

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 55 (1963)  
**Heft:** 8

**Artikel:** Les procédures de conciliation dans l'industrie en Grande-Bretagne  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-385290>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 02.07.2025

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

réaliser enfin un vieux postulat syndical: l'assurance-maternité. Par le biais de la revision du Code des obligations que nous venons d'évoquer, il sera du moins possible d'assurer bientôt l'indemnisation pour perte de salaire des travailleuses en couches.

Enfin, l'attention du Parlement se porte maintenant sur la revision de la loi fédérale sur la formation professionnelle de 1930, préparée minutieusement et de façon satisfaisante par une commission fédérale d'experts, composée d'employeurs, de travailleurs et de représentants de la science. Dans ce pays, où le travail de qualité est une nécessité inéluctable, il est naturel que le législateur se préoccupe spécialement de l'orientation professionnelle, de la formation des apprentis, des examens de capacité et du subventionnement des écoles professionnelles, ainsi que des cours d'instruction destinés aussi bien aux apprentis et aux travailleurs qu'aux maîtres du corps enseignant professionnel et des experts.

Dans tout ce mouvement multiple et divers, le syndicalisme libre est naturellement en pointe. C'est la force dynamique qui entraîne toujours plus avant le progrès social.

## Les procédures de conciliation dans l'industrie en Grande-Bretagne

Les procédures de conciliation dans l'industrie sont nombreuses et complexes. On peut néanmoins les classer en deux groupes:

1. Les procédures de négociation et de consultation qui ont pour but d'arriver à des conventions collectives.
2. Les procédures de règlement des conflits qui sont soit de conciliation, soit d'arbitrage, soit d'enquête.

### *Les procédures de négociation*

En ce qui concerne la première catégorie, c'est-à-dire les négociations entre employeurs et employés, elles ne constituent pas un système homogène centralisé et réglementé par la loi: les procédures de négociation sont le fruit de multiples négociations individuelles entre les syndicats (Trade Unions) et les employeurs de chaque industrie, et les procédures varient avec chaque industrie.

Ce système a toujours donné de bons résultats, et le gouvernement a pour politique de laisser les syndicats et les employeurs trouver la solution à leur propre conflit et de ne pas intervenir à moins que le système de négociation ne s'avère inadéquat ou aboutisse à une impasse.

L'organisation, la négociation et le respect des accords sont les bases fondamentales sur lesquelles repose ce système. Les employeurs et les travailleurs ont leurs délégués respectifs et s'engagent à respecter les décisions prises par leurs mandataires.

Les salaires et toutes autres conditions d'emploi concernant la majorité des employés – syndiqués ou non – font l'objet de conventions collectives librement établies entre les syndicats et le patronat ou leurs délégués. Les conventions les plus importantes sont aujourd'hui négociées à l'échelle nationale, bien qu'il existe encore des dérogations à l'échelle locale.

Le système de négociations collectives ne pourrait fonctionner normalement sans accords préalables sur la procédure de négociation et les mesures à prendre en cas de conflits industriels. Aucune démocratie industrialisée n'a fait autant de progrès dans le perfectionnement d'un système fondé sur les négociations librement consenties et dont le but est d'éviter grèves et lock-outs. En plus, certains problèmes ne peuvent que bénéficier des discussions entre les délégués des employeurs et des travailleurs, bien que ces discussions ne conduisent pas à des négociations d'accord. Les procédures réglant ces consultations mixtes ont été établies dans beaucoup d'industries. Toutes ces réglementations varient d'une industrie à l'autre; dans quelques cas, il n'existe aucune procédure formelle de négociation, mais les deux parties négocient suivant la tradition les problèmes qui se présentent. Dans d'autres industries, il existe des procédures détaillées à chaque stade de conflit. Quelques fois il y a des arrangements formels pour consultation mixte et pour d'autres industries des procédés intermédiaires.

En principe, une distinction très nette est établie entre les négociations qui sont essentiellement une discussion sur les salaires et les consultations mixtes qui traitent des problèmes communs aux employeurs et employés. En pratique, cependant, dans quelques firmes et industries nationalisées, un même comité remplit les deux fonctions.

Les industries qui ne possèdent pas de système représentatif organisent des conférences spéciales ou des comités pour trancher les questions soulevées. Les problèmes mineurs peuvent être réglés au sein de l'usine soit par négociations directes entre la direction et les délégués des ouvriers ou, si besoin est, en comités mixtes. Ces processus sont employés dans différentes industries sidérurgiques, mécaniques, textiles (coton) et les chantiers navals.

Les employés des services gouvernementaux dont les salaires et les conditions de travail dépendent directement de la Trésorerie sont autorisés et encouragés à adhérer aux associations syndicales du Civil Service. Il existe, dans ce secteur, un système de négociations extrêmement développé grâce aux Conseil Withley (nationaux et locaux).

