

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 72 (1980)
Heft: 8

Artikel: Les syndicats et le monde du travail
Autor: Isler, Arnold
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386009>

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: 25.11.2024

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

Les syndicats et le monde du travail

Par Arnold Isler

Une double fonction

Dans le monde du travail, les syndicats ont toujours rempli et remplissent encore, par choix et quelquefois contre leur gré, une double fonction: celle de réformer et de conserver. Cela signifie qu'ils œuvrent à la fois pour l'édification et le maintien d'un monde du travail sain, au service de l'homme et digne de lui. Or, cela n'est possible que dans une économie efficace et concurrentielle. Pour cette raison, les syndicats doivent parfois s'accommoder de situations qu'ils préféreraient refuser.

Néanmoins, les syndicats se sont toujours efforcés d'améliorer les conditions de travail et surtout de les adapter aux besoins de l'homme. Il s'agit d'une lutte permanente, car les progrès réalisés sont continuellement remis en question, voire balayés par le développement technique, les bouleversements économiques, les défaillances humaines et la mauvaise volonté. C'est que le monde du travail, formé principalement d'éléments humains, économiques et techniques infiniment variés, est d'une extrême complexité. Toutes ses composantes doivent s'harmoniser si l'on veut que l'homme s'y trouve à l'aise.

Dans l'introduction à la brochure «*Menschengerechte Arbeitsgestaltung*» (humanisation du travail), élaborée par les unions syndicales de la République fédérale d'Allemagne, d'Autriche et de Suisse, on peut lire ceci: «*Depuis des millénaires, l'homme aménage le milieu dans lequel il vit en vue d'assurer sa propre existence. Le progrès technique, la division du travail, la rationalisation et l'automatisation ont profondément modifié le travail humain, mais les principes appliqués pour l'améliorer relèvent avant tout de l'économie, de l'organisation et de la technique. La santé de l'homme, ainsi que son bien-être et sa satisfaction dans le travail et par le travail en ont beaucoup souffert. C'est pourquoi les syndicats revendiquent l'humanisation du travail. La santé et le bien-être doivent avoir le pas sur les objectifs économiques et techniques*» (traduction).

Ce qui est exigé ici pour le travail au sens propre vaut aussi pour le monde du travail qui comprend non seulement le poste de travail, mais encore les relations du travailleur avec ses collègues et ses supérieurs, ainsi que son environnement, créé ou naturel, toutes conditions qui ont des ramifications jusque dans la sphère privée et la vie familiale.

Le monde du travail a toujours couvert ces multiples aspects. Il suffit de penser à la misère que révèlent les images qui nous restent des premières décennies de l'industrialisation. Lorsque les syndi-

cats sont intervenus à cette époque pour améliorer les conditions d'existence des travailleurs, abolir le travail des enfants et organiser des secours mutuels, ils n'ont pas modifié seulement le monde du travail, mais toute la vie des travailleurs et de leurs familles.

Aujourd'hui, tout est devenu plus compliqué. Des améliorations et des conquêtes dans le domaine du travail n'ont pas automatiquement pour effet de rendre le travail plus digne de l'homme et d'augmenter la qualité de la vie. C'est pourquoi à la première double fonction des syndicats – réformer et conserver – s'en ajoute une autre: ils doivent aussi se préoccuper des loisirs des travailleurs, c'est-à-dire harmoniser leurs revendications dans le domaine du travail et les efforts qu'ils déploient pour un aménagement judicieux des loisirs. En d'autres termes: des vacances supplémentaires n'ont un sens que si elles sont l'occasion d'un véritable délasserement ou d'un perfectionnement sur le plan humain. Si le stress et l'agitation du monde du travail passent, sous une autre forme, dans celui des loisirs, à quoi bon prolonger les vacances? Les injonctions et les interdictions ne renverseront pas cette tendance. Ce qu'il faut, c'est apprendre à tirer pleinement profit de ses vacances et à prendre conscience de leur signification.

Par cet exemple (peut-être un peu simple), j'ai voulu attirer l'attention sur les interactions qui existent aujourd'hui entre le monde du travail et celui des loisirs. Les syndicats se doivent d'en tenir compte dans leur activité en faveur des travailleurs.

Dans les coulisses

La lutte et l'activité plus que modeste des syndicats ont commencé au milieu du siècle dernier, dans un monde industriel naissant. A cette époque, la lutte dominait. Seule la confrontation la plus dure avec des conditions de travail épouvantables et avec ceux qui en étaient la cause pouvait venir à bout de la résignation et de l'esclavage. Elle a dominé jusque dans les années trente, peu avant la seconde guerre mondiale, puis elle s'est relâchée. Alors vint ce que l'on a appelé «la paix du travail». La coopération, la collaboration avec nos interlocuteurs ont pris une place de plus en plus grande dans l'organisation du monde du travail. Les ressentiments ont diminué, voire disparu. La confrontation avait lieu à la table des négociations. Pour les syndicats, c'était un désavantage.

