

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 42 (1950)
Heft: 10

Artikel: La complexité du système britannique des conventions collectives
Autor: Liniger, Pierre
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384680>

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: 30.04.2026

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

Le chapitre consacré aux maladies professionnelles montre que sur 3460 cas survenus en 1945, 975 ont été reconnus comme exclusivement ou partiellement dus à l'action d'une substance dont la production ou l'emploi engendre certaines maladies graves, et 2485 ont été acceptés à titre bénévole en vertu d'une décision du conseil d'administration. Dans le premier cas, il s'agit de 329 intoxications chroniques, 288 maladies de la peau et 358 silicoses. C'est la silicose qui frappe le plus au titre des maladies professionnelles. Ce qui pose, note la publication, de graves problèmes pour le médecin et le technicien chargés de mesures préventives, mais aussi au statisticien chargé d'évaluer les charges. Dans le second cas, il s'agit de 53 intoxications chroniques, 649 maladies de la peau, 1778 lésions produites par le travail et 5 pneumoconioses.

En parcourant cette intéressante publication de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents on verra encore un tableau révélateur sur le pourcentage des accidents de la circulation, sur le total des accidents non professionnels. En 1937, c'était 32% pour 19% en 1945 (où la pénurie d'automobiles se faisait encore sentir) et 27% en 1947. Quant au pourcentage des morts dus à la circulation, il était de 42 en 1937 pour 26 en 1945 et 41 en 1947. On voit que les chiffres de 1937 sont déjà presque atteints en 1947. Ils sont certainement dépassés aujourd'hui.

La complexité du système britannique des conventions collectives

Par Pierre Liniger

Lorsqu'on sait que le droit constitutionnel britannique ne comprend qu'un ensemble de règles reposant presque entièrement sur la coutume et l'usage, et qu'il en est de même du droit civil, on ne s'étonne pas d'apprendre que les conventions collectives (*collective agreements*) tiennent une place primordiale dans la réglementation des salaires et des conditions de travail en Grande-Bretagne.

Le 60% du total des travailleurs assurés de Grande-Bretagne se trouve aujourd'hui touché par les conventions collectives. On estime à un peu plus de vingt millions le nombre des travailleurs assurés. On voit donc clairement que le système de négociations collectives est le système préféré des Britanniques. On peut dire que ce développement, œuvre spontanée des organisations syndicales, atteste la puissance de celles-ci. L'évolution des conventions collectives est une partie de l'évolution générale des syndicats et des organisations d'employeurs. Les organisations syndicales et patronales commencèrent d'œuvrer sur le plan local avec des objectifs limités, puis peu à peu, par un long processus de fédération, on en arriva à une structure généralement plus simple.

Au début, par exemple, on vit une délégation des mineurs d'un puits s'en aller trouver la direction et discuter avec elle des conditions de travail. Si un accord était conclu, il ne touchait naturellement que les mineurs de ce puits. Par la suite, les accords furent étendus à toute la houillère, puis à un district minier.

Aucune directive, aucune logique n'a présidé à la conclusion de ces conventions collectives qui évoluèrent uniquement selon les besoins du moment, parfois rapidement et d'autres fois très lentement.

Il est inutile de dire que ces conventions collectives diffèrent profondément selon les industries et selon les localités. Elles furent, à l'origine, fort modestes, ne comprenant que des barèmes de salaires aux pièces (*piece price lists*). Les premières ébauches des *collective agreements* que l'on connaisse furent celles établies par des groupes de patrons et d'ouvriers de l'imprimerie londonienne à la fin du XVIII^e siècle. Aux barèmes de salaires aux pièces vinrent s'ajouter des dispositions sur la durée du travail, les heures supplémentaires, etc. Aujourd'hui, les *collective agreements* constituent un immense réseau tissé avec patience et dont s'enorgueillissent à juste titre les syndicalistes de Grande-Bretagne. Les conventions collectives actuelles contiennent le plus souvent une foule de dispositions détaillées qui touchent presque tous les aspects de la vie professionnelle des ouvriers.

