

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 60 (1968)
Heft: 5

Artikel: À l'occasion de l'année des droits de l'homme : une requête de l'USS au conseil fédéral
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-385490>

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>

sérieuse que celle des spécialistes; leur donner la possibilité d'une formation permanente comprenant périodiquement des retours dans les services hospitaliers, leur assurer des revenus convenables, sans nécessité de travailler de huit à vingt-quatre heures, telles sont les conditions indispensables d'une médecine indépendante de qualité. Qui ne verrait qu'elles nécessitent des ressources importantes. Certains trouveront mon insistance lassante. Et pourtant, on ne saurait trop le rappeler, tout aménagement valable de l'organisation de la profession médicale et de l'assurance-maladie passe par le chemin obligé de l'augmentation des ressources de cette dernière. Et soulignons que dans ce pays, la revision de l'assiette des cotisations est probablement la seule voie possible. La fiscalisation, que l'on pourrait peut-être préférer pour des raisons théoriques, se heurterait probablement à des obstacles insurmontables.

A l'occasion de l'année des droits de l'homme

Une requête de l'USS au Conseil fédéral

Lors de sa séance de fin avril dernier, à Bâle, le Comité syndical a pris la décision de recommander au Conseil fédéral la ratification d'un certain nombre d'instruments internationaux en rapport direct avec les droits de l'homme. Les actes valent mieux que les discours. D'autant plus en l'occurrence, comme le rappelle judicieusement ce mémoire reproduit intégralement, que notre pays a le grand honneur et privilège d'héberger à Genève l'Organisation internationale du travail, qu'il est même aux origines de ces larges accords. Cela implique des devoirs, dont celui de revoir périodiquement le problème constant des ratifications. D'aucuns ne sont pas en peine d'échappatoires et de mauvaises excuses pour justifier les plus coupables indifférences. Ce n'est pas le cas des syndicats. Cela ne peut pas l'être du gouvernement.

Voici le texte intégral de ce mémoire :

L'assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies (ONU), par une décision unanime, a proclamé l'année 1968 «Année internationale des droits de l'homme».

Un des premiers objectifs de cette année internationale est d'informer le grand public du contenu et de l'importance de la Déclaration universelle des droits de l'homme, dont on commémore cette année le 20^e anniversaire.

L'assemblée générale des Nations Unies a pris la précaution de présenter cette déclaration comme l'idéal commun à atteindre par tous

les peuples et toutes les nations afin que tous les individus et tous les organes de la société s'efforcent, par l'enseignement et l'éducation, de développer le respect de ces droits et libertés et d'en assurer, par des mesures progressives d'ordre national et international, la reconnaissance et l'application universelle et effective.

D'innombrables actions ont été envisagées par les grandes organisations internationales pour commémorer cet événement.

Notre pays n'est pas membre de l'ONU. Il nous paraît vain dès lors de suggérer aux autorités fédérales la ratification des pactes relatifs aux droits de l'homme, adoptés en décembre 1966 par l'assemblée générale des Nations Unies.

La meilleure manière pour l'Union syndicale suisse d'apporter une contribution positive à cette grande action envisagée sous le signe des droits de l'homme est de proposer une fois de plus au Conseil fédéral de recommander au Parlement la ratification de la Chart sociale européenne et des conventions internationales du travail qui ont un rapport direct avec les droits de l'homme.

Une telle démarche confirmerait d'ailleurs les propositions antérieures de l'Union syndicale suisse au Conseil fédéral, présentées dans un mémoire détaillé du 2 juin 1958 et qui tendait justement à la ratification desdites conventions. Une seule de nos propositions a été retenue. Elle a conduit à la ratification par notre pays de la convention N° 120 concernant l'hygiène dans le commerce et les bureaux, en 1967. Et si les démarches ultérieures de l'Union syndicale en faveur de la ratification de la convention N° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine n'ont pas abouti, du moins ont-elles conduit les autorités fédérales à ratifier en 1962 la Convention N° 111 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession. Ce qui constitue un paradoxe, la discrimination basée sur le sexe étant également réprouvée par cet instrument.

Parmi les Etats fédéraux membres de l'OIT, la Suisse ne fait pas trop mauvaise figure dans le tableau des ratifications de conventions internationales du travail. Au 1^{er} janvier 1968, elle avait ratifié 31 de ces instruments. C'est-à-dire moins que la République fédérale d'Allemagne (40), mais davantage que les Etats-Unis d'Amérique (7) ou même le Canada (24).

