

<b>Zeitschrift:</b>	Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales
<b>Herausgeber:</b>	Société d'Etudes Economiques et Sociales
<b>Band:</b>	16 (1958)
<b>Heft:</b>	4
<b>Artikel:</b>	Le rôle de l'état dans l'aplanissement des conflits collectifs du travail
<b>Autor:</b>	Laissue, A.
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-134971">https://doi.org/10.5169/seals-134971</a>

### 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:** 14.01.2026

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

# **Le rôle de l'Etat dans l'aplanissement des conflits collectifs du travail**

par A. LAISSE,

*Deuxième adjoint à l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail*

## **I. Généralités**

Parler du rôle de l'État est chose relativement simple lorsqu'il s'agit d'un pays unifié tel que la France ou l'Italie. Elle se complique, en ce qui concerne la Suisse, parce que nous formons un État fédératif, ce qui nous oblige à tenir compte de la Confédération en tant que pouvoir central et, d'autre part, des cantons, qui tous ont un rôle à jouer dans l'affaire et peuvent le jouer de façon autonome ou en qualité d'autorités chargées d'exécuter une loi fédérale.

Les conflits collectifs du travail sont évidemment des différends qui portent sur des conditions de travail — comme le salaire, les vacances et les prestations patronales en cas de maladie — et dans lesquels sont impliqués des salariés qui ont pour adversaires un ou plusieurs employeurs. Ce peut être aussi une querelle opposant une association patronale à un syndicat, chaque partie prenant fait et cause pour ses membres.

Un conflit collectif peut avoir notamment pour objet une affaire politique, juridique ou économique.

S'il se rapporte à une affaire purement politique, dépourvue de caractère social, ce n'est pas un conflit du travail et nous n'avons donc pas à nous en occuper.

S'il s'agit d'une affaire exclusivement juridique, par exemple de l'interprétation ou de l'exécution d'un contrat collectif de travail, elle doit se résoudre en vertu de la volonté qu'exprime ce contrat et en application de la loi (droit positif), de sorte que les adversaires peuvent porter le litige devant le juge civil. Là, l'État intervient bien par l'intermédiaire du pouvoir judiciaire, mais non pas d'office. Il ne peut donc vider le litige qu'à la demande d'un intéressé, et il ne peut le trancher que d'après des dispositions fixées d'avance. Ce n'est pas à cela que nous pensons. Du reste, de nombreux litiges individuels ne constituent pas toujours un conflit collectif. Si par exemple une grosse entreprise refuse de payer un supplément de salaire prévu dans un contrat collectif et si mille ouvriers font valoir leur créance devant le tribunal des prud'hommes, nous nous trouvons en présence de mille conflits individuels. Il n'y aura conflit ou du moins danger de conflit collectif qu'à partir du moment où ces ouvriers menaceront de se mettre en grève.

Le conflit collectif de travail est essentiellement un conflit d'intérêts, une contestation de nature presque exclusivement économique. C'est, en particulier, une querelle ayant trait à la conclusion ou au renouvellement d'un contrat collectif, à la manière de régler pour l'avenir les augmentations de salaire, le droit aux vacances ou aux allocations familiales. Si les employeurs ont fourni en la matière toutes les prestations que leur imposaient la loi, un contrat collectif et les contrats individuels de travail, aucune disposition légale ne permet aux travailleurs de réclamer davantage : porter le litige devant le juge civil serait donc, pour ceux-ci, courir à un échec certain. Ce que les salariés exigent alors, c'est en vertu d'une nécessité matérielle, d'un besoin pressant, au nom de l'équité, du droit naturel. Pour leur donner satisfaction, le juge ordinaire ne pourrait invoquer aucune disposition légale, aucune règle écrite et obligatoire, ni même aucune coutume. Faut-il pour autant laisser l'affaire suivre son cours, abandonner à eux-mêmes patrons et travailleurs ? Sinon, qui doit intervenir ? En général, aucun particulier ne possède une autorité suffisante pour remédier au mal, et si l'État se désintéresse de la chose, il s'ensuivra fréquemment — comme le prouve une expérience de plus d'un siècle — une grève, un lock-out, un boycott, une mise à l'index. Ces actes d'hostilité, dont on sait qu'ils ne « payent » ordinairement pas, puisqu'ils causent en moyenne plus de préjudice qu'ils ne rapportent d'avantages, font penser tantôt au propriétaire qui incendierait sa maison pour expulser un locataire encombrant, tantôt au locataire qui ferait sauter une bombe dans son appartement pour arracher une concession au propriétaire. La colère une fois tombée, il faut bien reconstruire, et tout le monde en pâtit, même le voisinage. L'État se doit donc d'intervenir dans les conflits collectifs du travail, aussi bien pour sauvegarder les intérêts légitimes des adversaires que pour prévenir des dommages considérables dans l'économie locale, régionale, cantonale ou nationale.