### *Les procédures légales*

Bien que les conditions d'emploi en Grande-Bretagne soient pour la plupart établies par des conventions collectives qui sont le résultat de négociations librement consenties sans l'intervention de l'État, la réglementation des salaires, les congés et les congés payés ont été introduits dans certaines corporations et industries pour assurer des normes adéquates qui sont en vigueur dans toutes les industries. Il existe des industries où l'organisation est insuffisante d'un côté ou de l'autre. Plus de 3,5 millions de travailleurs sont protégés par ces statuts.

Aux termes de la loi sur les salaires (Wages Councils Act) de 1945, les Conseils représentatifs industriels (Trade Boards), établis dans le cadre de la loi sur les Trade Boards de 1909 et 1918, devinrent des tribunaux de salaires (Wages Councils) et le Ministère du travail reçut le pouvoir d'établir des conseils supplémentaires qui sont à présent au nombre de soixante. Les tribunaux de salaires sont constitués d'un nombre égal de délégués d'employeurs et de travailleurs dans chaque industrie et comprend également trois membres indépendants – ce chiffre n'est jamais dépassé – et l'un de ces membres joue le rôle de président. Les conseils peuvent soumettre au Ministère du travail les propositions fixant les salaires minimums, les congés payés et les congés accordés à chaque travailleur. Le ministre, à moins qu'il ne recommande de réexaminer les propositions, doit faire une déclaration acceptant les propositions faites par le conseil, qui alors ont force de loi. Les inspecteurs de salaires sont employés par le ministère pour contrôler l'application de ces lois.

Des arrangements similaires existent dans l'agriculture et l'industrie hôtelière.

### *Conciliation et arbitrage*

En dépit de l'efficacité générale des procédures de conciliation qui ont été établies dans presque toutes les branches de l'industrie, d'autres procédures sont prévues au cas où les tentatives d'accord échouent. Dans certaines industries, des tribunaux spéciaux sont prévus, devant lesquels sont référés les conflits. Mais l'État continue également à prévenir et à régler ces conflits. Cette contribution est apportée par le Ministère du travail aux termes de l'acte de conciliation de 1896, l'acte sur les tribunaux industriels de 1919 et l'ordre sur les conflits industriels de 1951. Les méthodes employées dans le cadre de cette législation sont :

- l'enquête;
- l'arbitrage;
- la conciliation.

### a) *La conciliation*

C'est le Département des relations industrielles du Ministère du travail qui a la responsabilité de la procédure de conciliation. Les conciliateurs sont des fonctionnaires qui accomplissent la part la plus importante de leur travail loin des yeux du public. Ils ont des contacts journaliers avec les patrons et les représentants ouvriers et se tiennent au courant de tous les mouvements se faisant jour dans l'industrie, comme aussi de toutes les causes éventuelles de conflits. C'est ainsi, souvent, qu'ils les préviennent grâce à un simple avis donné à un chef. Et c'est là leur travail le plus viable, celui que le public ne voit pas et dont il n'entend jamais parler.

Mais en sus de ce labeur discret, les conciliateurs entreprennent fréquemment une action officielle en vue d'essayer de régler un conflit. Dans ce domaine de la conciliation, le rôle du Ministère du travail est maintenant si bien accepté par les deux parties de l'industrie et la confiance en lui est si grande que son intervention dans une discussion n'est plus limitée aux seuls cas où l'une ou l'autre des parties adverses la requiert. Actuellement, lorsque, dans l'intérêt public commun, le ministère estime devoir s'interposer, il le fait et son action en de telles circonstances est accueillie favorablement.

En matière de conciliation, il est un principe avec lequel on ne transige pas. C'est celui qui consiste à ne jamais – là où existe un système de négociations volontaires – faire intervenir les conciliateurs du ministère avant que toute la procédure constitutionnelle, mise au point par les parties elles-mêmes dans leurs accords, n'ait été épuisée complètement. Cela parce que rien de ce qui est entrepris par le gouvernement doit venir affaiblir l'autorité d'un système de négociations reconnu ni altérer le principe fondamental du *self-government* dans l'industrie.

Et même, lorsque tel système de négociations n'existe pas, on attend des parties qu'elles fassent elles-mêmes une tentative de rapprochement et d'accord avant d'avoir recours aux conciliateurs.

### b) *L'arbitrage*

Aux termes de l'acte de loi de conciliation et du décret relatif aux tribunaux industriels, le ministre a le pouvoir de désigner des arbitres, à condition que l'arbitrage soit accepté par les deux parties. Le ministre ne doit cependant pas référer un conflit à l'arbitrage avant que tout moyen traditionnel accepté par l'industrie en question ait échoué. Les deux lois sont très larges en ce qui concerne les procédures d'arbitrage et le ministre peut référer les conflits devant:

- les tribunaux industriels ou
- une ou deux personnes désignées par le ministre;
- un conseil d'arbitrage.