Il ne faut cependant pas oublier que la Suisse a le grand honneur et le privilège d'abriter à Genève le siège de cette organisation, dont le cinquantième anniversaire sera commémoré en 1969. Ce qui crée des obligations morales. D'autant plus que l'on trouve notre pays à l'origine des conventions internationales du travail. Avant même que le peuple ait accepté en 1877 la loi fédérale sur le travail dans les fabriques, le Parlement invitait le Conseil fédéral à entreprendre des démarches diplomatiques auprès des grandes puissances industrielles afin d'aboutir à des instruments internationaux de protection des

travailleurs. Il s'agissait alors de réduire au strict minimum les aggravations concurrentielles que pouvaient entraîner pour un petit pays des normes de protection des travailleurs auxquelles ne songeaient pas encore de grandes puissances industrielles mieux pourvues par la nature. Depuis, notre pays a laissé l'initiative à d'autres et s'est contenté de suivre sans trop d'empressement le train social.

L'année des droits de l'homme offre l'occasion d'améliorer le tableau et d'envisager la ratification de nouvelles conventions internationales du travail.

La nouvelle politique de la Conférence internationale du travail qui, depuis quelques années, n'envisage plus seulement la législation, mais également les conventions collectives, les sentences arbitrales ou d'autres accords comme moyen d'exécution, offre une plus grande liberté de mouvement.

De nouvelles conventions internationales du travail peuvent même être ratifiées, si l'Etat membre s'engage à appliquer un nombre déterminé de normes, au lieu de l'ensemble. La Convention N° 102 concernant la norme minimum de la sécurité sociale permet par exemple à l'Etat membre de choisir trois parties au moins sur dix, à condition qu'elles comprennent une au moins des parties essentielles.

Ce sont là des assouplissements incontestables qui doivent permettre à notre pays d'étudier avec bienveillance la possibilité de ratifier de nouvelles conventions internationales du travail.

Entre-temps, la Suisse adhéra au Conseil de l'Europe. Elle a ratifié une série de conventions et d'accords votés par l'institution continentale de Strasbourg, dont nous ne mésestimons pas l'importance. En cette année des droits de l'homme il aurait cependant été fort souhaitable que notre pays soit en mesure de ratifier la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Il ne pourrait le faire en vertu de l'article 64 de la convention que sous réserve d'une disposition de la convention dans la mesure où une loi en vigueur sur son territoire n'est pas conforme à ces dispositions. Nous regrettons très vivement de ne pouvoir envisager une ratification aussi boîteuse qui pourrait inciter le législateur à différer plus longtemps encore les revisions constitutionnelles nécessaires pour établir l'égalité des droits politiques des hommes et des femmes.

En revanche, nous recommandons très vivement au Conseil fédéral la ratification de la Charte sociale européenne, élaborée avec le concours très actif de l'Organisation internationale du travail, c'est-à-dire aussi avec la participation des employeurs et des travailleurs.

I. Conventions internationales du travail

1. *Liberté syndicale et protection du droit syndical*

En 1948, la conférence générale de l'Organisation internationale du travail approuvait la convention N° 87 concernant la liberté syndicale

et la protection du droit syndical dont nous citons quelques articles substantiels :

« Art. 2. Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

« Art. 3. 1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leur représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action.

2. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

« Art. 4. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative.

« Art. 5. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs. »

Dans un rapport relatif aux conventions internationales du travail concernant les droits de l'homme du 22 août 1967, l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail rappelle l'étude des possibilités de ratification entreprise il y a de nombreuses années et mentionne que la conformité entre la convention N° 87 d'une part, de la législation et la pratique suisse d'autre part, est douteuse à son avis sur les points suivants :

« a) La Constitution fédérale interdit les associations ayant un but illicite ou employant des moyens illicites. Cette réserve est-elle compatible avec la convention ?

b) La convention laisse-t-elle aux gouvernements le droit, que la Suisse doit se réserver, de restreindre la liberté d'association en temps de guerre ou en cas d'événements extraordinaires ?

c) Les fonctionnaires suisses n'ont pas le droit de faire partie d'une association qui prévoit ou utilise la grève des fonctionnaires, alors que la convention ne comprend aucune disposition spéciale au sujet des fonctionnaires.

d) Il est interdit aux associations suisses d'exclure un fonctionnaire ou de le léser dans ses intérêts parce qu'il refuse de participer à une grève. Cette interdiction est-elle compatible avec les droits garantis aux associations par l'article 3 de la convention ?

e) Selon l'article 4 de la convention, «les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative». Or, en Suisse, les organes de police des cantons (ces derniers sont compétents pour réprimer les abus du droit d'association) peuvent suspendre l'activité d'une association.»