Cependant, ce n'est pas encore là que réside, à notre avis, la grande originalité de la convention collective britannique. Le *collective agreement* est loin d'être un contrat en bonne et due forme; le mot « contrat » (*contract*) existe également en anglais, mais il ne s'applique jamais aux dispositions régissant les rapports entre patrons et ouvriers. La convention collective aux yeux des Britanniques est un *gentlemen's agreement*, un accord parfaitement libre dont l'exécution repose uniquement sur la force de la parole donnée. Le *collective agreement* n'a aucune valeur juridique. Un contrat privé, par exemple, qui violerait une convention collective serait parfaitement valable et aurait force de loi. C'est pour cette raison qu'aucune convention collective ne comprend de dispositions relatives à d'éventuelles sanctions. Une organisation patronale ou un syndicat, partie à la convention, ne saurait jamais être actionné pour inexécution de la convention collective. Et naturellement, il ne saurait être question de dépôt de cautions en garantie de l'observation du *collective agreement*.

Dans l'esprit des Britanniques, puisque l'accord a été conclu librement, dans un climat de compétence et d'autorité, son exécution ne fait pas l'ombre d'un doute. Tant pour les organisations patronales qu'ouvrières, l'observation des *collective agreements* est une question d'honneur. La moindre entorse, la plus petite dérogation à l'accord signifierait que l'autorité des parties signataires

était insuffisante, par exemple que le syndicat n'était pas pleinement représentatif des ouvriers de l'industrie intéressée. Il n'y a pas lieu de s'étonner dès lors du fait que ces conventions collectives, quand bien même elles ne possèdent aucune valeur juridique, sont exécutées scrupuleusement.

En 1944, le Ministère du travail a publié un *Manuel des Relations industrielles*, où la notion du *collective agreement* est exposée en ces termes: « L'ensemble du système des conventions collectives repose sur le principe du consentement mutuel. La valeur des accords et les méthodes pour régler les conflits ont dépendu de l'acceptation loyale des décisions par les membres constituant, des deux côtés, les organisations signataires. Cette acceptation est purement volontaire; elle résulte uniquement de la conscience d'une obligation morale. En fait, l'application loyale a été la règle dans toutes les industries intéressées. Bien que de temps en temps on se soit demandé si de telles méthodes étaient suffisantes, on a toujours considéré en définitive qu'il n'était pas désirable d'adopter un régime fondé sur d'autres principes que ceux du consentement mutuel ou d'introduire un système de sanctions pour inobservation des conventions. »

L'établissement de dispositions prévoyant des sanctions constituerait une atteinte directe à l'honneur des intéressés. Il faut ajouter encore que ces conventions collectives ne sont pas seulement appliquées par les organisations ouvrières et patronales qui les ont conclues. Il y a encore des employeurs qui, bien que n'étant pas partie à la convention, l'observent strictement, tant est profonde la signification de la conclusion d'un *collective agreement*.

Dans chaque industrie, dans chaque profession souvent, les modes de négociations, ainsi que les organes chargés d'établir les *collective agreements* sont différents. Il est très difficile même d'indiquer ce que sont les dispositions communes à toutes les conventions collectives. Aucun spécialiste des relations industrielles en Grande-Bretagne n'a encore entrepris une étude fouillée et vraiment systématique des conventions collectives, tant cette besogne serait ardue et colossale. La seule méthode, si l'on désire connaître quelque peu les conventions collectives britanniques, est de passer en revue certains secteurs de l'économie, notamment les plus importants: charbonnages, sidérurgie, métallurgie et constructions navales, bâtiment, coton et chemins de fer.

Charbonnages

Pendant très longtemps, les salaires des mineurs ont été négociés à l'échelle du district. Les conventions collectives étaient élaborées en Angleterre et au Pays de Galles par des conseils de district qui correspondaient aux différents bassins houillers. En Ecosse, elles étaient l'œuvre d'un seul conseil de conciliation. Les conventions

collectives des districts avaient naturellement de nombreuses dispositions communes, cependant chaque district avait son barème de salaires distinct.