Les tribunaux industriels sont des tribunaux permanents et indépendants et ne sont d'aucune manière soumis à l'influence gouvernementale ou au contrôle d'un département ministériel. Ce n'est pas un tribunal de justice et ses décisions ne peuvent être appliquées avec force de loi, mais, siégeant à la demande des deux parties, ses décisions sont généralement appliquées. Pendant la deuxième guerre mondiale, l'arbitrage volontaire fut renforcé par une sorte d'arbitrage obligatoire auquel l'une ou l'autre partie pouvait se référer sans le consentement de l'autre. Son but était d'empêcher les conflits de travail qui auraient entravé la production de guerre. Bien que cette mesure fut introduite comme mesure d'urgence, ce mode d'arbitrage subsista après 1945 et a continué d'exister sous une forme modifiée en vertu d'un décret, promulgué en 1951, sur les conflits industriels. En cas de désaccord, chaque partie peut, selon le décret, soumettre le cas au ministre du travail et, si une solution n'intervient pas, le ministre doit alors en référer à un tribunal indépendant, le Tribunal des conflits industriels, dont la décision sera appliquée. Le droit de soumettre de tels cas est cependant limité aux employeurs et aux organisations représentatives des employeurs ou travailleurs qui font partie de la machine de négociation volontaire ou, si cette machine n'existe pas, aux organisations qui représentent une proportion importante du patronat ou des travailleurs dans l'industrie ou la section industrielle en cause. Des litiges concernant l'application des termes et conditions d'emploi des employeurs individuels peuvent aussi être soumis par les organisations représentatives de la machine de négociation qui a établi les termes et les conditions d'emploi. Si les litiges ne trouvent pas de solution, ils seront référés devant les tribunaux industriels et considérés comme conflits. Cette forme d'arbitrage fournit les moyens de trouver une solution dans les conflits, tout en supportant et encourageant la machine volontaire de négociation autant qu'il lui est possible de le faire.

Il n'existe, cependant, aucune interdiction de grève ou de lock-out aux termes du décret et la procédure d'arbitrage peut être interrompue si une grève ou un lock-out intervient avant qu'elle ne soit terminée.

### *c) Commission d'enquête*

Le ministre a le pouvoir d'effectuer une enquête sur les causes et les circonstances de tout conflit industriel qui lui aurait été soumis ou non et il peut, s'il le juge nécessaire, nommer une commission d'enquête pour établir un rapport. Les commissions d'enquête n'ont aucune relation directe avec celles de conciliation ou d'arbitrage. Elles sont, surtout, un moyen d'informer le Parlement et le public des faits et causes du conflit et sont désignées seulement en dernier ressort, quand aucun accord ne semble possible et qu'un

examen impartial des faits se révèle nécessaire dans l'intérêt public. Le droit de créer une commission d'enquête n'est appliqué que rarement et seulement dans des cas de force majeure.

Cette commission d'enquête ne joue aucun rôle dans la procédure de conciliation ou d'arbitrage, elle ne peut faire respecter une décision prise, mais elle peut donner des directives qui peuvent servir de base à des accords possibles.

Il existe une autre procédure d'enquête dont le ministre peut faire usage: il nomme un comité d'enquête et ce comité recherche les causes et les circonstances des différends et dresse un rapport pour le ministre, qui n'est pas tenu d'en référer au Parlement.

## L'homme face à la civilisation industrielle

Par *Pierre Soler*

Le nombre des êtres humains augmente, et il a particulièrement augmenté ce siècle, en dépit des deux guerres qu'a connues le monde.

En Suisse, la population des villes a pratiquement doublé depuis cent ans, à la suite du phénomène industriel qui vide les campagnes au profit des cités, de l'apparition de la machine et de la ruée vers les usines qu'elle a engendrées.

Les villes sont devenues des monstres ou s'empilent, s'entassent les hommes soumis à l'agitation, aux transports interminables, à la promiscuité, à l'air saturé de miasmes, à la nourriture en série... et même à de nouvelles maladies.

Soumis aussi au bruit. Autre facteur de détraquement de l'individu, le pire peut-être et le plus insidieux.

\*

Le bruit s'est répandu partout. En ville, sur les lieux de travail, dans les intérieurs, à la campagne même. La radio, les automobiles ou cyclomoteurs, les avions, tous les appareils à moteur, qu'ils soient ménagers ou non, les machines ont accru le bruit ambiant. Développement du trafic ferroviaire ou automobile, aérien, mécanisation de tous les travaux, y compris des champs, multiplication des ascenseurs comme des vide-ordures... le bruit gagne et empiète même sur notre sommeil, rendant plus difficile l'élimination de la fatigue nerveuse.

Un savant affirme que le bruit qui nous entoure a augmenté progressivement au cours des dernières décennies d'au moins plusieurs dizaines de décibels.

Ce n'est pas sans dommages pour notre organisme...

\*