Le rapport de l'OFIAMT constate ensuite que le BIT a répondu à ces demandes d'information en relevant «qu'il n'était pas compétent pour se prononcer sur l'interprétation des conventions». Il ajoute que même si le BIT offrait des moyens d'interprétation valables, la Suisse ne pourrait ratifier cette convention. La principale objection formulée est que «l'interdiction faite par la convention de suspendre une association par voie administrative est manifestement contraire à la pratique de nos cantons». L'OFIAMT regrette que la conférence ne s'en soit pas tenue au premier projet de convention qui interdisait seulement la dissolution par voie administrative.

Il est vrai que le Bureau international du travail n'est pas compétent pour interpréter les instruments votés par la conférence générale de l'OIT.

Le texte de la convention permet de trouver une réponse à ces questions qui découlent d'un formalisme excessif. L'article 8 précise en effet que dans l'exercice de leurs droits, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus «de respecter la légalité». Dans les temps d'exception, la guerre tout spécialement, le Parlement envisage d'ailleurs des mesures d'exception.

Au 1^{er} janvier 1967, septante-trois États membres de l'OIT avaient ratifié cette convention parmi lesquels la République fédérale d'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Finlande, la France, l'Italie, le Luxembourg, la Suède et le Royaume-Uni.

Il est vexant que la Suisse, qui respecte incontestablement la liberté syndicale, continue à servir de tels prétextes pour ne pas ratifier une convention internationale du travail aussi largement admise.

2. Droit d'organisation et de négociation collective

C'est en 1949, à Genève, que la conférence générale de l'OIT votait la convention N° 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, dont nous reproduisons également les articles les plus substantiels :

«Art. 1.-1. Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tout acte de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

2. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de :

a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat;

b) congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.

»Art. 2.-1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

»2. Sont notamment assimilées à des actes d'ingérence au sens du présent article des mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs.

»Art. 3. Des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents.

»Art. 4. Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédure de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.

»Art. 5.-1. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées ou à la police sera déterminée par la législation nationale.

»2. Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la constitution de l'OIT, la ratification de cette convention par un membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existants qui accordent aux membres des forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.

»Art. 6. La présente convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics et ne pourra, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut.»

Dans le rapport susmentionné, l'OFIAMT considère les exigences de la convention comme inconciliables avec notre régime de liberté contractuelle. En vertu des dispositions du Code fédéral des obligations régissant le contrat de travail, l'employeur, dit ce rapport, a

toute latitude d'engager ou de refuser d'engager qui bon lui semble. Il peut, en observant les délais prescrits, dénoncer le contrat sans indiquer de motifs, ce qui lui permettrait évidemment de le dénoncer en raison des activités syndicales du travailleur.

Cette argumentation a un fond de vérité dans l'état présent. Elle n'en est pas moins choquante que la précédente relative à la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

Au moment où le Parlement est saisi du message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale concernant la revision des titres 10^e et 10^{e bis} du Code des obligations, il n'est pas inutile de rappeler l'article 85 du projet de loi fédérale sur le travail de 1950 (Modifications et adjonctions au CO, art. 351c) qui considérait comme abus de droit entre autres le renvoi du fait que le travailleur appartient ou non à un groupement licite de nature politique ou autre; ou à cause d'une activité licite exercée hors de l'entreprise en vue de défendre des intérêts politiques ou professionnels; ou encore parce qu'il accomplit des devoirs en sa qualité de membre d'une délégation du personnel de l'entreprise ou de l'exercice de ses droits légaux ou contractuels.

Ces clauses protectrices ont été contestées par des cantons et des associations économiques centrales sous prétexte qu'elles pourraient provoquer des embarras inextricables.

Tenant compte de cette situation, les représentants de l'Union syndicale à la Commission fédérale d'experts qui prépara la revision du chapitre consacré au contrat de travail dans le Code des obligations présentèrent une proposition accueillie avec une certaine sympathie. Elle tendait à protéger les travailleurs contre tout acte de discrimination qui porterait atteinte à la liberté syndicale soit en subordonnant l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas ou cesse de faire partie d'un syndicat, soit en congédiant un travailleur ou en lui portant préjudice en raison de son affiliation ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.

