Document generated on 04/24/2024 6:41 a.m.

Relations industrielles
Industrial Relations

L'avenir de l'Organisation internationnale du Travail

Volume 1, Number 1, September 1945

URI: https://id.erudit.org/iderudit/1023889ar
DOI: https://doi.org/10.7202/1023889ar

See table of contents

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)
1703-8138 (digital)

Explore this journal

Cite this article

(1945). L'avenir de l'Organisation internationnale du Travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *1*(1), 3–3. https://doi.org/10.7202/1023889ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1945

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

L'AVENIR DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Il est une institution internationale dont l'action a été très efficace entre les deux guerres et qui a survécu au milieu du conflit : cette institution c'est l'Organisation internationale du Travail créée par la Partie XIII du Traité de Versailles. Le fait qu'elle s'est maintenue alors que tout s'écroulait autour d'elle démontre clairement que l'O.I.T. répond à une nécessité et qu'elle s'est généralement acquittée de son mandat à la satisfaction des travailleurs, des employeurs et des gouvernements.

Il est peu de récent progrès social dans le monde auquel l'O.I.T. n'ait été mêlée directement ou indirectement. Si, aujourd'hui, les gouvernements sont en position d'instituer des régimes de sécurité sociale, ils le doivent en grande partie aux experts de l'O.I.T. qui ont étudié ces questions depuis au delà de quinze ans. Qui ne se rappelle la figure d'Oswald Stein qui a énormément contribué à l'organisation de la sécurité sociale dans l'Amérique latine. Les réalisations de l'O.I.T. dans le domaine de la législation du travail ont encore plus de poids, car l'action de l'O.I.T. s'est traduite par des conventions et des recommandations qui ont amélioré les conditions de travail de millions de travailleurs.

Pour tous ces motifs, l'O.I.T. exercera dans l'après-guerre une influence considérable. Aussi le Président Roosevelt avait-il raison de déclarer à la Conférence de Philadelphie que, dans le domaine qui est celui de l'O.I.T., les Nations-Unies n'avaient pas besoin d'instituer un organisme nouveau. C'est d'ailleurs la conviction de personnes aptes à juger l'œuvre de l'O.I.T. et ses possibilités dans l'après-guerre.

On sait que la Charte des Nations-Unies signée à San Francisco prévoit l'organisation d'un *Conseil économique et social.* En certains milieux, on a interprété ce Conseil comme une rebuffade à l'O.I.T. Cependant, il n'en est rien. Sans doute, il eût été préférable que l'O.I.T. fût immédiatement reconnue dans la Charte, ce qui aurait évité bien des discussions et des retards. Maintenant, il sera nécessaire de préciser le statut de l'O.I.T. et son intégration dans le nouvel organisme de sécurité. *Ce serait une erreur de tenter de réduire la portée de l'action de l'O.I.T.* On ne saurait faire table rase d'une expérience de vingt-cinq années sans nuire à la reconstruction sociale du monde. Surtout, ce serait trahir la confiance des travailleurs qui ont le droit de participer à l'élaboration de l'après-guerre.

CLAUSES D'ARBITRAGE DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Les dispositions des conventions collectives peuvent donner lieu à des controverses lors de leur application ou plus exactement pendant la durée de la convention. *C'est pourquoi il est nécessaire de prévoir un mécanisme d'arbitrage dans la convention elle-même afin de prévenir des grèves.* En sus de la législation gouvernementale concernant la conciliation et l'arbitrage, les employeurs et les unions ouvrières prennent souvent l'initiative d'établir une procédure d'arbitrage dans les cadres de la convention.

Aux États-Unis, cette tendance vers l'arbitrage volontaire *se généralise* de plus en plus. C'est ce qui ressort d'une étude préparée par la Division des Relations Industrielles du *Bureau of Labor Statistics.*

Cette enquête couvre *1,254 conventions* englobant 2,684,000 travailleurs employés par les *14* principales industries américaines, le 1er janvier 1944.

915 conventions, couvrant *83%* des travailleurs de ces 14 industries, contiennent des clauses d'arbitrage. De ces 915 conventions, 43 prévoient un mécanisme d'arbitrage *permanent,* tandis que 872 stipulent l'arbitrage *ad hoc.* Dans 93% des cas, l'arbitrage fonctionne sur *simple requête* de l'une ou l'autre des parties. Quant aux modalités de l'arbitrage, 40% des conventions stipulent des *comités tripartites* et 36% la nomination d'un seul arbitre.

La sentence arbitrale est finale et obligatoire dans 90% des conventions étudiées. C'est l'information la plus significative qui se dégage de cette enquête. De plus, règle générale, *on réfère à l'arbitrage,* non seulement les conflits d'interprétation des conventions, mais aussi toute *une série de problèmes spécifiques* prévus. De plus, dans 50% des cas, *des périodes de temps* sont fixées quant au fonctionnement du mécanisme arbitral.

Tels sont les points saillants de cette étude préparée par Abraham Weiss. Pour plus de détails, référer au *Monthly Labor Review* d'octobre 1944, vol. 59, n° 5, p. 1001.