Au siècle dernier, et même plus tard encore, l'État, quand il s'immisçait dans un conflit du travail, s'inspirait trop volontiers, hélas, des fâcheux principes de l'économie libérale. Son intervention s'exerçait trop souvent par la contrainte, et quelquefois contre des attroupements inoffensifs. Ce n'est plus de cette façon que l'État conçoit l'aplanissement des conflits collectifs : il veut encore intervenir au besoin (retenons bien cette restriction : « au besoin »), et il désire même le faire à temps, avant que la situation ne s'aggrave et de manière à prévenir ou enrayer des troubles, mais il entend marquer sa présence par la voix de la raison, par la persuasion, en provoquant la discussion, en présentant des propositions de conciliation dictées par le sens de l'équité, de la justice, du droit naturel, en se reportant aux conceptions sociales dominantes, à des considérations qui relèvent à la fois de l'économie et de l'humanité.

Ces intentions sont fort belles, mais leur réalisation ne s'improvise pas. L'État doit s'y préparer. Il a institué à cet effet, par des lois, des organes chargés d'aplanir les conflits collectifs.

## II. Les offices publics de conciliation

Ce sont des dispositions légales de droit public qui instituent les offices publics de conciliation.

Avant d'étudier ces organes tant sur le plan cantonal que fédéral, avant d'examiner leur compétence, leur organisation et leur composition, leur procédure et les effets juridiques de leurs propositions et décisions, il est indispensable d'ouvrir une parenthèse pour parler brièvement des offices contractuels de conciliation et d'arbitrage. Cela facilitera ensuite l'intelligence de l'exposé.

Les offices contractuels sont des offices privés car ils doivent la vie à des conventions collectives de droit privé. Ils sont créés soit pour une entreprise seulement, soit pour une profession, soit pour toute une branche économique.

On en trouve un exemple typique dans la Convention de paix de l'industrie mécanique et métallurgique, de 1937/1954, qui interdit aux parties contractantes les actes d'hostilité (voir préambule), envisage d'abord de faire résoudre les controverses au sein de l'entreprise, et met l'aplanissement de certains différends dans la compétence d'une commission de conciliation capable de s'ériger en une commission arbitrale habilitée à rendre une sentence définitive.

Pour sa part, l'industrie horlogère soumet les conflits à la décision arbitrale de deux tribunaux, dont l'un fonctionne en Suisse romande et l'autre en Suisse alémanique. Les parties attribuent aux sentences de ces tribunaux la même valeur qu'à un contrat en bonne et due forme<sup>1</sup>.

Ces exemples démontrent que de nombreuses associations professionnelles sont résolues à maintenir la paix du travail par leurs propres moyens et à leurs frais, c'est-à-dire sans demander ni accepter que l'État se mêle de leurs désaccords.

Cela dit, revenons aux offices publics.

## I. OFFICES CANTONNAUX

Dans la dernière décennie du XIX<sup>e</sup> siècle, quelques cantons ont introduit un système prévoyant le règlement amiable des conflits collectifs. Ce fut le cas à Lucerne (1892), Berne (1894), Genève (1897) et Fribourg (1899). Un tribunal de prud'hommes fonctionnait, d'office ou à requête, comme organe de conciliation. Mais comme la procédure ne permettait généralement pas d'astreindre les plaideurs à comparaître ni à participer aux débats, le système manquait d'efficacité et il a fait faillite.

Une autre méthode, qui créait des offices indépendants des prud'hommes mais souffrait d'imperfections analogues à celles du premier système, fut instaurée à Zurich (1895), Winterthour (1896), Bâle-Ville (1897), Neuchâtel (1899), les Grisons (1908) et Saint-Gall (1912). Elle aboutit également à un échec.

