

# Relations industrielles en Angleterre : une organisation volontaire entretient des rapports satisfaisants dans l'industrie anglaise

Autor(en): **Neden, Wilfred**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **52 (1960)**

Heft 6

PDF erstellt am: **19.03.2021**

Persistenter Link: <http://doi.org/10.5169/seals-385151>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

c) aux *employés*, une allocation complémentaire de vacances calculée sur la *base de la rémunération mensuelle*, à raison de :

$\frac{1}{16}$  en 1960 (correspondant à  $1\frac{1}{2}$  jour)

$\frac{2}{16}$  en 1961 (correspondant à 3 jours)

$\frac{3}{16}$  en 1962 (correspondant à  $4\frac{1}{2}$  jours)

$\frac{4}{16}$  en 1963 (correspondant à 6 jours)

L'octroi de l'allocation complémentaire ci-dessus sera subordonné en 1960 à la condition que le travailleur soit occupé dans l'entreprise depuis au moins trois mois au moment du congé principal.

Dans les secteurs où la mobilité de la main-d'œuvre est importante, les commissions paritaires pourront déroger à cette condition et, au besoin, établir des modalités d'octroi particulières.

Pour les années 1961 et suivantes, les commissions paritaires fixeront les modalités d'octroi et de paiement de l'allocation complémentaire ci-dessus. Toutefois, les parties signataires de l'accord pré-appelé s'efforceront de formuler des suggestions à cet effet.

Les commissions paritaires sont invitées à entériner ces dispositions et à en demander l'application obligatoire par voie d'arrêté royal.

Les diverses notions utilisées dans les paragraphes qui précèdent (par exemple : âge de référence) doivent s'interpréter à la lumière des dispositions légales en matière de vacances annuelles.

## Relations industrielles en Angleterre

*Une organisation volontaire  
entretient des rapports satisfaisants  
dans l'industrie anglaise*

Par Sir Wilfred Neden

Il est impossible de se faire une idée exacte de ce que sont aujourd'hui les relations industrielles en Angleterre si on n'a pas présentes à l'esprit deux choses très importantes. La première est que les rapports entre employeurs et ouvriers sont solidement fondés sur les bases volontairement admises d'un système autonome; la seconde, que la situation actuelle est l'aboutissement d'un processus long et graduel.

Il y a maintenant près de cent ans que la « discussion collective » est reconnue comme le moyen normal de décider des salaires et des conditions de travail. Depuis lors, le gouvernement a pris l'habitude, non seulement d'attendre des employeurs et des ouvriers qu'ils

règlent eux-mêmes leurs affaires d'une manière autonome, mais encore de les aider activement à organiser leurs discussions.

Il y a environ quatre cents ans, les salaires et les conditions de travail étaient déterminés par l'Etat; celui-ci interdisait pas ailleurs les coalitions d'employeurs et d'ouvriers qui essayaient de changer ce qu'il avait décidé. A mesure que l'industrie s'est développée, le système du contrôle de l'Etat est tombé en désuétude; salaires et conditions de travail étaient fixés par les employeurs, les ouvriers restant libres de chercher à obtenir des avantages s'ils le pouvaient.

Les efforts faits ultérieurement par les ouvriers pour se grouper en vue de la défense de leurs intérêts a amené au XVIII<sup>e</sup> siècle le vote d'une législation d'interdiction, sous forme des lois de 1799-1800 sur les coalitions. Ces lois ont fini par perdre un peu de leur sévérité pendant la crise qui a suivi les guerres napoléoniennes et, en 1824, une loi fut votée qui rendait légaux les groupements de métier ayant pour but de régler les salaires et les conditions de travail. Cette mesure donna un vif élan à la formation de syndicats et marqua le début d'une longue série de différends et de grèves dont certaines d'une grande violence; il en résulta qu'on imposa certaines limites à l'activité des syndicats.

Le droit de grève devenait toutefois légal et, sauf en temps de guerre, il l'est toujours resté. Ultérieurement, l'importante loi de 1871 sur les syndicats fut votée; elle était la première de plusieurs votées par le Parlement et donnant aux syndicats la situation dont ils jouissent aujourd'hui en Angleterre.