En 1943, à la suite d'une enquête gouvernementale menée par lord Greene, une convention nationale fut conclue entre l'Association des propriétaires des mines de charbon et la Fédération des mineurs. Le système des districts subsista; cependant, une commission paritaire nationale composée d'un nombre égal de représentants ouvriers et patronaux fut constitué. Il fut aussi créé un tribunal national d'appel pour s'occuper des questions sur lesquelles aucun accord n'était intervenu au sein de la commission paritaire nationale. Ce tribunal d'appel consista en trois membres permanents n'ayant aucun rapport avec l'industrie charbonnière et nommés par le gouvernement. Quatre assesseurs sans droit de vote et choisis pour moitié par chacune des deux parties leur furent adjoints. Là-dessus, un salaire minimum national fut établi.

La nationalisation des charbonnages modifia dans une certaine mesure la situation. C'est ainsi que la commission paritaire nationale se composa alors de dix membres représentant le Conseil national des charbonnages (*National Coal Board*) et de quatorze membres au maximum représentant la Fédération des mineurs. La composition du tribunal d'appel ne fut pas modifiée.

Comme on le voit, il existe donc depuis 1943 une convention collective nationale qui est complétée par des accords de districts et des accords conclus à l'échelle du puits. Les accords à l'échelle du district sont conclus au sein des conseils de conciliation de district qui sont composés de représentants du conseil d'une division des charbonnages (*Divisional Coal Board*) et de représentants de la Fédération des mineurs. En cas de désaccord, il est possible de recourir à un juge de district et ensuite aux instances nationales.

Lorsqu'un différend s'élève lors de la conclusion d'un *collective agreement* à l'échelle du puits, il est porté devant une commission des conflits de district et ensuite devant le conseil de conciliation de district.

Les questions de la durée du travail, des congés payés, du salaire minimum sont réglés généralement par la convention collective nationale. Il en est de même du plan de pensions. Le salaire minimum national est parfois élevé dans certains districts. A l'échelle du district et du puits sont le plus souvent réglées les questions d'assurances, de primes à la production, d'heures supplémentaires. Cependant, de plus en plus la centralisation fait des progrès.

Sidérurgie

Disons d'emblée que les conditions de travail dans l'industrie extractive de fer sont réglées par une convention collective nationale qui est élaborée par une commission paritaire nationale pour l'in-

dustrie extractive du fer. Cependant, dans le Cumberland et dans le Cleveland, il existe des commissions paritaires qui sont totalement indépendantes de l'organisme national. Pour chacune de ces deux régions existe donc une convention collective entièrement distincte.

Dans la sidérurgie proprement dite, il y a une convention collective nationale qui s'étend à la majeure partie de l'Angleterre, le Pays de Galles et l'ouest de l'Ecosse. Certaines entreprises, notamment dans le district de Sheffield, dans les Midlands et le sud du Pays de Galles, sont soumises à des *agreements* particuliers. Dans la plupart de ces conventions, jusqu'en 1940, les salaires étaient en relation avec le prix de vente des produits. On stabilisa cette année-là les salaires. Ces dernières années, des modifications dans les barèmes des salaires ont eu lieu conformément à l'indice du coût de la vie. A Sheffield, les méthodes en usage dans la métallurgie ont été adoptées.

Dans l'ensemble, on distingue donc une grande variété de conventions. Cependant, on peut être porté à croire qu'avec la nationalisation de cette industrie une plus grande simplification sera réalisée.

Métallurgie et constructions navales

Les limites de ce vaste groupe d'industrie sont très vagues et ne peuvent être fixées qu'arbitrairement. C'est l'habitude anglaise de désigner sous le terme de *engineering and shipbuilding* une foule d'industries sans rapport les unes avec les autres. On conçoit facilement que dans ce secteur industriel le réseau des conventions collectives est particulièrement dense.

En ce qui concerne la métallurgie et particulièrement l'industrie mécanique, il n'existe pas d'accords nationaux. Le plus souvent, les conditions de travail font l'objet de *collective agreements* à l'échelle de l'entreprise ou du district. Dans plusieurs districts même, les barèmes de salaires n'ont jamais été insérés dans un *collective agreement* formel. Ces dernières années cependant, une certaine uniformité commence à se dessiner. La convention collective cependant reste conclue dans le cadre de la profession plutôt que de l'industrie. C'est pourquoi les organismes chargés d'élaborer les conventions collectives et de liquider les différends sont peu nombreux. On recourt alors aux services du tribunal d'arbitrage national qui a été créé par la législation de guerre en 1940 et qui est encore en vigueur.

