

Étude comparative sur la législation de conciliation et d'arbitrage

III - Royaume-Uni

Anonyme

Volume 6, Number 3, June 1951

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1023210ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1023210ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Anonyme (1951). Étude comparative sur la législation de conciliation et d'arbitrage : III - Royaume-Uni. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 6(3), 72–75. <https://doi.org/10.7202/1023210ar>

Etude comparative sur la législation de conciliation et d'arbitrage *

III — ROYAUME-UNI

Le système en vigueur au Royaume-Uni en matière de règlement des conflits du travail est bien caractéristique de la mentalité britannique. Signalons tout d'abord que les organisations professionnelles, tant patronales qu'ouvrières, sont largement développées et que la pratique des négociations collectives généralisées est plus ancienne que dans la plupart des autres pays. Dans presque tous les secteurs de l'activité économique existent des organismes prévus par les conventions collectives et qui ont pour mission de régler les conflits qui peuvent surgir au sein des industries. Etant donné le développement des négociations collectives et la puissance des organisations professionnelles, l'Etat n'intervient que lorsque son action est réellement désirée par les parties intéressées.

L'Etat intervient dans les conflits en vertu de la loi de 1896 sur la conciliation et la loi de 1919 sur les tribunaux industriels. Après avoir examiné les modalités de l'intervention de l'Etat en vertu de la législation précitée, nous verrons les principales dispositions de l'ordonnance de 1940 relative aux conditions de travail et à l'arbitrage national, dispositions maintenues en vigueur par la loi de 1945 sur les conseils des salaires dont les pouvoirs ont été augmentés par la loi du 16 décembre 1948.

Les méthodes ordinaires employées par le Ministère du Travail

et du Service national peuvent être ramenées à trois : A) Comités d'enquêtes (Committees of Investigation) et Tribunaux d'enquête (Courts of Inquiry); B) Conciliation; C) Arbitrage. Ces méthodes sont appliquées en vertu de la législation de 1896 et de 1919.

A — Tribunaux d'enquête

En vertu de la loi de 1919 sur les tribunaux industriels, le ministre a le droit de faire une enquête sur les causes et les circonstances d'un conflit, et peut, s'il le juge utile, soumettre toute question se rattachant à ce conflit, à l'examen d'un tribunal d'enquête. Le consentement des parties n'est pas requis pour la constitution d'un tribunal d'enquête¹. Un tribunal d'enquête se compose d'un président et de telles autres personnes que le ministre juge bon de nommer. Le président doit être une personne indépendante, tandis que les autres membres peuvent être des représentants des employeurs et des travailleurs, non directement intéressés dans le conflit. Le tribunal peut exiger la comparution de témoins et le dépôt de documents. Le rôle essentiel du tribunal est « d'informer le parlement et l'opinion publique des faits, ainsi que des causes profondes du conflit; en même temps le tribunal peut formuler des recommandations pour le règlement du conflit,

* N.B. Cette étude est la troisième d'une série préparée par un professeur du Département des relations industrielles de Laval.

(1) Industrial Relations Handbook, p. 122, London — His Majesty's Stationery Office, 1944.

mais les parties ne sont tenues ni l'une ni l'autre d'accepter ces recommandations »². La loi spécifie que tout rapport émanant d'un tribunal doit être soumis aussitôt que possible devant le Parlement. En pratique, le ministre recourt à cette méthode lorsque la portée du conflit déborde les intérêts des parties directement en cause.

B — Comités d'enquête

Le ministre peut, en vertu de la loi de 1896 sur la conciliation, nommer un comité d'enquête qui doit examiner les causes et les circonstances d'un conflit. Un tel comité peut être composé de la même manière qu'un tribunal d'enquête. Un comité d'enquête est moins formaliste qu'un tribunal. Il ne peut exiger le dépôt de documents, mais sa procédure plus flexible lui permet d'émettre au cours de l'enquête des suggestions en vue du règlement du conflit. Le comité n'est pas obligé de déposer son rapport devant le Parlement.