Un troisième moyen fut innové par la loi genevoise de 1900 sur le mode d'établissement des tarifs d'usage entre ouvriers et patrons et sur le règlement des conflits collectifs pouvant naître entre eux. Cette loi donnait à l'État plus d'autorité que les autres législations cantonales et attribuait à l'office, quand les parties ne voulaient pas s'entendre, le pouvoir de prononcer une sentence obligatoire.

<sup>1</sup> Cf. au surplus « Les Organes communs institués par des Conventions collectives nationales », dans *La Vie économique*, mai 1954, pages 211 ss.

Berne, en 1910, puis Bâle-Ville, en 1911, instituèrent des offices permanents de conciliation qui, au besoin, rendaient une sentence de leur propre chef, mais ne pouvaient pas lui attribuer caractère obligatoire.

Les essais législatifs cantonaux, dont on vient de s'apercevoir qu'ils ne furent ni très nombreux ni, en général, très heureux, prirent fin lorsqu'entra en vigueur la loi de 1914 sur le travail dans les fabriques (LF).

Ce sont maintenant les articles 30 et suivants de cette loi et les dispositions d'exécution cantonales y relatives qui régissent les offices cantonaux de conciliation. Au lieu d'examiner tous ceux-ci en détail — ce serait fastidieux — il nous suffira d'en brosser les traits essentiels que leur impose la loi sur les fabriques et, le cas échéant, les caractéristiques qu'ils doivent à la législation cantonale.

#### a) *Composition et organisation*

Le président, qui n'est en général ni un patron ni un ouvrier, doit parfois être choisi parmi les magistrats de l'ordre judiciaire ou administratif.

On lui adjoint deux ou quatre assesseurs, rarement davantage mais toujours en nombre pair, et en outre, dans certains cantons, des suppléants. Une moitié sont des patrons ; l'autre, des ouvriers.

On lui donne aussi un greffier ou secrétaire qui tient le plenum mais qui, bien que membre de l'office, n'a pas voix délibérative.

Quoique les offices cantonaux soient permanents, leurs membres ne fonctionnent, sauf de rares exceptions, que temporairement. D'ordinaire, ils sont nommés pour une période législative.

La plupart des cantons n'ont qu'un seul office, mais ils peuvent en créer plusieurs. Berne en compte un par arrondissement d'assises, soit quatre en tout.

#### b) *Compétence*

a) *A raison du lieu.* La juridiction d'un office cantonal embrasse tout le territoire du canton ; celle d'un office régional, l'arrondissement attribué à celui-ci.

A qui ressortissent les conflits débordant les limites d'un canton ? Nous le verrons plus tard.

b) *A raison des personnes physiques ou juridiques.* D'après l'article 30 LF, les offices cantonaux doivent être saisis des conflits entre fabricants et ouvriers, mais, en vertu de l'article 35, les cantons peuvent attribuer à ces organes une compétence plus étendue. Certaines lois cantonales ont fait usage de cette faculté en donnant à l'office le pouvoir de statuer sur les conflits qui naissent dans l'artisanat et le commerce. C'est une sage mesure de prévoyance.

c) *A raison de la matière.* L'article 30 LF prend en considération « les différends d'ordre collectif sur les conditions de travail ainsi que sur l'interprétation et l'exécution de contrats collectifs ou de contrats-types ».

Nous avons déjà dit que seuls les conflits d'intérêt devraient relever des offices de conciliation. D'autre part, nous ne voyons pas quels arguments l'on pourrait avancer pour soustraire à la compétence des tribunaux ordinaires des

affaires telles que les contestations portant sur l'interprétation ou l'exécution d'un contrat : ce sont là des conflits juridiques individuels — même s'ils sont très nombreux — que les justiciables ont d'ailleurs tout intérêt à soumettre aux organes judiciaires (en raison de la qualification professionnelle des juges, des règles de procédure sur l'administration de la preuve, des voies de recours ; du reste, l'article 29 al.<sup>1</sup> LF réserve la compétence des tribunaux ordinaires en disant que « les contestations de droit civil résultant du contrat de travail sont tranchées par le juge compétent »). Toujours est-il qu'en vertu de la loi sur les fabriques un conflit juridique, s'il se complique d'un conflit d'intérêt à caractère collectif, peut être porté devant un office de conciliation.