L'industrie des constructions navales est mieux organisée. Nous avons là des négociations conduites à l'échelle nationale et à l'échelle régionale. L'accord national est très général. Le *collective agreement* établi au sein de chaque chantier naval garde toute sa valeur. Ainsi, la semaine de travail est fixée d'une façon générale à quarante-sept heures. Dans les chantiers navals de Londres, elle est de quarante-

quatre heures. Les différends sont tranchés d'abord par des conférences paritaires locales et ensuite par des conférences centrales.

Bâtiment

Le système pour l'élaboration de conventions collectives n'est pas le même dans toute la Grande-Bretagne. Il est identique pour l'Angleterre et le Pays de Galles. Elles sont conclues là à l'échelle nationale, à l'échelle du comté, à l'échelle du district et très souvent à l'échelle de l'entreprise elle-même. Les organismes compétents sont à l'échelle nationale la commission paritaire nationale pour l'industrie du bâtiment, puis les conseils de comtés, de districts et d'entreprises. Presque toutes les branches de l'industrie du bâtiment sont touchées. Pour le règlement des conflits existent quatre échelons d'organismes. Il y a tout d'abord la conférence locale des dirigeants des organisations intéressées, la commission des conflits du conseil de comté, la commission des conflits de la commission paritaire nationale et enfin une conférence paritaire groupant les comités exécutifs des deux parties.

En Ecosse est en vigueur une convention nationale, mais qui ne s'étend pas comme en Angleterre et au Pays de Galles à toutes les branches de la construction. D'autre part, les conseils de comtés font ici défaut. Cependant, les conseils locaux ou d'entreprises ont plus de compétence. Il existe également en Ecosse une commission paritaire nationale pour l'industrie du bâtiment qui est compétente lors des conflits.

Coton

Les *collective agreements* sont dans cette branche conclus à l'échelle locale ou à l'échelle du district. De nombreuses organisations locales, tant patronales qu'ouvrières, jouissent d'un large degré d'autonomie. Les négociations collectives de l'industrie cotonnière ont un long passé. Les accords sont très nombreux et reflètent les divisions et les subdivisions de cette industrie, que ce soit sur le plan géographique ou sur le plan des métiers. Les dispositions des conventions varient parfois selon le genre de produits. La majorité des travailleurs des deux sections de cette importante industrie, la section du filage et la section du tissage sont payés à la pièce. Les salaires sont établis selon des barèmes extrêmement compliqués qui sont célèbres dans l'histoire sociale de la Grande-Bretagne.

La procédure pour liquider les conflits est semblable dans les deux sections de cette industrie. Ainsi, en cas de conflit, une conférence réunissant les représentants du syndicat local et de l'association patronale locale doit avoir lieu. S'il n'y a pas de résultat, une conférence paritaire nationale sera organisée. En cas d'échec, un conseil de conciliation sera créé. Ce conseil sera composé de

représentants des deux parties auxquels seront adjoints deux personnes indépendantes choisies chacune par l'une des parties. Le président du conseil de conciliation devra être une personnalité indépendante qui sera nommée par les deux parties ensemble ou par le ministre du Travail. Si le conseil de conciliation n'arrive pas à aplanir le conflit, le président peut, après consultation des deux membres indépendants, faire une recommandation et s'il est invité par les deux parties, il a le pouvoir de rendre un arrêt.

Chemins de fer

Le personnel des chemins de fer britanniques, pour les besoins de la négociation des salaires et des conditions de travail, est divisé en quatre groupes: le personnel du trafic, le personnel d'entretien, le personnel des stations électriques et la police des chemins de fer.

Le groupe le plus important est sans aucun doute le personnel du trafic, qui groupe les conducteurs de locomotives, les chauffeurs, les employés des gares, de la voie, tout le personnel ambulant, etc. Il existe pour ce groupe-là une convention nationale complétée par des accords conclus à l'échelle de l'arrondissement et à l'échelle locale.