C — Conciliation

La loi de 1896 permet au ministre du Travail de prendre les mesures qu'il juge nécessaires pour concilier les parties à un différend. Bien que le ministre puisse prendre des mesures de sa propre initiative, « il ne le fait pas habituellement, à moins que le mécanisme ordinaire de négociation des parties n'ait échoué »². En vertu de la loi, le ministre peut prendre des mesures pour amener les parties à se réunir en vue d'un règlement, sous la présidence d'une personne désignée par les parties elles-mêmes ou nommée par le ministre

ou sous la présidence d'une autorité acceptée par les deux parties. En outre, à la demande de l'une des parties, le ministre, après avoir pris en considération les diverses instances de conciliation existant dans l'industrie ou la localité, ainsi que les circonstances du conflit, peut nommer une personne comme conciliateur ou plusieurs personnes qui constituent un conseil de conciliation. De toute manière, avant toute intervention formelle du ministre du Travail, toutes les instances de conciliation disponibles doivent avoir été utilisées par les parties.

D — Arbitrage

Les modalités de l'arbitrage sont déterminées par la loi de 1919 sur les tribunaux industriels et la loi de 1896 sur la conciliation. Soulignons qu'en matière d'arbitrage la loi de 1919 est plus importante que celle de 1896. En matière d'arbitrage, le conflit peut être renvoyé devant : 1) un arbitre; 2) une commission paritaire d'arbitrage; 3) le tribunal industriel. Dans tous les cas, le consentement des parties est essentiel pour que soit déclenché le mécanisme d'arbitrage. En outre, avant d'avoir recours à la procédure d'arbitrage, le ministre du Travail a l'obligation de voir si les procédures de conciliation ou d'arbitrage prévues par les parties elles-mêmes ont été utilisées et si elles n'ont pas abouti. Les sentences arbitrales n'ont aucun caractère obligatoire et les parties ne sont pas liées par elles. Toutefois, comme la procédure d'arbitrage est déclenchée à la suite d'une démarche conjointe des parties les sentences sont acceptées dans la plupart des cas.⁴

1) Nomination d'un arbitre

La législation prévoit donc qu'un conflit peut être renvoyé à un seul

(4) Industrial Relations Handbook, p. 119.

(2) Relations industrielles, Rapport VIII (1), p. 106. Trente et unième session, San Francisco 1948, Bureau international du Travail.

(3) Idem, p. 97.

arbitre (single arbitrator). Cet arbitre peut être assisté d'asseesseurs, mais ceux-ci ne sont pas associés à la sentence et ils n'ont que les pouvoirs que leur attribue l'arbitre ⁵.

2) Commission paritaire d'arbitrage ad hoc

Si les parties en expriment le désir, le conflit est soumis à une Commission paritaire d'arbitrage temporaire composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs, sous la présidence d'une personne désignée par le ministre du Travail. Ces Commissions sont constituées à l'occasion de chaque conflit. En principe, les pouvoirs d'une Commission cessent dès la publication de la sentence arbitrale. En conséquence, les questions d'interprétation ne peuvent être référées directement à la Commission originale par les parties. Des questions sont soumises au Ministre du Travail qui exige normalement le consentement des deux parties avant de renvoyer ces questions à la Commission originale. Il en va ainsi pour les questions d'interprétation qui peuvent surgir après qu'un arbitre individuel a rendu sa sentence.

3) Tribunal industriel

Le tribunal industriel est permanent et indépendant et ses activités échappent à tout contrôle officiel. Il est composé de membres nommés par le ministre du Travail et dont certains sont des personnes indépendantes, tandis que d'autres représentent les employeurs et d'autres les travailleurs; en outre, une ou plusieurs femmes doivent y être adjointes. Le président du tribunal a voix prépondérante. Quand un conflit est porté devant le tribunal, il comprend telles personnes que le président désigne. « En règle générale,

chaque cas est examiné par une section du tribunal comprenant le président lui-même ou un président choisi parmi les membres indépendants, et d'autres membres représentant les employeurs et les ouvriers » ⁶. En général, le tribunal est constitué de trois membres. Le président a le droit d'avoir recours à un ou plusieurs asseesseurs.

Trois conditions doivent être remplies avant que le tribunal industriel soit saisi d'un conflit : « 1) rapport adressé au ministre par une des parties intéressées pour informer le ministre de l'existence d'un conflit; 2) preuve, jugée satisfaisante par le ministre qu'il n'existe aucun accord par lequel le conflit peut ou pourrait être réglé conformément à une procédure d'arbitrage, ou que cette procédure a été suivie sans aboutir à un résultat; 3) consentement des deux parties dûment signifié à qui de droit » ⁷.