La loi sur les fabriques, elle, ne définit pas ce qu'il faut entendre par collectif. Les lois cantonales s'en chargent, mais elles le font avec une discordance frappante. D'après elles, il y a conflit collectif :

- dès qu'une pluralité d'ouvriers (cinq, par exemple) participent au différend;
- ou bien quand le différend entrave la marche normale d'une industrie ou d'un commerce ;
- ou encore lorsque le différend cause ou est de nature à causer une grève, une mise à l'index ou un lock-out.

Cette dernière condition paraît être la plus judicieuse, car elle sous-entend que le conflit doit avoir ou être susceptible d'entrainer des conséquences sociales préjudiciables à l'économie.

Nous serions incomplet si, en parlant de la compétence à raison de la matière, nous omettions de mentionner la restriction énoncée à l'article 33 LF. Cette disposition, relative aux offices contractuels<sup>1</sup>, dit que « si, dans une industrie, un certain nombre de fabricants et leurs ouvriers constituent d'un commun accord un office de conciliation, celui-ci remplace à leur égard l'office public ». Cela signifie tout bonnement que, si les adversaires ont créé un office contractuel, l'office public doit s'effacer. Voilà une règle qui s'inspire d'un profond respect de la liberté, puisqu'elle interdit aux pouvoirs publics d'intervenir dans une discorde que les intéressés ont la volonté de liquider par leurs propres moyens.

### c) Procédure

L'office de conciliation doit avant tout, comme son nom l'indique, chercher à concilier les parties, c'est-à-dire faire acte de médiateur, qu'il soit saisi de l'affaire par une requête (d'un groupe d'intéressés, d'un comité de grève, d'une association professionnelle) ou bien d'office (sur l'injonction du gouvernement cantonal, par exemple).

Inutile de dire qu'avant de présenter une proposition d'arrangement, il doit élucider les faits de la cause. Pour y procéder, il use des pouvoirs que lui confère la loi : il entend les parties, cite les témoins, ordonne la production de pièces.

Il peut discuter avec chacune des parties hors la présence de l'autre, ce qui n'est pas le cas en procédure civile.

<sup>1</sup> La loi utilise l'expression « offices libres », qui ne dit rien par elle-même. C'est une traduction littérale, mais très fâcheuse, de « freiwillige Einigungsstelle ».

Une fois terminés les débats — qui sont oraux — l'office fait une proposition d'arrangement que les intéressés peuvent accepter ou rejeter.

Si la conciliation échoue, l'office rend, à la demande expresse des parties, une sentence qui les lie. Pareille demande, qui peut être faite une fois pour toutes lorsqu'elle s'adresse à un office contractuel, ne vaut, devant un office public, jamais que pour un seul cas.

Le principe « non bis in idem », qui empêche un tribunal ordinaire de statuer plus d'une fois sur la même cause, ne joue pas devant un office de conciliation.

Notons encore que les avocats ne sont généralement pas admis aux débats ; que la procédure est simple, rapide et gratuite ; que les délibérations sur la proposition d'arrangement et la sentence arbitrale ont toujours lieu à huis clos, et au surplus que les parties doivent s'abstenir, durant la procédure, de tout acte d'hostilité.

#### d) *Sanctions*

La plupart des lois cantonales menacent d'une peine quiconque entrave la marche normale des opérations de l'office, notamment en refusant de comparaître, de prendre part aux débats ou de fournir les renseignements exigés.

## II. OFFICES INTERCANTONNAUX

Etant donné que la Confédération garantit la souveraineté des cantons — dans la mesure où la constitution fédérale ne la restreint pas — il va de soi qu'aucun d'eux ne peut s'immiscer dans les conflits collectifs affectant un autre canton, ni même résoudre les différends collectifs qui débordent les frontières de son propre territoire. Pour remédier à cette lacune, l'article 32 LF a prévu, dans les termes ci-après, des offices intercantonaux de conciliation : « En cas de conflit s'étendant au delà des limites d'un canton, le Conseil fédéral nomme l'office de conciliation. Il peut aussi charger un office cantonal de la conciliation ».