La convention nationale est l'œuvre du Conseil national du personnel des chemins de fer, composé de délégués des trois fédérations syndicales et de l'administration générale des chemins de fer. (Il n'y a pas une seule fédération de cheminots en Grande-Bretagne; ceux-ci se trouvent dans trois fédérations: la Fédération des conducteurs de locomotives, la Fédération des employés de chemins de fer et la Fédération des cheminots.) La convention nationale règle les questions générales des salaires, des heures de travail et des principales questions de service.

Les accords conclus à l'échelle de l'arrondissement sont relatifs à l'application de la convention nationale et d'autres points comme le recrutement, la tenue de service, la collaboration entre la direction et le personnel en vue d'accroître une plus grande efficacité du travail, etc.

Quant aux accords locaux, ils portent sur l'organisation des heures de travail et des vacances, sur l'amélioration des méthodes de travail, etc.

En cas de conflit, il existe le tribunal national du personnel des chemins de fer, qui est composé de trois membres. L'administration des chemins de fer et les fédérations syndicales choisissent un membre. Le président est élu soit par les deux parties, soit, en cas de désaccord, par le ministre du Travail après avoir consulté l'administration des chemins de fer et les syndicats. Le tribunal n'intervient que lorsqu'un accord n'a pu être atteint au sein du Conseil national du personnel des chemins de fer. Pour certains cas, le président seul est compétent.

Ce bref tableau, bien incomplet d'ailleurs, suffit peut-être à se faire une idée de l'immensité et de la complication des relations professionnelles en Grande-Bretagne. Ce vaste réseau reflète fidèlement l'organisation sociale et l'empirisme d'une nation où le syndicalisme a conquis depuis longtemps ses lettres de noblesse.

L'enseignement dans une société à caractère technologique

Par *P.-W. Martin*

Une conférence d'experts sur les systèmes d'enseignement et la technique moderne — à laquelle participait Giacomo Bernasconi, président de la Centrale suisse d'éducation ouvrière et secrétaire de l'U. S. S. — a siégé à Paris, du 26 au 30 juin 1950, sous les auspices du Département des sciences sociales de l'Unesco.

Sa tâche essentielle était la suivante: trouver les moyens de réaliser un équilibre optimum entre les exigences de l'éducation et celles de la profession. Dans la plupart des Etats membres de l'Unesco, l'enseignement est, dans l'ensemble, centré sur l'élève, en ce sens qu'il vise à développer les aptitudes de ce dernier. Aucun pays ne s'estime sans doute entièrement satisfait des résultats obtenus en ce domaine, qualitativement ou quantitativement. Il suffira de rappeler à cet égard un fait particulièrement marquant: dans plus de la moitié des cinquante-neuf Etats membres, les illettrés représentent de 30 à 90% de la population. Mais, quelle que soit la distance entre la théorie et la pratique, l'objectif est évident: il s'agit d'offrir à la personnalité de l'élève les moyens de se développer aussi pleinement et aussi librement que possible.

Mais il est clair que ce principe seul ne suffit pas. On doit également prendre en considération les besoins et les possibilités de la communauté sur le plan professionnel. Si, par exemple, dans un pays dont la prospérité dépend en très grande partie de l'exploitation de mines de charbon ou de la culture des céréales, la grande majorité des jeunes préfèrent devenir des employés de bureau ou de petits commerçants, le pays en question risque d'être victime de ses intentions les plus louables: son système d'enseignement préparera en effet ses habitants à mener une vie sage, sans leur en assurer les bases matérielles. S'il est vrai que l'éducation doit, pour être fidèle à sa mission, rester centrée sur l'élève, il faut que le système d'éducation lui-même soit conçu en fonction de la structure de la communauté, c'est-à-dire en tenant dûment compte des facteurs dont dépendent l'existence et la richesse du pays.

Tant que cette condition ne se trouvera pas remplie, les individus et la communauté dans son ensemble risqueront d'être soumis à de redoutables tensions sur les plans psychologique, social et écono-