

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 61 (1969)  
**Heft:** 7-8

**Artikel:** Le tripartisme de l'OIT  
**Autor:** Waline, Pierre  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-385547>

#### **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:** 10.02.2026

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

# Le tripartisme de l'OIT

Par *Pierre Waline*

Vice-président employeur du Conseil d'administration du BIT<sup>1</sup>

Parmi les délégués qui sont venus de tous les continents pour célébrer, à Genève, le cinquantenaire de l'Organisation internationale du travail, personne ne s'est trouvé, je crois, pour regretter que le tripartisme constitue la caractéristique essentielle de cette institution. Même les représentants de pays où l'on peut douter que les syndicats et les organisations d'employeurs jouissent d'une véritable indépendance vis-à-vis de leurs gouvernements se contenteront probablement de dire que, le tripartisme de l'OIT ne doit pas être invoqué pour faire obstacle à son universalité et ils affirmeront d'ailleurs qu'ils sont capables d'envoyer à Genève des délégations tripartites.

Cette unanimité, au moins apparente, montre que, si le tripartisme n'existe pas, il faudrait l'inventer, et que les hommes qui ont rédigé en 1919 la constitution de l'OIT ont été des précurseurs. Mais réalise-t-on, cinquante ans plus tard, ce que la conception d'une telle organisation internationale – restée depuis lors la seule de son espèce – avait alors de révolutionnaire ?

Il y avait eu auparavant des conférences internationales traitant des problèmes du travail – par exemple à Berne, sur l'initiative du gouvernement helvétique en 1905 et 1906 puis en 1913. Lorsqu'elles avaient à prendre des décisions elles étaient composées uniquement de représentants gouvernementaux. Si des experts venant des milieux intéressés participaient à la préparation des textes, c'était soit dans une association internationale privée dite «pour la protection légale des travailleurs» ou dans les réunions préparatoires, comme celle de 1905 qui précéda la conférence diplomatique de 1906.

La grande nouveauté qu'apporte, en 1919, la partie XIII du Traité de Versailles, charte initiale de l'OIT c'est, dans les délégations nationales à la conférence, l'égalité de droits et l'indépendance des délégués non gouvernementaux (l'un ouvrier, l'autre employeur), par rapport à leurs deux collègues gouvernementaux. Cette situation se retrouve dans la composition du conseil d'administration du BIT, avec une autre innovation – non moins spectaculaire – : les membres ouvriers et les membres employeurs de ce conseil (comme leurs adjoints respectifs) sont élus par l'ensemble des délégués travailleurs (ou employeurs) de la conférence, si bien que leur mandat n'est plus national, mais international.

<sup>1</sup> A la session de fin juin, qui succéda à la 53<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail, M. Waline est rentré volontairement dans les rangs du Groupe des employeurs et a laissé la vice-présidence du Conseil d'administration du BIT qu'il occupa avec distinction à M. Gullmar Bergenström (Suède).

Faut-il s'étonner qu'un tel système ait, à l'époque, provoqué de vives réactions ou fait travailler les imaginations ? Certains déploraient le démembrément de la représentation nationale dans ces conférences internationales ; d'autres regrettaiient, au contraire, qu'on n'ait pas créé un vrai parlement international ayant pouvoir de légiférer pour tous les Etats membres, ce qui, aujourd'hui encore, paraît bien utopique.

Mais comment l'audacieuse conception adoptée en 1919 a-t-elle pu se réaliser ? Avant 1914, certes, il y avait déjà, dans quelques grands pays industriels, comme le Royaume Uni et l'Allemagne, des syndicats et des groupements patronaux assez représentatifs pour négocier des conventions collectives. Mais c'est vraiment la guerre de 1914-1918 qui a créé les conditions et le climat favorables à la naissance de l'OIT telle qu'elle a été bâtie. Dans les pays belligérants, la collaboration des employeurs et des travailleurs pour les fabrications nécessaires aux armées avait, sous des formes diverses, accéléré l'organisation des forces sociales en présence. D'autre part, l'effort ainsi accompli par les travailleurs pour la défense de leurs pays amenait leurs syndicats à réclamer un rôle accru dans le monde qu'on devait reconstruire et personne ne contestait qu'ils avaient droit à la gratitude de leurs nations. Aussi s'affirmait de plus en plus la revendication de la journée de huit heures qui, proclamée en Russie, puis en Allemagne par les autorités révolutionnaires de novembre 1918, passait au premier plan de l'actualité dans tous les pays.

