

Étude comparative sur la législation de conciliation et d'arbitrage

IV - État libre d'Irlande

Anonyme

Volume 6, numéro 3, juin 1951

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023211ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023211ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Anonyme (1951). Étude comparative sur la législation de conciliation et d'arbitrage : IV - État libre d'Irlande. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 6(3), 75–78. <https://doi.org/10.7202/1023211ar>

prend des dispositions pour la tenue d'autres séances avant de rendre sa décision.

Enfin, signalons que le tribunal peut être prié par le ministre du Travail de donner son avis sur toute question se rapportant à un conflit ou sur tout autre question qui, dans l'opinion du ministre, doit être référée au tribunal.

E — Tribunal national d'arbitrage

Le tribunal national d'arbitrage existe en vertu de l'ordonnance de 1940 relative aux conditions de travail et à l'arbitrage national dont certaines dispositions reprises par la loi de 1945 sur les conseils des salaires sont en vigueur jusqu'au 31 décembre 1950, à moins que le Parlement ne prolonge cette période. Nous sommes ici en présence d'une législation de guerre tendant, pour une durée temporaire, à l'arbitrage obligatoire des conflits. Les parties au différend « doivent signaler le conflit par écrit au Ministre du Travail. Celui-ci requiert l'application de la procédure contractuelle paritaire lorsqu'il en existe une dans la branche d'activité en cause. Si aucun accord n'intervient ou si le délai apporté au règlement du conflit apparaît injustifié, le Ministre peut ren-

voyer le conflit devant le tribunal national d'arbitrage. Lorsqu'il n'existe pas de procédure contractuelle et que le conflit n'a pu être réglé par voie de conciliation, le Ministre peut également renvoyer l'affaire devant le tribunal national d'arbitrage »⁸ Le tribunal national d'arbitrage comprend cinq membres, soit un représentant des employeurs, un représentant des travailleurs et trois membres désignés dont l'un assume la présidence. Le tribunal est constitué à l'occasion de chaque conflit et ses décisions sont obligatoires.

F — Industries nationalisées

La loi de 1948 sur le gaz ainsi que les lois de 1947 sur les transports et l'électricité, prévoient la création d'une procédure à caractère paritaire ayant pour but de fixer les salaires et les autres conditions de travail.⁹ En vertu d'une convention collective négociée le 31 mars 1948 entre le Conseil de l'électricité et les syndicats, une procédure spéciale règle les conflits qui peuvent s'élever entre les parties intéressées. En dernier ressort, le différend est soumis au tribunal industriel ou à un autre tribunal agréé d'un commun accord pour arbitrer le différend. La sentence arbitrale rendue devient obligatoire pour les commissions de l'électricité, les syndicats et les syndiqués.¹⁰

IV — ETAT LIBRE D'IRLANDE

Le règlement des conflits du travail relève de la loi du 27 août 1946 sur les relations de travail¹ qui traite notamment du tribunal du travail, des conventions collectives et des différends du travail.

A — Tribunal du travail

Le tribunal du travail est composé d'un président, nommé par le minis-

(1) Loi du 27 août 1946 sur les relations du travail, Série Législative, 1946, Irlande I, Bureau international du Travail.

tre et de quatre membres titulaires, dont deux sont des salariés et deux des employeurs. Le ministre demande à une organisation représentative des syndicats professionnels

(8) Le règlement des conflits collectifs de travail en France et à l'étranger, Renée Petit, p. 268.

(9) Relations professionnelles, Rapport V (Supplément) p. 7, Trente-deuxième session, Genève, 1949, Bureau international du Travail.

(10) Idem, p. 32.

de salariés de proposer des personnes susceptibles d'être nommées; il en est de même pour les deux membres du tribunal représentant les employeurs. Le ministre nomme les personnes ainsi proposées.

Dans le cas des travailleurs, s'il existe plus d'une organisation représentative et si le ministre estime qu'il n'est pas désirable que la nomination soit faite comme indiquée au paragraphe précédent, il peut, par règlement, déclarer que la nomination sera faite en la manière suivante: i) il invite les syndicats professionnels de salariés et les organisations représentatives des syndicats professionnels de salariés à proposer des personnes susceptibles d'être nommées; ii) le ministre procède alors à la nomination parmi les personnes ainsi proposées. En d'autres termes, la désignation des membres travailleurs du tribunal ne se fait pas sans ignorer les possibilités de pluralisme syndical.

