

Étude comparative sur la législation de conciliation et d'arbitrage

II — États-Unis d'Amérique

Volume 6, numéro 2, mars 1951

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023233ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023233ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

(1951). Étude comparative sur la législation de conciliation et d'arbitrage : II — États-Unis d'Amérique. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 6(2), 52–59. <https://doi.org/10.7202/1023233ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1951

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>



Érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

La bureaucratie, élargie encore par l'établissement de l'administration départementale à la place de l'administration provinciale, devient de plus en plus importante et lourde. Elle accroît ainsi, non seulement la confusion qui règne dans l'administration du pays mais encore et surtout le poids financier qui pèse sur la caisse d'Etat. Or, cette opposition des dépenses constamment croissantes et des recettes décroissantes ne peut aboutir qu'à une crise financière pour le régime.

Le régime est donc obligé de chercher des remèdes contre cette crise. Ayant perdu toute la confiance des citoyens, même de ceux qui avaient jadis consenti à une politique communiste et qui passent aujourd'hui à une résistance passive et tacite, le régime recourt à son dernier moyen, la force. Il se procure par la force la main-d'oeuvre déficiente en imposant des travaux forcés à toute personne qui ne peut prouver sa loyauté envers le régime. Donc, le choix est abondant.

Conclusion

L'établissement des CTF en Tchécoslovaquie — il vaut mieux dire des

camps de concentration — n'est donc pas un hasard ou une mesure transitoire; ce phénomène terrible est intimement lié au régime et lui est inséparable. Les raisons politiques et économiques qui le poussent à cette mesure extrême montrent bien nettement que l'existence des CTF est liée à tout régime communiste, est même son essence vitale.

Le régime dictatorial pour lequel un peuple intelligent, cultivé et politiquement évolué, ne veut pas travailler — c'est-à-dire qu'il ne veut pas aider dans la poursuite de ses buts hostiles à la démocratie et au monde démocratique — n'a pas d'autre moyen pour conserver le pouvoir que de recourir à la force.

Et la brutalité que subissent aujourd'hui les citoyens des Etats soumis au communisme, ainsi que la cause qu'ils soutiennent par leur résistance obstinée, n'est pas seulement leur propre cause, mais celle du monde civilisé tout entier. Les CTF ne menacent pas seulement les citoyens malheureux de ces pays, mais — quoique encore à un degré différent — aussi les hommes des pays démocratiques.

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

II — ETATS-UNIS D'AMERIQUE

Sur le plan national, le règlement des conflits du travail relève de la loi du 23 juin sur les rapports entre le travail et le patronat¹. En outre de déterminer les modalités d'accréditation des représentants des organisations ouvrières, d'obliger les em-

ployeurs à négocier de bonne foi avec les organisations ouvrières reconnues et de préciser toute une série de pratique déloyales, la loi traite également de la conciliation des différends du travail dans les industries intéressant les échanges (Titre II de la loi).

(1) Loi de 1947 sur les rapports entre le travail et le patronat, Série législative, 1947, E.U.A. 2, Bureau international du Travail.

* Etude préparée par un professeur de la Faculté des sciences sociales de Laval.

A — Portée de la loi

Le terme « échanges » signifie « le commerce, le trafic, les transactions, les transports ou les communications soit entre les différents Etats de l'Union, soit entre le District de Columbia ou un Territoire des Etats-Unis et un Etat ou un autre Territoire de l'Union ou le District de Columbia, soit à l'intérieur du District de Columbia ou d'un Territoire, soit entre différents points d'un même Etat de l'Union, mais à travers un autre Etat ou un Territoire de l'Union ou le District de Columbia ou un pays étranger ».

L'expression « touchant les échanges » signifie « inhérent aux échanges, ou constituant une charge ou un obstacle pour le libre cours des échanges, ou ayant entraîné ou tendant à entraîner un différend du travail qui constituerait une charge ou un obstacle pour le libre cours des échanges ».

L'expression « industrie intéressant les échanges » signifie « toute industrie ou activité exercée dans les échanges ou dans laquelle un différend du travail constituerait un obstacle aux échanges ou tendrait à mettre obstacle aux échanges ou au libre cours des échanges ».