D'après cette disposition, les offices intercantonaux étaient donc des organes fédéraux. Le Conseil fédéral a requis leur intervention trente et une fois. Ils se sont révélés utiles, certes, mais d'une efficacité insuffisante parce qu'ils ne pouvaient pas être saisis des conflits hors fabriques (pourtant aussi nombreux que les autres). Le Département fédéral de l'économie publique a tenté, il est vrai, de parer à cette insuffisance en créant, à plusieurs reprises, des organes spéciaux. Mais ceux-ci, du fait qu'ils ne reposaient sur aucune base légale, étaient désarmés, dépourvus de l'autorité nécessaire en face des récalcitrants. Il faut en effet des règles de procédure énoncées dans une loi pour qu'un office puisse exiger que les parties comparaissent et participent aux débats, que les témoins donnent suite aux citations. Faute de prescriptions légales, les intéressés peuvent troubler les audiences ou refuser de répondre aux questions de l'office ; les témoins peuvent mentir ; les experts peuvent refuser leur concours ; les membres de l'office eux-mêmes peuvent résilier leurs fonctions quand bon

leur semble ou même s'abstenir absolument de les remplir : personne ne risque rien, nul ne s'expose à aucune peine.

Cette situation, devenue particulièrement fâcheuse au cours de la seconde guerre mondiale, ne pouvait pas durer. Pour y mettre fin, la Confédération a édicté, le 21 février 1949, une loi qui a abrogé l'article 32 LF et créé un office fédéral de conciliation.

### III. L'OFFICE FÉDÉRAL

Ne pourrait-on objecter que les contrats collectifs de travail, très nombreux chez nous puisqu'il en existe environ 1600, assurent la paix du travail assez largement pour qu'il soit superflu de créer un office fédéral de conciliation ? Ce serait commettre une grave erreur. Bien qu'en effet le rôle pacificateur des contrats collectifs soit indéniable, surtout si les parties ont prévu des organes de conciliation ou d'arbitrage, il arrive que le conflit échappe à la compétence de ces organes parce qu'il porte sur des points que le contrat ne règle pas ; il arrive aussi que le conflit éclate au sujet du renouvellement du contrat collectif et après l'échéance de ce dernier, soit précisément quand les organes contractuels ne peuvent plus fonctionner. Par conséquent, la création d'un office fédéral répond, depuis longtemps, à un besoin.

#### a) *Composition et organisation*

L'office fédéral, que le Département de l'économie publique institue à nouveau pour chaque affaire, se compose :

1. d'un président choisi parmi cinq personnes que le Conseil fédéral désigne ;
2. de deux assesseurs pris dans deux groupes de six personnes également désignées par le Conseil fédéral, mais les unes sur proposition des associations patronales centrales, et les autres sur proposition des associations centrales de travailleurs.

Quand cet office est érigé en tribunal arbitral, il comprend en général cinq membres nommés par le Département de l'économie publique, à savoir : un président, deux assesseurs neutres et, en outre, deux autres assesseurs (dits assesseurs experts) proposés par chacune des parties.

Un fonctionnaire de l'office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail assume la charge de greffier.

La mission de l'office fédéral de conciliation peut être confiée à un office cantonal s'il s'agit d'un conflit qui, bien que débordant les limites d'un canton, ne revêt qu'une importance régionale.

Il importe de relever aussi que l'office fonctionne seulement à la requête d'intéressés, si les tentatives de concilier les parties par des pourparlers directs ont échoué, et seulement s'il n'existe pas d'office contractuel paritaire de conciliation ou d'arbitrage.

**b) *Compétence***

a) *A raison du lieu.* Tout conflit collectif débordant les limites d'un canton ressortit à l'office fédéral. On est en présence d'un tel conflit lorsque les entreprises ou succursales qu'il affecte sont situées dans plus d'un canton.

b) *A raison des personnes physiques et juridiques.* Comme la loi fédérale ne fait aucune restriction quant aux branches économiques dans lesquelles l'office en question a le droit d'intervenir pour résoudre un différend, son champ d'intervention peut embrasser l'industrie, le commerce et même l'agriculture, c'est-à-dire toutes les entreprises patronales de ces branches, ainsi que leur personnel.

c) *A raison de la matière.* L'office fédéral n'a pas à s'occuper des litiges civils relatifs au contrat de travail. Le législateur a estimé que la notion de conflit collectif doit notamment éveiller une idée opposée à celle de différend juridique et de pluralité de différends individuels.