Un membre titulaire peut être révoqué par le ministre pour des raisons définies, mais si l'organisation par laquelle il a été désigné existe toujours, seulement avec le consentement de cette organisation. La loi définit certaines fonctions qui sont incompatibles avec la qualité de membre titulaire du tribunal et précise qu'ils ne peuvent ni exercer des fonctions ou occuper un emploi les empêchant d'être disponibles en tout temps pour les travaux du tribunal.

Le tribunal peut nommer des assesseurs spécialistes qui l'assistent en toute question relative aux actions intentées devant le tribunal.

Le tribunal peut également désigner des fonctionnaires du tribunal pour agir en qualité de fonctionnaires de conciliation.

Lorsque le président du tribunal estime que l'expédition des affaires l'exige, il peut décider que le tribunal siègera en deux chambres distinctes dont la deuxième est présidée par le vice-président du tribunal qui

est nommé directement par le ministre.

Aucune décision du tribunal sur un objet relevant de sa juridiction n'est susceptible d'appel à un tribunal ordinaire.

B — Application des conventions collectives

La loi du 27 août 1946 prévoit l'enregistrement des conventions collectives relatives aux salaires et aux conditions de travail. L'une des conditions d'enregistrement est que la convention doit prévoir qu'en cas de différend du travail entre les salariés visés par la convention et leurs employeurs, il n'y aura pas de grève ou de lock-out avant que le différend ait été soumis au tribunal pour règlement par voie de négociation, de la manière spécifiée par la convention elle-même.

En cas d'une plainte au sujet d'un employeur qui aurait omis ou négligé d'observer une convention collective enregistrée, la procédure suivante est appliquée: a) le tribunal examine la plainte et entend toutes les personnes qu'il juge intéressées et qui désirent être entendues; b) si, après cet examen, le tribunal acquiert la conviction que la plainte est bien fondée, il peut, par voie d'ordonnance, requérir ledit employeur d'accomplir tels actes (y compris le paiement d'une somme due à un salarié, à titre de rémunération conformément à la convention) qui, dans l'opinion du tribunal, représente l'exécution de ladite convention par ledit employeur.

Si un employeur se plaint au tribunal qu'un syndicat représentant les salariés encourage ou appuie à l'aide de ses fonds une grève qui, au su du comité général du syndicat, est contraire à la convention, et qui a pour objet la satisfaction d'une revendication d'avoir à accorder à un salarié une rémunération ou des conditions autres que celles qui sont fixées par la convention, les dispositions

suivantes sont applicables : le tribunal examine la plainte et si le tribunal acquiert la conviction que la plainte est fondée : i) le tribunal, par voie d'ordonnance, peut requérir ledit syndicat de salariés de cesser d'appuyer ladite grève à l'aide de ses fonds; ii) il peut annuler l'enregistrement de la convention.

Si une réquisition contenue dans une ordonnance n'est pas exécutée, la personne à laquelle la réquisition est adressée est déclarée coupable et passible, par voie de jugement sommaire, de diverses amendes.

Le tribunal peut en tout temps, à la demande de quiconque, rendre une décision sur une question quelconque relative à l'interprétation d'une convention de travail enregistrée ou à son application à une personne déterminée.

Les tribunaux ordinaires en tranchant toute question qui peut être soulevée au cours d'une action intentée devant eux quant à l'interprétation d'une convention de travail enregistrée ou quant à son application à une personne déterminée, doivent tenir compte de toute décision prise par le tribunal du travail au sujet de ladite convention, qui leur est renvoyée au cours de ladite action.

Si, lors d'une action intentée devant un tribunal ordinaire, il est soulevé une question quant à l'interprétation d'une convention de travail enregistrée ou quant à son application, le tribunal ordinaire peut, s'il le juge opportun, renvoyer la question au tribunal du travail pour décision, et la décision du tribunal du travail sur la question n'est pas susceptible de recours.

C — Examen des différends du travail par le tribunal

Lorsqu'un différend du travail s'éleve ou est à craindre, le tribunal du travail peut étudier ce différend, sous réserve des dispositions qui suivent.