En ce qui concerne la conciliation des différends du travail dans les chemins de fer, les dispositions prévues par la loi sur le travail dans les chemins de fer resteront en vigueur. Cette loi ne s'applique donc pas aux chemins de fer pour ce qui est des différends du travail.

B — Différend du travail

Un différend du travail comprend « toute contestation relative à la stabilité de l'emploi ou aux conditions de travail, ou relative à l'association ou à la représentation de personnes aux fins de négociation, fixer, maintenir, modifier ou tenter d'établir les conditions d'emploi, que les parties au litige soient ou non, l'une envers l'au-

tre, dans le rapport direct d'employeur à salarié ». Nous laisserons de côté les différends du travail qui peuvent résulter de la certification des unités de négociation dont le règlement est lié à l'établissement des pratiques déloyales qui sont examinées directement par le Conseil national des rapports de travail. Nous nous en tiendrons aux conflits du travail qui ne résultent pas de la représentation des organisations ouvrières, de leur certification, etc.

C — Principes directeurs

La loi déclare que les Etats-Unis considèrent que le règlement des litiges par des réunions et des négociations collectives entre les parties intéressées constitue le meilleur moyen pour assurer la paix sociale. La loi affirme ensuite que le règlement des litiges au moyen de négociations collectives peut être facilité par la création de services d'Etat complètement équipés et appropriés. Enfin, troisième principe, « certains litiges qui se produisent entre parties à une convention prévoyant des négociations collectives peuvent être évités ou limités par la création de services d'Etat complètement équipés et appropriés, destinés à aider les employeurs et les représentants de leurs salariés à établir, pour inclusion dans de telles conventions des clauses prévoyant la notification préalable de toutes modifications envisagées dans les clauses desdites conventions, le règlement final de toutes réclamations ou questions relatives à l'application ou à l'interprétation desdites conventions, et contenant d'autres dispositions tendant à prévenir de tels litiges ».

D — Service fédéral de médiation et de conciliation

En vertu de la loi, il a été créé un Service fédéral de médiation et de conciliation, distinct du Département

du Travail qui est maintenant libéré des fonctions de médiation et de conciliation. Notons au passage que le directeur du Service peut établir une procédure appropriée pour la coopération avec l'Etat ou avec les organismes locaux de médiation.

E — Conflits de droit

En ce qui concerne les conflits de droit, la loi stipule que le « règlement final par une méthode convenue entre les parties est la méthode désirable de solution des différends s'élevant au sujet de l'application ou de l'interprétation d'une convention prévoyant des négociations collectives ». En conséquence, le Service fédéral de médiation et de conciliation n'offre « ses bons offices en matières de conciliation et de médiation pour la solution de tels différends que comme dernière ressource et dans des cas exceptionnels ». S'il s'élève un différend sur les clauses ou l'application d'une convention provenant des négociations collectives et qu'une réunion soit proposée par une partie, actuelle ou éventuelle, les employeurs et les représentants des salariés doivent organiser promptement une telle réunion et s'efforcer d'y régler rapidement le différend. Au cas où le différend n'est pas réglé par une réunion, les parties doivent participer pleinement et promptement aux réunions qui seraient organisées par le Service fédéral de médiation et de conciliation en vue d'aider au règlement du différend.

Dans la pratique, soulignons que la très grande majorité des conventions collectives contiennent des stipulations prévoyant le règlement final des différends d'application et d'interprétation sans recours à la grève ou au lock-out.

Les grèves et les lock-out déclenchés en violation d'une convention collective donnent lieu à une action

devant les tribunaux fédéraux². En effet, « une action pour violation de contrat passé entre un employeur et une organisation ouvrière représentant des salariés dans une industrie intéressant les échanges, ou entre de telles organisations, peut être intentée devant tout tribunal de district des Etats-Unis ayant juridiction sur les parties, quel que soit le montant en litige et quelle que soit la nationalité des parties ». Les organisations ouvrières et les employeurs sont liés par les actes de leurs agents. « Toute organisation ouvrière peut ester en justice et être attaquée en qualité de personne morale et au nom des salariés qu'elle représente, devant les tribunaux des Etats-Unis. Les jugements d'un tribunal de district des Etats-Unis comportant des obligations financières ne peuvent être exécutés que contre l'organisation en tant que personne morale et sur ses biens; ils ne peuvent l'être contre aucun de ses membres, ni sur ses biens. »