Les décisions du tribunal ne sont pas obligatoires, mais lorsqu'elles sont acceptées, elles s'incorporent au contrat de travail. Lorsque les membres du tribunal ne peuvent se mettre d'accord sur une sentence, la question est décidée par le président du tribunal qui a les pleins pouvoirs d'un arbitre. Les parties peuvent se faire représenter par un avocat ou un avoué avec la permission du tribunal, mais en pratique une telle méthode n'est pas encouragée par le tribunal. Si l'une des parties décide de se faire représenter par un aviseur légal, l'autre partie en est avertie à l'avance.

En ce qui concerne les questions résultant de l'interprétation d'une sentence du tribunal, le ministre du Travail ou l'une des parties intéressées peuvent demander au tribunal de rendre une décision. Si la chose est jugée nécessaire, le tribunal

(5) Revue française du Travail. — Le règlement des conflits collectifs de travail en France et à l'étranger, par Renée Petit, mai-juin 1949.

(6) La conciliation et l'arbitrage des conflits du travail, p. 184, Bureau international du Travail, Etudes et Documents, Série A, No 34, Genève, 1933.

(7) Idem, p. 184.

prend des dispositions pour la tenue d'autres séances avant de rendre sa décision.

Enfin, signalons que le tribunal peut être prié par le ministre du Travail de donner son avis sur toute question se rapportant à un conflit ou sur tout autre question qui, dans l'opinion du ministre, doit être référée au tribunal.

E — Tribunal national d'arbitrage

Le tribunal national d'arbitrage existe en vertu de l'ordonnance de 1940 relative aux conditions de travail et à l'arbitrage national dont certaines dispositions reprises par la loi de 1945 sur les conseils des salaires sont en vigueur jusqu'au 31 décembre 1950, à moins que le Parlement ne prolonge cette période. Nous sommes ici en présence d'une législation de guerre tendant, pour une durée temporaire, à l'arbitrage obligatoire des conflits. Les parties au différend « doivent signaler le conflit par écrit au Ministre du Travail. Celui-ci requiert l'application de la procédure contractuelle paritaire lorsqu'il en existe une dans la branche d'activité en cause. Si aucun accord n'intervient ou si le délai apporté au règlement du conflit apparaît injustifié, le Ministre peut ren-

voyer le conflit devant le tribunal national d'arbitrage. Lorsqu'il n'existe pas de procédure contractuelle et que le conflit n'a pu être réglé par voie de conciliation, le Ministre peut également renvoyer l'affaire devant le tribunal national d'arbitrage »⁸ Le tribunal national d'arbitrage comprend cinq membres, soit un représentant des employeurs, un représentant des travailleurs et trois membres désignés dont l'un assume la présidence. Le tribunal est constitué à l'occasion de chaque conflit et ses décisions sont obligatoires.

F — Industries nationalisées

La loi de 1948 sur le gaz ainsi que les lois de 1947 sur les transports et l'électricité, prévoient la création d'une procédure à caractère paritaire ayant pour but de fixer les salaires et les autres conditions de travail.⁹ En vertu d'une convention collective négociée le 31 mars 1948 entre le Conseil de l'électricité et les syndicats, une procédure spéciale règle les conflits qui peuvent s'élever entre les parties intéressées. En dernier ressort, le différend est soumis au tribunal industriel ou à un autre tribunal agréé d'un commun accord pour arbitrer le différend. La sentence arbitrale rendue devient obligatoire pour les commissions de l'électricité, les syndicats et les syndiqués.¹⁰

IV — ETAT LIBRE D'IRLANDE

Le règlement des conflits du travail relève de la loi du 27 août 1946 sur les relations de travail¹ qui traite notamment du tribunal du travail, des conventions collectives et des différends du travail.

A — Tribunal du travail

Le tribunal du travail est composé d'un président, nommé par le minis-

(1) Loi du 27 août 1946 sur les relations du travail, Série Législative, 1946, Irlande I, Bureau international du Travail.

tre et de quatre membres titulaires, dont deux sont des salariés et deux des employeurs. Le ministre demande à une organisation représentative des syndicats professionnels

(8) Le règlement des conflits collectifs de travail en France et à l'étranger, Renée Petit, p. 268.

(9) Relations professionnelles, Rapport V (Supplément) p. 7, Trente-deuxième session, Genève, 1949, Bureau international du Travail.

(10) Idem, p. 32.