Nous sommes donc passés, en un siècle et demi, de l'interdiction légale complète des « coalitions » à un système de discussion collective dont le succès dépend entièrement de l'organisation des patrons et des ouvriers en groupements volontaires représentant les deux camps de l'industrie. Cette organisation a pris de l'extension en même temps que l'industrie anglaise se développait davantage. Dans toutes les branches principales de l'industrie et des grands services on peut considérer l'organisation comme complétée; dans d'autres secteurs, son élaboration se poursuit.

Du côté des syndicats, on a formé il y a près de cent ans le TUC, organisme central de coordination. Son but est de faire valoir et de protéger les intérêts des syndicats affiliés et de leurs membres et d'améliorer la condition sociale et économique de tous les travailleurs. L'organisme exécutif du TUC est le Conseil général, qui représente des groupes de syndicats affiliés. Bien qu'il ait le droit d'intervenir, dans certaines circonstances, dans les affaires des syndicats affiliés — par exemple les différends sérieux, y compris ceux entre syndicats — le Conseil général s'abstient de le faire sauf sur la demande des syndicats eux-mêmes; ces derniers, en effet, tiennent tous beaucoup à leur autonomie.

En ce qui concerne les employeurs, la contrepartie moderne du TUC est la Confédération britannique des employeurs, formée en 1919 et composée de représentants des nombreux syndicats patronaux. Ceux-ci ne sont pas tous formés de la même manière et n'ont pas tous le même rôle; certains s'occupent de toutes les questions intéressant les industries qu'ils représentent, y compris les rapports avec les ouvriers; d'autres ne s'occupent que de ces rapports. Comme le TUC, la Confédération britannique des employeurs s'occupe des questions de directives générales concernant les relations industrielles et n'intervient pas dans les affaires des groupements qui la composent.

Les ministères consultent la Confédération britannique des employeurs et le TUC sur les questions touchant leurs intérêts respectifs; ces deux organismes, avec des représentants des industries nationalisées, forment le Conseil national consultatif mixte, qui donne ses avis au gouvernement par le canal du ministre du travail — son président — sur toutes les questions intéressant les travailleurs.

Le mécanisme mixte de discussion collective varie énormément. Dans les industries déjà anciennes, où la discussion collective existe depuis longtemps, on a encore recours aux méthodes traditionnelles s'adaptant à chaque cas particulier; tandis que dans beaucoup d'industries où l'organisation a été plus tardive, les conseils industriels mixtes agissent d'une façon plus uniforme et plus officielle.

La plupart des industries prévoient le cas où on ne pourrait pas se mettre d'accord sur une question donnée; certaines ont admis que toute question qui ne pourrait pas être réglée par discussion collective serait soumise à un arbitrage dont la décision constituerait une obligation pour les deux parties.

Toutefois, la majorité des industries n'a pas encore admis l'arbitrage et les deux parties restent libres de décider de ce qu'elles feront si certains différends demeurent sans solution. Dans la pratique, on demande souvent, pour les cas de ce genre, l'aide du ministre du Travail.

L'organisation autonome de l'industrie admet parfaitement qu'un minimum de dispositions légales régie directement les rapports entre employeurs et ouvriers quand ceux-ci sont convenablement organisés. Si l'organisation volontaire de la discussion collective couvre la grande majorité des travailleurs, il y a néanmoins des industries et des services dans lesquels le système de discussion volontaire n'existe pas, la plupart du temps par suite d'un manque d'organisation parmi travailleurs et employeurs.

Pour répondre aux cas de ce genre, nous avons un mécanisme légal institué aux termes de la loi de 1959 sur les conseils des salaires, de la loi de 1948 sur les salaires agricoles et de la loi de 1949 sur les salaires agricoles (Ecosse) pour fixer les salaires minima et



certaines conditions de travail. Les employeurs et les ouvriers intéressés sont également représentés dans les organismes légaux chargés de déterminer les salaires, et ils se mettent souvent d'accord sur le taux minimum des salaires.