D — Fonctionnaire de conciliation

Avant que le tribunal du travail n'entreprenne l'étude d'un différend, le président peut nommer un fonctionnaire de conciliation chargé d'agir en qualité de médiateur dans le différend aux fins d'affecter soit un règlement permanent de celui-ci, soit un règlement temporaire de manière à prévenir toute cessation de travail pendant l'étude du différend.

E — Procédure d'arbitrage

Lorsqu'un différend du travail s'est élevé ou est à craindre, le Tribunal peut, avec le consentement de toutes les parties intéressées au différend, renvoyer le différend pour arbitrage à une ou plusieurs personnes ou arbitrer lui-même le différend.

F — Procédure prévue par les conseils industriels mixtes enregistrés

La loi prévoit l'enregistrement de conseils industriels mixtes représentant effectivement les salariés d'une catégorie ou d'un groupe particulier et leurs employeurs et ayant pour objet de favoriser des relations harmonieuses entre ces employeurs et ces salariés. Les conseils industriels mixtes prévoient, dans leurs statuts que si un différend du travail surgit entre ces salariés et leurs employeurs, il ne peut être déclaré aucune grève ni aucun lock-out à l'appui du différend avant que celui-ci ait été renvoyé au conseil industriel mixte intéressé.

Le tribunal du travail n'étudie un différend entre parties qui sont représentées dans un conseil industriel mixte enregistré que si (a) ledit conseil en fait la demande; ou (b) le tribunal estime que le différend est de nature à entraîner une cessation de travail.

G — Autre méthode de règlement prévue

Le tribunal du travail n'examine un différend dans lequel un syndicat professionnel est intéressé, si celui-ci démontre à la satisfaction du tribunal qu'il existe un accord en vigueur entre lui et les autres parties au différend, qui prévoit une autre méthode de règlement du différend, que si le tribunal estime que le différend est de nature à entraîner une cessation de travail.

H — Convention collective enregistrée

Le tribunal n'étudie un différend entre personnes auxquelles s'applique une convention de travail enregistrée, dans le sens de la présente loi, et concernant les matières auxquelles se rapporte la convention que si (a) une des parties à la convention en fait la demande; ou si (b) le tribunal estime que le différend est de nature à entraîner une cessation de travail.

I — Recommandation du tribunal du travail

Après avoir examiné un différend, le tribunal du travail formule une recommandation mentionnant son opinion sur le fond du différend et les termes d'un règlement, dans l'intérêt général et en vue de favoriser la paix professionnelle, en tenant compte de l'équité desdits termes envers les parties en cause, et de la possibilité qu'ils soient acceptables pour elles. Le tribunal communique toute recommandation formulée à toutes les parties au différend, ainsi

qu'à telles autres personnes à qui il juge opportun de les communiquer, et peut également publier la recommandation de la manière qu'il juge opportune.

J — Différend du travail d'une nature spéciale

Lorsque le tribunal du travail est averti qu'un différend professionnel s'est élevé et a entraîné la cessation du travail dans une profession ou industrie, il peut se saisir du différend, s'il est certain qu'aucun syndicat de salariés ne favorise ou n'appuie le différend. Par la voie des journaux, le tribunal invite à comparaître les personnes intéressées par le différend. Après l'audition des personnes venues pour comparaître, le tribunal, selon ce qu'il juge opportun, i) décide de ne point intervenir dans le différend; ou ii) publie une recommandation exposant l'opinion du tribunal sur le fond du différend, et la manière dont il devrait être réglé; ou iii) rend une sentence, dont les termes ne doivent pas être en contradiction avec une convention de travail enregistrée, énonçant les conditions auxquelles, à l'avis du tribunal, le différend devrait être réglé.

Si le tribunal décide de rendre une sentence, celle-ci demeure en vigueur pendant une période de trois mois à partir de la date à laquelle elle a été rendue.

Tout employeur qui, sans le consentement du tribunal, emploie ou consent à employer, pendant ladite période, un salarié à des conditions non conformes à celles de la sentence, se rend coupable d'une infraction et devient passible d'une amende dont le maximum est déterminé par la loi.