Or, une réforme d'une telle ampleur était, bien plus que l'emploi du phosphore blanc dans la fabrication des allumettes où le travail de nuit des femmes dans l'industrie, dont on avait discuté à Berne en 1905 et 1906, une affaire internationale nécessitant un accord des pays concurrents. Il n'est donc pas surprenant que la création de l'OIT et l'élaboration d'une convention internationale sur la durée du travail dans l'industrie aient été étroitement liées dans les esprits et les négociations. Quand syndicalistes et patrons allemands ont conclu, le 16 novembre 1918, l'accord sur la Communauté de travail, qui comportait la journée de huit heures, il était bien dans leurs esprits que la réforme devrait être internationalisée. Et il est caractéristique qu'en France le gouvernement ait, le 1<sup>er</sup> mars 1919, adjoint dix syndicalistes et dix employeurs à la commission des traités internationaux de travail qu'il avait constituée pour préparer les clauses sociales de la paix, afin de leur donner, au moment où il faisait voter la loi de huit heures, la garantie que ce point allait être mis en tête de l'ordre du jour de la conférence de Washington. En fait, c'est avant tout cette question des huit heures qui était alors dans les esprits et il était naturel d'accorder aux intéressés, qu'on consultait dans leurs pays respectifs, le moyen de participer à sa généralisation internationale.

A Washington, le démarrage du tripartisme se fit dans l'euphorie. La convention sur la semaine de 48 heures fut adoptée à l'unanimité

moins deux voix. L'excellent vice-président patronal de la conférence, Jules Carlier, industriel belge à la barbe blanche, très représentatif des meilleurs patrons de l'époque (une époque où son pays venait de subir quatre années de guerre) s'adressait ainsi à ses collègues ouvriers : « Chacun de nous, dans son usine, dans ses affaires, a une responsabilité écrasante qui ne peut un seul instant sortir de son esprit et qui lui impose le devoir de chercher à maintenir cette production, non pas seulement pour lui même, mais pour les ouvriers. Nous avons les mêmes buts... nous n'arriverons à réaliser notre désir à tous qu'en marchant la main dans la main. Et nous désirons le faire de tout cœur. Nous vous demandons de nous prêter la main, de mettre la vôtre dans la nôtre, que nous vous tendons loyalement... »

Les années suivantes devaient risquer de compromettre de si bonnes dispositions. A la conférence de 1920, tenue à Gênes, avec un ordre du jour purement maritime, ce fut l'échec, qui devait être durable, d'un projet de convention qui voulait établir la semaine de 48 heures dans la marine marchande – ce qui n'empêcha pourtant pas armateurs et marins de constituer une commission paritaire maritime qui conserve encore aujourd'hui sa composition seulement bipartite. A Genève en 1921, c'était la controverse sur les pouvoirs de l'OIT en matière de travail agricole. Et surtout, les difficultés et rivalités économiques révélaient la précarité des espoirs conçus à Washington, quant à une prompte ratification de la convention sur les 48 heures.

Là-dessus se greffèrent d'autres controverses et il fallut le dynamisme et l'intelligence exceptionnels d'Albert Thomas, premier directeur du BIT, pour maîtriser des assemblées parfois houleuses, où s'affrontaient, par dessus les gouvernements, des hommes qui avaient, les uns comme les autres, la conviction de défendre l'intérêt général en voulant accélérer ou freiner les activités du bureau. Je n'oublie pas à ce propos le rôle bien utile que jouait, entre les chefs du groupe patronal, Jules Carlier et Robert Pinot et ses propres camarades Léon Jouhaux, Mertens et Oudegeest, le délégué ouvrier suisse, Charles Schürech, si courtois et si bien inspiré dans ses efforts de conciliation.

Il est normal, après tout, que des divergences de vues se manifestent parfois – je dirai même assez souvent – entre les deux groupes non gouvernementaux à la conférence ou au conseil. En face de leurs collègues syndicalistes qui se présentent généralement en demandeurs, les employeurs ont un double souci : – que les textes soumis à l'adoption soient économiquement et pratiquement applicables, car on attend justement leurs objections ou leurs suggestions d'experts à ce sujet : – et que leur vote approbatif, qui les engage au moins moralement, ne puisse pas être invoqué par leurs propres gouvernements en faveur de la ratification d'une convention contre leurs organisations, mieux placées qu'eux pour en apprécier les répercussions. La confron-

tation des vues ouvrières et patronales, pourvu qu'elle soit sincère et loyale, ne peut qu'être profitable à la conférence. Seuls les régimes totalitaires connaissent une harmonie préétablie des rapports entre groupes sociaux qui peut n'être que la parure d'une commune sujexion à l'Etat.