Après de longues discussions où les avis divergèrent davantage sur la forme que sur le fond, le nouvel article 337c fut retenu finalement dans le projet de revision du Code des obligations soumis au Parlement dans le message du Conseil fédéral du 25 août 1967:

«1. Lorsque l'employeur résilie le contrat immédiatement sans juste motif, le travailleur a droit au salaire pour la durée du contrat si elle est déterminée, sinon jusqu'à l'expiration du délai de congé; il a en outre droit au remplacement des avantages résultant des rapports de service.

»2. Le travailleur impute sur son salaire ce qu'il a épargné du fait de l'empêchement de travailler ou ce qu'il a gagné en exécutant un autre travail ou le gain auquel il aurait intentionnellement renoncé.

»3. Sont réservées les prétentions supplémentaires pouvant résulter de la résiliation pour cause de service militaire ou de service dans la protection civile.»

Ce texte ouvre des perspectives meilleures pour une ratification de la convention internationale concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective. Car comme l'écrit le professeur Hug dans son commentaire du projet révisé du CO, à propos du premier alinéa de l'article 328: «Les biens protégés sont, entre autres, la vie et l'intégrité corporelle et morale, l'honneur personnel, sexuel et professionnel, la situation et la considération dans l'entreprise, la sphère secrète de la personne, la liberté de manifester ses opinions, la liberté d'association sur le plan professionnel. Dans des conditions particulières, cette disposition générale peut faire naître des devoirs spéciaux, appropriés à ces conditions.»

Au 1^{er} janvier 1967, quatre-vingt-trois Etats avaient ratifié cette convention. Aucune autre des cent vingt-huit conventions internationales du travail votées par la Conférence générale de l'OIT jusqu'à ce jour n'a recueilli un aussi grand nombre de ratifications.

Dans un pays où la négociation collective est si répandue et fructueuse, il semblerait donc judicieux que le Conseil fédéral revoie la question et recommande au moment opportun à l'Assemblée fédérale de ratifier également cet instrument international.

3. Egalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et féminine

Enfin, le rapport de l'OFIAMT relatif aux conventions internationales du travail concernant les droits de l'homme rappelle que l'éventualité d'une ratification de la convention N° 100 a été discutée longuement et à plusieurs reprises sur le plan parlementaire.

Voici les obligations qu'entraîne cette convention pour les Etats qui l'ont ratifiée:

«Art. 2.-1. Chaque membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

»2. Ce principe pourra être appliqué au moyen:

- a) soit de la législation nationale;
- b) soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation;
- c) soit de conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs;
- d) soit d'une combinaison de ces divers moyens.

»Art. 3.-1. Lorsque de telles mesures seront de nature à faciliter l'application de la présente convention, des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent.

»2. Les méthodes à suivre pour cette évaluation pourront faire l'objet de décisions, soit de la part des autorités compétentes en ce qui concerne la fixation des taux de rémunération, soit, si les taux de rémunération sont fixés en vertu de conventions collectives, de la part des parties à ces conventions.

»3. Les différences entre les taux de rémunération qui correspondent, sans considération de sexe, à des différences résultant d'une telle évaluation objective dans les travaux à effectuer ne devront pas être considérées comme contraires au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.»

Le rapport de l'OFIAMT rappelle aussi que le Conseil fédéral estima d'abord cette ratification impossible dans l'état de notre législation et de notre pratique, puis revisa son jugement et la proposa ensuite aux Chambres après une nouvelle étude de la question. Alors que le Conseil national acceptait cette proposition de ratifier, le Conseil des Etats la repoussait avec persistance. La proposition du gouvernement a, pour le moment, échoué devant cette opposition résolue. Il n'en reste pas moins, conclut le rapport, que le pouvoir exécutif et l'une des chambres législatives étant acquis à l'idée de la ratification, les perspectives d'avenir ne sont pas entièrement défavorables.

Une nouvelle recommandation du Conseil fédéral de revoir également la question serait d'autant plus opportune dans le cadre de l'année des droits de l'homme que la Suisse a ratifié la convention N° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession. Or, dans la définition qui figure à l'article 1 de cette convention, le terme «discrimination» comprend également le sexe!

Si notre pays ratifiait cette convention, le gouvernement serait tenu d'appliquer l'égalité de rémunération dans ses propres services et de recommander aux cantons et aux associations professionnelles d'en faire de même dans leur secteur. Des obligations d'autant plus faciles à assumer que le Message du Conseil fédéral sur la question constatait que cette égalité était déjà assurée à son personnel par la Confédération.