F — Conflits d'intérêts

i) Négociation d'une convention collective

Les représentants d'une organisation ouvrière et l'employeur doivent se rencontrer et discuter de bonne foi au sujet des salaires, heures de travail et autres conditions de travail en vue de l'établissement d'une convention collective. Ils doivent « faire tous efforts raisonnables pour conclure et maintenir des conventions relatives aux taux de salaires, durée et conditions de travail, y compris des dispositions relatives à la notification, dans des conditions satisfaisantes, de toute modification envisagée dans les clauses de la convention ». Aucune sanction n'est apparemment prévue par la loi pour inob-

(2) Les relations de travail aux Etats-Unis: la loi de 1947, par John E. Lawver, p. 179. — Revue internationale du Travail, Vol. LVI, no 2, août 1947.

servation de ces dispositions, « mais il y a lieu d'admettre que dès l'instant qu'il s'agit d'obligations créées par la législation, les tribunaux peuvent les rendre exécutoires ». ³ Toutefois l'obligation de se prêter à des négociations collectives ne comporte pour aucune partie celle d'accepter une proposition ou d'exiger une concession. En d'autres termes, si les négociations collectives sont obligatoires, les conventions collectives ne le sont pas. C'est ici qu'entrent en jeu les fonctions du Service fédéral de médiation et de conciliation.

« Il incombe au Service, en vue de prévenir ou limiter les interruptions du libre cours des échanges, dues à des différends du travail, d'aider les parties à des différends du travail, dans des industries intéressant les échanges, à régler ces différends par voie de conciliation et de médiation. » Le Service offre ses bons services soit de sa propre initiative, soit à la requête d'une ou plusieurs parties au différend, lorsqu'il estime que le différend « menace d'entraîner une interruption sensible dans des échanges ». Le Service doit s'employer, par médiation et conciliation, à amener les parties à conclure une convention.

Si l'intervention conciliatrice ne donne pas de résultats dans un délai raisonnable, le Service doit chercher à convaincre les parties de recourir volontairement à « d'autres moyens de règlement du conflit, sans avoir recours à une grève, à un lock-out ni à d'autres moyens de coercition; l'un de ces moyens de règlement consistera à soumettre aux salariés dans l'unité de négociation la dernière offre de l'employeur, pour acceptation ou rejet au scrutin secret ».

Toutefois, ajoute la loi, « si une partie néglige ou refuse d'accepter une procédure suggérée par le directeur, elle ne sera pas considérée comme ayant manqué à une obligation imposée par la présente loi ». En

d'autres termes, les parties conservent leur liberté d'action, à moins que le Président des Etats-Unis n'applique la procédure prévue pour les « situations de crise nationale » que nous examinerons plus bas.

ii) Modification ou dénonciation de la convention collective

La procédure est plus stricte lorsqu'une partie à une convention collective déjà existante désire y apporter une modification ou y mettre fin. Dans ce cas, elle doit adresser « à l'autre partie une notification écrite de son intention, au moins soixante jours avant la date d'expiration de la convention, ou à défaut de date d'expiration fixée par la convention collective, avant la date pour laquelle il est proposé de mettre fin au contrat ou d'y apporter une modification ». Elle doit encore proposer à l'autre partie « de se réunir et de conférer en vue de négocier un nouveau contrat collectif ou un contrat contenant les modifications envisagées. » Elle doit aviser « le Service fédéral de médiation et de conciliation, dans les trente jours suivant la notification de l'existence d'un différend, et en même temps un organisme d'Etat ou de Territoire institué en vue de règlement des différends se produisant dans l'Etat ou le Territoire où le différend s'est produit, si aucun accord n'a été réalisé dans ce délai. » En outre, la partie doit continuer « à observer intégralement, sans avoir recours à une grève ni à un lock-out, toutes les clauses du contrat existant, pendant une période de soixante jours après la date de notification ou jusqu'à la date d'expiration du contrat, suivant que l'un ou l'autre délai expire le dernier. » Un syndicat qui déclarerait une grève contrairement aux dispositions énumérées ci-dessus pourrait se voir enlever sa certification comme agent négociateur. En outre, les parties ont encore la ressource de prendre une action devant les tribunaux fédéraux.