**c) *Procédure***

La requête à fin d'intervention de l'office fédéral doit être motivée et circonstanciée par les parties, qui sont tenues de déposer des conclusions écrites. Pour le surplus, la procédure est orale, rapide et gratuite. Toutefois, les frais peuvent en être mis, totalement ou partiellement, à la charge de la partie qui l'a provoquée témérairement ou entravée.

L'office de conciliation s'efforce d'abord d'obtenir que les parties s'entendent directement. S'il n'y parvient pas, il leur soumet — après avoir entendu au besoin des témoins et des experts — une proposition d'arrangement. Si cette proposition est rejetée, l'office renseigne généralement le public sur l'état de l'affaire, à moins que les parties ne demandent un arbitrage. En ce cas le Département de l'économie publique remplace, à la demande des parties, les membres de l'office de conciliation par d'autres personnes, qui forment l'office d'arbitrage. Celui-ci statue définitivement. Ses sentences sont assimilées à des décisions judiciaires.

**d) *Maintien de la paix***

Durant la procédure de conciliation et d'arbitrage, les patrons, les ouvriers, les employés et leurs associations ont l'obligation de veiller à maintenir la paix absolue du travail, qui doit se prolonger pendant au moins quarante-cinq jours à dater du moment où l'institution de l'office est notifiée aux parties. L'office peut, par une décision unanime, proroger ce délai.

L'office a qualité pour exhorter les parties à conclure, pour la durée de la procédure, une convention destinée à réprimer les atteintes à la paix.

Lorsqu'une partie rompt la paix, l'office le constate et a la faculté d'en informer le public si la partie coupable ne renonce pas à son comportement. Cet appel à l'opinion publique, qui est une sanction morale, n'est pas doublée d'une sanction de droit public (amende, arrêts ou emprisonnement). Il serait d'ailleurs pratiquement impossible d'ouvrir une poursuite pénale contre toutes les personnes qui ont rompu la paix.

### III. Observations

La manière dont les lois cantonales définissent les conflits collectifs et règlent la compétence des offices publics accuse, du point de vue juridique, passablement d'incohérence. La définition de ces conflits, souvent empirique plutôt que scientifique, frise parfois l'arbitraire. Les dispositions sur la compétence des offices cantonaux ne respectent souvent pas les attributions des autorités judiciaires civiles, ce dont l'administration de la justice pourrait avoir à souffrir. D'autre part, c'est une erreur et un trompe-l'œil que de parler d'arbitrage quand il s'agit simplement d'une médiation. Par définition, une sentence arbitrale est un jugement rendu par un tribunal qui tient ses pouvoirs de la volonté des parties et rend un jugement obligatoire. Donc, une proposition que les parties peuvent rejeter n'est pas une sentence et ne devrait pas porter ce nom. En utilisant à tort un pareil mot, on abuse de son sens, on le déprécie et l'on contribue à créer de l'insécurité juridique. Or la sécurité juridique est l'un des premiers éléments à construire pour prévenir des malentendus et des conflits. Aussi faudrait-il y veiller avec un soin particulier lorsqu'on institue des organes précisément destinés à vider certains litiges.

Jusqu'ici, heureusement, les imperfections que nous venons de relever semblent n'avoir pas eu d'incidences fâcheuses en pratique. On en voit un indice en considérant quelle fut, de 1950 à 1956, l'activité des offices cantonaux de conciliation. Au cours de cette période, ils ont été saisis de 712 conflits et les ont tous aplatis, soit par conciliation (642 cas), soit par arbitrage (70 cas)<sup>1</sup>.

Il n'en reste pas moins que les défauts signalés subsistent. S'ils étaient supprimés, les offices cantonaux qui en sont entachés reposeraient sur des fondements juridiques plus solides et leur compétence à raison de la matière serait plus aisée à déterminer. Ce serait de nature à faciliter l'accomplissement de leur mission si, plus tard, nous avons à traverser une période de conflits collectifs nombreux et aigus.

<sup>1</sup> L'intervention de l'office fédéral de conciliation n'a été requise, pendant la même période, que pour quatorze affaires seulement, dont une, peu importante, a été déléguée à un office cantonal. Deux requêtes n'ont pas été prises en considération, les conditions légales à cet effet n'étant pas remplies. L'office fédéral n'a rendu qu'une sentence arbitrale. Dans les autres cas, son activité fut généralement très fructueuse.