II. Charte sociale européenne

Comme les conventions internationales du travail auxquelles nous venons de faire allusion, la Charte sociale européenne est un complément à la Déclaration universelle des droits de l'homme. Elle a été élaborée dans ses grandes lignes par une conférence tripartite réunissant les représentants des gouvernements, des employeurs et des tra-

vailleurs, sous les auspices conjoints du Conseil de l'Europe et de l'OIT. Cette charte est entrée en vigueur le 26 février 1965. Jusqu'en mai 1967, sept Etats avaient signé la Charte sociale européenne, c'est-à-dire le Danemark, la République fédérale d'Allemagne, l'Irlande, l'Italie, la Norvège, la Suède et le Royaume-Uni.

Dans sa première partie, la Charte contient les dix-neuf objectifs que les parties contractantes décident de poursuivre; la deuxième partie décrit les obligations qu'elles s'engagent à assumer pour garantir le respect de ces mêmes droits.

Notons qu'en ce qui concerne le droit à des conditions de travail équitables, le projet de la conférence tripartite de l'OIT et du Conseil de l'Europe a été considérablement amoindri. On parle d'une durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent, de prévoir des jours fériés payés, d'assurer l'octroi d'un congé annuel de deux semaines au minimum, d'assurer aux travailleurs employés à des occupations dangereuses ou insalubres déterminées soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires, d'assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région. Ces normes d'une grande souplesse permettront d'envisager dans notre pays également une prochaine ratification.

Ce sont encore les articles 5 et 6 consacrés au droit syndical et au droit de négociation collective qui risquent de soulever les objections les plus déterminées des autorités exécutives de la Suisse. Surtout l'article 6 qui reconnaît au paragraphe 4 le droit des travailleurs ou des employeurs à des actions collectives en cas de conflit d'intérêt y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur.

La Suisse est devenue membre du Conseil de l'Europe en 1963. Bien qu'elle n'ait pas eu l'occasion de faire valoir ses desiderata particuliers lors de la préparation des quelque trente conventions conclues avant cette date, le Conseil fédéral constatait dans son message du 1^{er} mars 1965 «que l'adhésion à certaines d'entre elles lui était cependant possible sans difficulté».

Ensuite de quoi cinq accords furent signés par la Suisse le 20 novembre 1965. Il s'agissait des instruments suivants:

- convention européenne d'extradition, du 13 décembre 1957;
- convention européenne d'entraide judiciaire en matière pénale, du 20 avril 1959;
- accord européen sur le régime de la circulation des personnes entre les pays membres du Conseil de l'Europe, du 13 décembre 1957;

- accord européen relatif à la suppression des visas pour les réfugiés, du 20 avril 1959;
 - accord européen sur la circulation des jeunes sous couvert du passeport collectif entre les pays membres du Conseil de l'Europe, du 16 décembre 1961.
- C'était là un bon commencement.

Mais il nous semble que l'année des droits de l'homme offre une possibilité d'aller au-delà et de proposer au Parlement la ratification d'un instrument plus substantiel pour les travailleurs, c'est-à-dire la Charte sociale européenne.

Dans l'espoir que vous étudierez notre requête avec la plus grande sympathie, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président de la Confédération et Messieurs les Conseillers fédéraux, avec nos remerciements anticipés, l'expression de notre haute considération.

Au fil de l'actualité

Par Jean Möri

Pourquoi faire simple, quand il est si facile de compliquer ?

C'est la question qu'on peut se poser également en ce qui concerne la participation des travailleurs italiens occupés en Suisse aux élections de leur parlement.

L'Union syndicale suisse, à la demande des organisations syndicales italiennes, a également proposé aux autorités fédérales de recommander aux employeurs de ne pas mettre en question le contrat de travail durant la courte période où ces citoyens se proposent d'aller exercer leurs droits démocratiques dans leur pays.

Notons que la FOMH adressa également un appel dans ce sens à l'Union des industriels en métallurgie, arguant du fait que les organisations syndicales libres ont comme principal souci le maintien et le développement de la démocratie. Les syndicats invitent, à chaque occasion, les travailleurs à user de leurs droits démocratiques. C'est pourquoi la FOMH, comme l'Union syndicale, entendent que les travailleurs italiens également puissent exercer leurs droits civiques sans entraves.

L'Union syndicale n'a cependant pas manqué l'occasion d'attirer l'attention des grandes centrales syndicales italiennes sur les difficultés innombrables qui résultent de ces congés extra-légaux et contractuels pour l'économie en général, les chemins de fer en particulier et même pour les travailleurs intéressés.