J'ajoute tout de suite que les points de convergence ont été, surtout depuis la dernière guerre, bien plus frappants que les occasions de désaccord entre les deux groupes. Qu'il s'agisse de la formation ou du perfectionnement, de la prévention des accidents et des maladies professionnelles ou plus généralement de la sécurité et de l'hygiène du travail, de l'aide à apporter aux pays en voie de développement, et surtout de certaines libertés fondamentales : liberté syndicale, lutte contre le travail forcé ou la discrimination, l'objectif des deux groupes est le même et il ne peut y avoir parfois divergence que sur l'appréciation des meilleurs moyens à mettre en œuvre pour l'atteindre.

Quant aux décisions concernant certaines conditions de travail et leurs compléments sociaux, les difficultés d'accord me semblent résulter plutôt, aujourd'hui, de la grande différence des possibilités dont disposent des pays très inégalement développés, et la ligne de partage des opinions peut alors, à mon avis, traverser chacun des deux groupes plutôt que les séparer dans leur ensemble.

Mais il est un point sur lequel l'accord général se rétablit ou devrait se rétablir entre nous tous : c'est l'obligation juridique et morale qu'ont tous les gouvernements de respecter strictement les clauses des conventions qu'ils ont estimé possible de ratifier. Cela vaut, non seulement pour les textes garantissant des conditions minima de travail, mais aussi – et plus encore – pour ceux affirmant des droits essentiels de l'homme au travail, comme la liberté syndicale. C'est d'ailleurs la constatation du non-respect de ces droits par certains gouvernements, même quand ils avaient pris la responsabilité de ratifier nos conventions, qui nous a fait comprendre combien, travailleurs et employeurs attachés à ces libertés, nous étions d'accord sur l'essentiel et animés par un commun idéal. Ainsi en est-il, par exemple, dans la commission de la conférence qui contrôle l'application des conventions ratifiées et dans le comité de la liberté syndicale du conseil où je siège depuis tant d'années avec mon cher collègue Jean Möri et où nous avons toujours pu adopter des conclusions unanimes sur les plaintes dont nous étions saisis.

La création de l'OIT sous sa forme tripartite a eu d'autre part de très importantes conséquences sur le développement des organisations professionnelles nationales. A partir du moment où un rôle officiel était confié à leurs représentants sur le plan international, il était normal que leur croissance fût facilitée et leurs avis pris en plus grande considération dans leurs propres pays. Ainsi, c'est une grande partie pour pouvoir désigner la délégation des employeurs à la conférence de 1919, qu'a été créée en France la première confédération patronale

véritable. C'est quelques années plus tard que le gouvernement français a établi un premier conseil économique et social, dans lequel siégeaient les délégués des syndicats ouvriers et patronaux.

Mais l'avantage principal du tripartisme de Genève, est, à mes yeux, l'occasion qu'il nous donne périodiquement, dans les multiples réunions organisées chaque année par le BIT, de mieux nous connaître et de nous expliquer les uns aux autres, en marge de l'ordre du jour officiel, les modalités et les résultats de nos systèmes de relations sociales. Un Français, par exemple, a beaucoup à apprendre des expériences poursuivies, avec des résultats profitables pour tous, dans les pays scandinaves, en Allemagne et bien sûr en Suisse.

Des entretiens de ce genre montrent, d'ailleurs, que le rôle de «troisième homme» qui revient au gouvernement n'est pas du même ordre dans l'OIT et dans la vie sociale de nos pays respectifs. Bien que le président Paul Ramadier ait dit, avec esprit et aussi avec courage, dans son discours d'adieu au conseil du BIT, que les gouvernements devraient «avoir l'humilité de toujours concevoir que leur rôle est secondaire et que l'essentiel, l'objet des délibérations du BIT ce sont les ouvriers et les patrons», en souhaitant que ceux-ci se mettent d'accord entre eux, il va de soi que les gouvernements ont aussi un rôle important à jouer dans la discussion de textes qui, finalement, seront soumis à ratification et deviendront alors, tels quels, réglementations nationales.

Il en va autrement, selon moi, dans la vie sociale de chaque pays, où le rôle des négociations collectives entre partenaires sociaux devrait être aussi large que possible, les pouvoirs publics se contentant de leur rappeler éventuellement certaines données de la situation économique et de la politique nationale, soit pour les avertir de certains risques, soit pour stimuler leurs chances d'accord. Demander leur arbitrage ne devrait être qu'un dernier recours, aussi exceptionnel que la grève.

Cela suppose, on le voit, un grand effort de conciliation de la part des organisations ouvrières et patronales. Mais justement, dans notre monde de 1969 où la mode est un peu trop de tout contester, (comme si de grandes vérités avaient été soudain découvertes pour transformer le sort des hommes), l'OIT tripartite se présente à nous comme une école de compréhension mutuelle ouverte aux hommes de bonne volonté.