(3) Idem, p. 169.

G — Situations de crise nationale

Lorsque le Président des Etats-Unis estime qu'une grève ou un lock-out imminents ou existants, affectant l'ensemble ou une partie d'une industrie pratiquant le commerce, les transports ou les communications entre les différents Etats ou avec des pays étrangers, ou produisant des marchandises destinées aux échanges, mettraient en danger, s'ils n'étaient pas empêchés de se produire ou de se poursuivre, la santé ou la sécurité nationale, il peut constituer une commission d'enquête.

i) Constitution d'une commission d'enquête

Une telle commission d'enquête est chargée alors d'examiner les questions que pose le différend et soumettre au Président un rapport écrit dans le délai qu'il fixe. Ce rapport doit contenir un exposé des faits, avec l'indication de l'attitude de chaque partie, mais aucune recommandation. Le Président remet au Service fédéral de conciliation et de médiation une copie de ce rapport et en assure la publication. Chaque Commission d'enquête comprend un président et les membres désignés par le Président.

ii) Injonction interdisant la grève ou le lock-out

Sur réception du rapport d'une commission d'enquête, le Président peut enjoindre à l'Attorney General de requérir tout tribunal de district ayant les parties sous sa juridiction de prononcer une injonction interdisant la grève ou le lock-out ou sa continuation, et si le tribunal estime que la grève ou le lock-out imminents ou existants: a) affectent l'ensemble ou une partie importante d'une industrie pratiquant le com-

merce, les transports ou les communications entre les différents Etats ou avec des pays étrangers, ou la production de marchandises destinées au commerce; b) s'ils ne sont pas empêchés de se produire ou de se poursuivre, mettront en danger la santé ou la sécurité nationale, il est compétent pour prononcer une injonction interdisant la grève ou le lock-out, ou sa continuation, et peut rendre toutes autres ordonnances qu'il estime appropriées. . . « Les ordonnances du tribunal de district peuvent être révisées par le tribunal itinérant d'appel compétent et par la Cour suprême. »

A la suite d'une injonction accordée, les parties au différend du travail ont l'obligation d'employer tous leurs efforts à régler le différend, avec l'assistance du Service fédéral de conciliation et de médiation. Aucune partie n'est tenue d'accepter, ni entièrement, ni partiellement, une proposition de règlement présentée par le Service fédéral.

Dès que l'ordonnance a été rendue, le Président convoque de nouveau la commission d'enquête qui a établi précédemment le rapport sur le différend. A l'expiration d'une période de soixante jours, à moins que le règlement n'ait été réglé auparavant, la commission d'enquête rend compte au Président de la position des parties et des efforts déployés pour arriver à un règlement et lui soumettre une déclaration de chaque partie définissant sa position ainsi que la dernière proposition de règlement de l'employeur. Le Président porte ce rapport à la connaissance de l'opinion publique.

iii) Vote au scrutin secret

Le Conseil national des rapports de travail fait procéder, dans le délai de quinze jours, à un vote, au scrutin secret, des salariés de tout employeur affecté par le différend, en vue de déterminer s'ils désirent accepter la

proposition finale de règlement formulée par celui-ci. Le Conseil certifie les résultats du vote à l'Attorney General dans les cinq jours suivants.

Sur certification des résultats du scrutin ou sur règlement du différend, l'Attorney General invite le tribunal à retirer l'injonction et celle-ci doit être retirée. En d'autres termes, les parties recouvrent leur liberté d'action. Le Président soumet au Congrès un rapport complet sur la procédure, y compris les conclusions de la commission d'enquête et le vote organisé par le Conseil national des rapports de travail, avec les recommandations qu'il juge devoir soumettre pour examen et action utile.

H — Grèves d'employés du gouvernement

La loi stipule qu'il est « illégal de la part d'un individu employé par le gouvernement, ou par un de ses organismes, y compris les personnes morales constituant la propriété exclusive du gouvernement, de participer à une grève ». En cas de culpabilité, l'intéressé est congédié sans délai, déchu du bénéfice de son statut de fonctionnaire et ne peut pendant trois ans être employé à nouveau par les Etats-Unis ou par un tel organisme.