Mais c'était aussi un avantage. Un fin réseau de contrats et de conventions s'est établi entre patrons et travailleurs. Il n'existe pas moins de 1400 conventions collectives en Suisse. Certaines concernent tout le pays ou des branches entières, d'autres certaines régions ou entreprises, alors que d'autres n'ont été conclues que pour un groupe relativement faible de travailleurs dans une seule entreprise. Puis s'est ouvert une autre voie pour la consécration de ce qui avait

été obtenu par la lutte ou la négociation: la loi. A l'issue de la seconde guerre mondiale, les syndicats se sont imposés comme organisations économiques ayant le droit d'être entendues aussi en dehors du parlement et de participer comme telles à l'élaboration des lois.

La loi et les conventions collectives, tels sont les deux instruments, parfois magiques, qui influent sur le monde du travail. Elles ne sauraient être remises en question. Mais nous sommes conscients que cette évolution est à la source de procédés et d'attitudes que les particuliers ont toujours plus de peine à comprendre et à suivre. Des réglementations conventionnelles justes et importantes ont été et sont encore adoptées, mais le travailleur les ignore. Trop souvent, celui-ci ne sait pas sur quoi repose le niveau relativement satisfaisant de son salaire, qui a lutté et négocié pour sa sécurité sociale, etc.

Les activités des syndicats dans le monde du travail et en faveur des travailleurs se déroulent de plus en plus dans les coulisses. Les employeurs, de leur côté, parlent volontiers de la nécessité de syndicats forts, mais ils ne font pas grand-chose pour que les travailleurs se rendent compte que ce n'est pas uniquement à la providence et à la générosité patronale qu'ils doivent leurs bons salaires et des conditions de travail acceptables!

Je pense que cela doit changer. Nous devons tenter de faire mieux connaître aux non-syndiqués, mais aussi à beaucoup de nos membres, les efforts que nous déployons dans le monde du travail et en faveur de celui-ci. Nous devons, dans un certain sens, sortir de l'anonymat dans lequel nous sommes incontestablement tombés pour de trop nombreux travailleurs. Cette tâche peut être menée à bien au moyen d'une information plus courageuse et plus ouverte, qui ne craigne pas d'éventuelles confrontations avec les employeurs. Mais il me paraît encore plus important qu'à côté des revendications traditionnelles, nous mettions l'accent sur des exigences qualitatives. Notre devise doit être

atteindre chaque travailleur

Voilà qui est difficile à réaliser. Cela coûte de l'énergie. Cela exige le dépassement d'une certaine vitesse de croisière qui a été et reste payante, mais qui ne suffit plus.

Dans notre projet de «Programme de travail de l'USS pour les années 80», nous avons rappelé «que le travail reste un élément fondamental de la vie de l'homme». Nous devons donc concentrer notre attention sur l'individu et sur son travail. C'est dire que la démocratisation et l'humanisation du travail devraient former la pierre d'angle de notre programme. La participation doit donner à chaque travailleur la chance de collaborer et de coopérer, tant à son

poste de travail qu'au niveau où, de nos jours, tout est encore décidé sans lui et par-dessus sa tête. Cela signifie que le poste de travail et son environnement doivent être «adaptés de manière optimale à l'individu, dont la personnalité ne peut pas être ,normalisée'», comme il est dit textuellement dans le projet de programme.

Si nous voulons réaliser ces objectifs, nous devons accomplir des efforts considérables. Il ne suffira pas, à cette fin, de faire adopter des lois et de négocier des conventions collectives. Nous devons lutter en vue d'obtenir des droits plus étendus pour nous-mêmes et pour nos membres dans les entreprises. Nous devons donner plus de droits aux travailleurs et les protéger efficacement contre les abus de pouvoir des employeurs et des «managers». A ce moment seulement, nous aurons ouvert la voie qui nous permettra de soutenir les travailleurs, y compris nos collègues syndiqués dans les entreprises, de manière qu'ils se rendent compte de notre action et n'attribuent pas les progrès du monde du travail à un quelconque bon génie, voire au patron lui-même. Notre influence sur le monde du travail doit s'exercer de manière que chaque travailleur sache à nouveau que ce ne sont pas seulement ses propres efforts, mais aussi la solidarité et l'activité de ceux qui le représentent qui le font progresser.