s'est créée une Confédération syndicale africaine (CSA) sous l'égide de 41 mouvements représentatifs de 30 Etats africains.

M. Ahmed Tlili, président de la Confédération syndicale africaine, a déclaré à cette occasion que la nouvelle centrale syndicale nationale africaine s'assigne pour mission permanente la recherche inlassable de l'unité syndicale, la libération des masses laborieuses et une action positive pour assurer le bien-être des populations africaines.

Cette organisation se veut indépendante. Elle souhaite cependant entretenir des relations d'amitié, de fraternité, basées sur le respect mutuel, avec la Confédération internationale des syndicats

libres et la Confédération internationale des syndicats chrétiens. Elle s'interdit toute intervention dans les affaires intérieures des centrales membres de la Confédération.

Parmi les objectifs statutaires, signalons la conquête des droits civiques les plus fondamentaux de l'homme, sa promotion économique et sociale, l'instauration dans la paix d'un ordre économique et social nouveau reposant sur les libertés démocratiques, une plus grande justice sociale dans une paix universelle et garantie par l'association des efforts de toutes les classes ouvrières africaines.

Favoriser le progrès social, tel doit être le combat principal mené par l'ensemble des classes laborieuses de tous les continents au sein d'organisations syndicales solidement structurées et bien administrées, lit-on également dans le préambule des statuts.

En vue d'édifier cet ordre nouveau, les travailleurs africains sont déterminés à mettre en place les institutions économiques au sein desquelles sera appliquée une politique sociale dans le cadre des conventions internationales. Tels sont les moyens envisagés pour augmenter les possibilités de travail, résorber le chômage, garantir la sécurité de l'emploi, assurer la promotion de la femme et la protection de l'enfant, édifier un système de sécurité sociale, protéger l'ensemble du peuple contre la maladie et la vieillesse, assurer la sécurité et l'hygiène.

Le siège de la Confédération syndicale africaine est fixé à Dakar (Sénégal). Il pourra être transféré en tout autre lieu sur décision du congrès.

La Confédération a pour but de réunir toutes les organisations syndicales des pays d'Afrique pour l'amélioration du niveau de vie des travailleurs, d'orienter et de coordonner leur action dans les problèmes généraux (libération nationale), défense des libertés fondamentales, spécialement syndicales contre l'impérialisme. La lutte contre la dictature et toute autre forme d'exploitation et d'oppression, la défense en tous lieux et circonstances des intérêts du continent africain par-dessus tout autre intérêt, tel est le mot d'ordre.

Dans une résolution politique, le congrès de fondation de la Confédération syndicale africaine condamne toute formation de groupes politiques qui ne tend pas vers l'unité de tous dans le respect de chacun et exprime la volonté des travailleurs de tout mettre en œuvre pour aplanir les divergences qui peuvent surgir entre les gouvernements. Cette résolution souligne la nécessité de maintenir les distances à l'égard des blocs conformément aux intérêts du continent.

Cette résolution propose de multiplier et de faciliter les contacts de tous les responsables africains pour la coordination des efforts dans le domaine politique, économique et social; d'œuvrer pour une coopération technique et culturelle entre les pays africains tout d'abord, mais aussi avec le reste du monde, particulièrement par

l'intermédiaire des organisations internationales; de mettre en place l'organisation d'une défense commune en vue d'intensifier l'aide aux pays africains sous domination coloniale et de consolider la protection de ceux qui sont encore soumis à des pressions étrangères.

Toute une série d'autres résolutions particulières sont consacrées à certains pays tels que l'Algérie, le Maroc, l'Angola, la Guinée portugaise, l'Afrique du Sud, la Rhodésie, le Nyassaland, ainsi que le Kenya et l'Ouganda.

### *L'Union syndicale contre la tyrannie de Franco*

La Commission de l'Union syndicale suisse, après avoir traité diverses questions d'ordre interne dans sa séance du 15 mai, en particulier de la loi fédérale sur le travail, de l'intégration économique européenne et des prix agricoles, a voté à l'unanimité la résolution suivante relative aux grèves qui se déroulent en Espagne:

« La Commission de l'Union syndicale suisse suit avec une profonde émotion le déroulement des grèves qui ont éclaté dans les Asturies, dans le Pays Basque et en Catalogne. Elle exprime aux travailleurs espagnols – que la longue oppression fasciste n'a pas abattus – son admiration pour le courage avec lequel ils se dressent contre l'exploitation et luttent pour des salaires décents et le rétablissement des droits syndicaux.

» La Commission syndicale proteste hautement contre les mesures d'intimidation et de coercition, les arrestations et les incarcérations dont les syndicalistes en grève sont victimes après tant d'autres depuis l'instauration du régime franquiste. La commission rappelle qu'il est strictement interdit en Espagne de créer des syndicats libres et de déployer une activité conforme à leurs objectifs. Cet état de choses est incompatible avec la Déclaration des droits de l'homme insérée dans la Charte sociale des Nations Unies.

» En conséquence, la commission appuie la plainte contre le gouvernement espagnol dont la Confédération internationale des syndicats libres a saisi le Bureau international du travail. Cette plainte est assortie d'une demande visant à l'envoi immédiat d'une commission dans les régions d'Espagne touchées par la grève pour enquêter sur les mesures de représailles ordonnées par le régime franquiste.

» La Commission syndicale assure les travailleurs espagnols de son indéfectible solidarité dans la lutte qu'ils mènent pour la restauration de leurs droits et de leur dignité. Elle rappelle – et aucun pays ne fait exception – que la situation des travailleurs ne peut être satisfaisante et que les conditions de la paix, de la liberté et du bien-être ne peuvent être remplies que si les droits démocratiques des syndicats sont respectés. »