I — Commission nationale du travail et du patronat

La loi a institué « une Commission nationale du travail et du patronat qui comprend douze membres désignés par le Président, dont six choisis parmi les personnes qui se distinguent dans le domaine du patronat et six choisis parmi les personnes qui se distinguent dans le domaine du travail ». Il incombe à cette Commission de donner, sur requête du directeur du Service fédéral de conciliation et de médiation, « des avis sur

les moyens d'éviter les différends du travail et de régler les différends par voie de médiation, notamment en ce qui concerne les différends affectant le bien-être général du pays ».

J — Loi tendant à assurer un règlement rapide des différends entre entreprises de transport et salariés, et à d'autres fins

Les différends dans les chemins de fer et le transport aérien relèvent de cette législation⁴. Aux termes de cette loi qui date de 1926, deux conseils ont été créés en vue de prévenir et régler les différends du travail qui s'élèvent dans les transports par rail et par air⁵.

i) Conseil national de médiation

La loi prévoit l'établissement d'un conseil national de médiation composé de trois membres indépendants désignés par le Président des Etats-Unis. Les différends qui relèvent de sa compétence sont les suivants: a) différends concernant la représentation des travailleurs lors des négociations collectives; b) différends s'élevant entre les entreprises de transport et leurs employés en ce qui concerne les salaires, les règlements ou les conditions de travail non fixées par voie de négociations entre les parties; c) différends s'élevant à l'occasion de l'interprétation ou de l'application des accords conclus par voie de médiation.

La loi insiste sur « la nécessité pour chaque partie de s'efforcer de con-

(4) Loi tendant à assurer le règlement rapide des différends entre entreprises de transport et salariés, et à d'autres fins — 20 mai 1926. — Séries législatives: 1926, E.U.A. 1; 1934, E.U.A. 1; 1936, E.U.A. 1. — Bureau international du Travail.

(5) Fonctionnement de la loi sur le travail dans les chemins de fer aux Etats-Unis. — Informations sociales, Vol. III, No 6, 15 mars 1950, p. 224. — Bureau international du Travail.

clure et de maintenir des accords régissant les relations de travail et de régler les conflits sans interrompre l'exploitation »⁶. Pendant l'intervention du Conseil national de médiation, les parties doivent maintenir le statu quo.

En l'absence d'un accord, le Conseil national de médiation doit inviter les parties à soumettre le conflit à l'arbitrage. Les parties n'ont pas l'obligation d'accepter cette procédure, mais si elles l'acceptent, la sentence rendue est définitive et a force exécutoire.

Lorsque toutes les procédures mentionnées ci-dessus ont été utilisées sans que les parties aient abouti à un accord, le Conseil national de médiation doit, s'il considère que les transports entre Etats sont sérieusement menacés d'interruption, porter l'affaire à la connaissance du Président des Etats-Unis. « Ce dernier peut alors, s'il le juge utile, créer un conseil spécial chargé de ces investigations. Ces conseils ont trente jours pour effectuer leur enquête et faire parvenir leur rapport. Pendant cette période et pendant les trente jours qui suivent, les parties en cause ne doivent, sauf accord, apporter aucune modification aux conditions qui ont donné naissance au différend. Le résultat des investigations des conseils spéciaux ne lie pas les parties, mais sert normalement de base au règlement du conflit ».⁷

ii) Conseil national de conciliation des chemins de fer

Ce conseil est bipartite. Il est composé de trente-six membres et groupe quatre divisions ayant chacune une juridiction nettement délimitée concernant les différentes catégories d'emplois des chemins de fer. Dix-huit des membres sont désignés et rétribués par les entreprises, tandis que les dix-huit autres membres le

sont par les organisations nationales du travail.

Le Conseil national de conciliation des chemins de fer est saisi des différends qui s'élèvent à l'occasion des revendications des travailleurs, de l'application ou de l'interprétation des accords passés par voie de négociation directe entre les parties, c'est-à-dire sans le secours de la médiation.