Nous avons la loi de 1959 sur les prix et conditions d'emploi, qui oblige tout employeur à respecter les tarifs et les conditions d'emploi spécifiés par la discussion collective ou l'arbitrage. Mais il n'y a que deux lois qui prévoient l'intervention de l'Etat dans les relations collectives normales, et aucune des deux n'impose une obligation absolue aux employeurs ou aux travailleurs.

La loi de 1896 sur la conciliation et la loi de 1919 sur les tribunaux industriels peuvent se résumer en ceci, qu'elles permettent au ministre du Travail d'offrir sa médiation lorsqu'il est évident que les parties sont dans l'impossibilité de trancher elles-mêmes le différend. L'aide fournie par le ministre peut revêtir trois formes: 1<sup>o</sup> la conciliation; 2<sup>o</sup> l'offre de facilités d'arbitrage; 3<sup>o</sup> une enquête ou des investigations.

C'est le plus souvent à la conciliation qu'on a recours, habituellement sur la requête d'une des parties en désaccord. Bien que le conciliateur (ou le conseil de conciliation) n'ait pas pouvoir de prendre des décisions et puisse seulement aider les parties à arriver à un accord volontairement conclu, la conciliation donne souvent de bons résultats.

Pour l'arbitrage, il faut l'assentiment des deux parties. Les décisions n'ont pas force obligatoire; mais la question ne se pose pas, étant donné que ces décisions résultent d'un désir mutuel d'aboutir de cette façon. Si un différend ne peut pas être résolu par la conciliation ou l'arbitrage, le ministre peut le déférer à une cour d'enquête ou à un comité d'investigation; le ministre peut agir ainsi sans le consentement des parties en désaccord. Bien que celles-ci ne soient pas tenues d'accepter les recommandations exprimées, ces recommandations servent souvent, en pratique, de bases à un règlement de l'affaire.

On voit d'après ce qui précède que nous avons en Angleterre un système de relations industrielles, édifié par les employeurs et les travailleurs, qui non seulement a été adapté aux conditions diverses et changeantes de l'industrie, mais encore se conforme aux principes démocratiques. Grâce à des modifications successives et graduelles, dues souvent à des désaccords sérieux et à des tentatives de domination par la force, employeurs et travailleurs ont élaboré à l'aide de concessions mutuelles un système permettant de donner une solution pacifique aux difficultés qui s'élèvent entre les deux camps.

La politique de l'Etat en la matière, politique suivie depuis bien des années par les gouvernements successifs, a consisté à aider et à encourager, non à diriger. On peut affirmer que le propre mécanisme

de négociation de l'industrie, associé à l'assistance fournie le cas échéant par le gouvernement sous forme de conciliation et d'arbitrage, constitue la sauvegarde la plus efficace qui soit contre les grèves et les lock-outs toujours possibles avec un système de détermination volontaire.

Il est indispensable, pour qu'un tel système donne de bons résultats dans une économie aussi complexe et aussi délicatement équilibrée que celle d'aujourd'hui, que tous les intéressés aient un sens très vif de leurs responsabilités et tiennent compte de l'intérêt général plutôt que de leur seul intérêt particulier. C'est là une question de mesure, et la perfection est évidemment impossible à atteindre. On peut néanmoins affirmer à bon droit que s'il est vrai qu'il se produise des arrêts de travail — parfois assez sérieux — le système de relations industrielles qui existe en Angleterre fonctionne, dans l'ensemble, d'une façon remarquable.

## L'aide à la vieillesse et aux survivants dans les cantons

*Etat au 1<sup>er</sup> janvier 1960*

*(Suite et fin)*

### 11. Canton de Vaud

#### *La législation*

Décret concernant l'aide complémentaire à l'assurance-vieillesse et survivants, du 5 décembre 1955;

Arrêté concernant l'aide complémentaire à l'assurance-vieillesse et survivants, du 5 mars 1956.

#### *Les prestations*

Bénéficiaires	Prestations annuelles maximums
	Fr.
Personnes seules ou veuves .....	1 020
Couples .....	1 620
Orphelins simples .....	340 <sup>1</sup>
Orphelins doubles .....	510 <sup>1</sup>
<sup>1</sup> Ces montants sont augmentés de 50% pour les orphelins de plus de 15 ans.	