La procédure suivie par le conseil national de conciliation des chemins de fer est la suivante: « Lorsque les membres d'une des divisions du conseil ne peuvent se mettre d'accord pour rendre une sentence, soit qu'ils aboutissent à une impasse ou qu'ils ne puissent obtenir un vote de majorité, ils doivent s'efforcer de se mettre d'accord sur le choix d'une personne impartiale (arbitre) pour siéger parmi eux et rendre la sentence. S'ils ne peuvent se mettre d'accord pour désigner cet arbitre dans les dix jours, l'affaire doit être déférée au conseil de médiation qui choisira cet arbitre. Les sentences rendues par les diverses divisions du conseil de conciliation sont définitives et ont force exécutoire dans la mesure où elles ne portent sur aucune question d'argent. A la requête de l'une ou de l'autre partie, le Conseil peut décider de l'interprétation à donner à la sentence, sur la base des éléments du litige. Lorsqu'une entreprise ne se conforme pas aux dispositions d'une telle sentence dans un délai donné, le requérant pourra, lui-même ou par représentation, entamer une action auprès des tribunaux fédéraux de district en vue de l'exécution de la sentence. La procédure suivie lors de ces actions est la même que celle des autres actions civiles; cependant, les tribunaux ne considèrent les investigations et la sentence du conseil que comme un commencement de preuve des faits allégués ».⁸

(6) Idem.

(7) Idem.

(8) Idem.

K — Lois des Etats

Pour être complet, nous devons attirer l'attention sur le fait que les divers Etats sont compétents en matière de travail, notamment en matière de règlement des conflits du travail qui ne sont pas du ressort de la loi fédérale. Nous devons nous abstenir d'analyser la législation des divers Etats pour la raison qu'une telle analyse constituerait à elle seule une très longue étude. En outre, sauf sur des questions d'application, la législation des Etats en matière de conciliation et d'arbitrage s'inspire, d'une façon générale, de princi-

pes analogues à ceux exposés précédemment. Les systèmes de règlement des conflits du travail dans les divers Etats ne diffèrent des uns des autres que sur des points d'ordre secondaire. Notons cependant la tendance d'un grand nombre d'Etats à adopter des lois instituant des procédures d'arbitrage obligatoire — sentence obligatoire — pour le règlement des conflits du travail dans les services publics ou des entreprises d'utilité publique. Plusieurs de ces lois sont susceptibles de venir devant la Cour suprême qui, semble-t-il, aura à se prononcer sur la constitutionnalité de certaines de leurs dispositions.

Carrières en relations industrielles*

Quand de toute évidence une activité devient une profession le fait même attire l'attention. Dès lors, les universités se tournent vers les questions qu'elle soulève; les principes et l'éthique de la profession se précisent, les revues scientifiques publient de plus en plus sur le sujet et on assiste à l'élaboration du vocabulaire propre à cette profession.

C'est bien le cas de nos jours pour les relations industrielles. Rappelons-nous que depuis 30 ans, cette activité, d'abord vague, méprisée, ignorée ou considérée comme tout à fait inutile par un bon nombre, s'est graduellement transformée en un champ d'activité professionnelle étendu et important et offrant une carrière à ceux qui veulent s'y destiner.

Pourquoi les « relations industrielles » ou plus précisément encore, l'étude des relations patronales-ouvrières, connaissent-elles une telle vogue et sont-elles recherchées comme carrière? Pourquoi le sujet est-il si important aujourd'hui?

Au fond la réponse est que notre civilisation nord-américaine vaste et complexe repose sur les besoins innombrables et sans cesse croissants de notre population, lesquels sont en fonction de notre haut niveau de vie. Mais les aspirations de notre peuple ne peuvent être satisfaites que si les lois et règlements qui ordonnent notre système économique sont dûment administrés et mis en force par les officiers de l'administration publique. Avec nos besoins toujours croissants et le développement correspondant du temps et de la complexité de notre civilisation, plus de lois deviennent nécessaires pour la direction de la société; ce qui requiert un plus grand nombre de personnes dans le service public. La mécanisation de l'industrie et l'importance attachée à de plus hautes normes de production soulèvent des problèmes qui requièrent également la présence d'officiers de relations industrielles.

Il n'y a certes aucun champ de l'activité sociale ou économique où l'on a légiféré autant que dans celui des relations industrielles. Il y a eu

* Article rédigé en collaboration par des officiers du ministère fédéral du Travail.