

NATIONS UNIES  
CONSEIL  
ECONOMIQUE  
ET SOCIAL



Distr.  
GENERALE

E/CN.4/1155/Add.32  
31 octobre 1974

FRANCAIS  
Original : ANGLAIS

COMMISSION DES DROITS DE L'HOMME  
Trente-deuxième session

RAPPORTS PERIODIQUES SUR LES DROITS DE L'HOMME

Rapports sur les droits économiques, sociaux et culturels portant sur la période allant du 1er juillet 1969 au 30 juin 1973, qui ont été communiqués par les gouvernements en application de la résolution 1074 C (XXIX) du Conseil économique et social

IRLANDE

[2 octobre 1975]

III A7 - Droit de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix

1. Sous réserve de l'ordre et de la moralité publics, l'article 40.6.1 de la Constitution irlandaise garantit notamment aux citoyens le droit, de former avec d'autres des associations et des syndicats. L'article prévoit que des lois pourront être promulguées pour réglementer et contrôler l'exercice de ce droit dans l'intérêt public. Ces lois ne doivent pas faire de discrimination fondée sur des motifs politiques ou religieux ou d'appartenance à une classe.
2. En Irlande, les conditions d'emploi de la très grande majorité des travailleurs sont négociées collectivement et librement entre employeurs ou organisations d'employeurs et organisations de travailleurs. C'est principalement pour aider les deux parties à se mettre d'accord sur de telles questions que la Labour Court (Cour du travail) a été instituée en application de l'Industrial Relations Act (Loi sur les relations professionnelles) de 1946. La Labour Court a pour mission essentielle de régler les conflits du travail soit par la conciliation, soit par voie d'enquête sur le litige et de remise aux parties d'une recommandation qui n'est pas de caractère obligatoire et qui énonce les conditions auxquelles la Cour est d'avis que le litige devrait être réglé. Dans les cas isolés où le droit d'organisation professionnelle ou de négociation collective semble contesté par un employeur ou son libre exercice entravé, la partie lésée a la possibilité de soumettre la question en litige à la Labour Court. Toutes les fois que la Cour a été saisie d'affaires de ce genre, elle a eu pour jurisprudence constante de reconnaître ces droits.
3. Le Trade Union Act (Loi sur les syndicats) de 1971 fixe à 500 le nombre minimum de membres qu'un syndicat déclaré doit compter pour demander l'autorisation de négocier. Tout syndicat déclaré qui n'a pas le nombre de membres requis et estime que l'octroi d'une autorisation de négocier en ce qui le concerne ne serait pas contre l'intérêt public, peut en appeler à la High Court (Cour Suprême) pour qu'elle fasse une déclaration en ce sens. Si la Cour fait cette déclaration, le Ministre du travail est tenu d'accorder l'autorisation.

En vertu du Trade Union Act de 1971, la somme minimum qu'il faut déposer à la High Court pour obtenir une autorisation de négocier, est de 5 000 livres sterling. Cette condition ne peut faire l'objet d'un recours. En effet, un syndicat déclaré qui ne peut satisfaire à la condition ne saurait obtenir l'autorisation de négocier. Sans doute peut-on voir là une disposition restrictive, mais il faut tenir compte de la situation des syndicats en Irlande. Il y a un peu plus de 400 000 travailleurs organisés en près de 100 syndicats. Il existe des cas où 21 syndicats représentent les 11 000 travailleurs d'une seule compagnie. Par ailleurs, dans un cas, 33 syndicats représentent 21 000 travailleurs, dans un autre 18 syndicats représentent 2 200 travailleurs et dans un troisième, 12 syndicats représentent 700 travailleurs. Dans ce genre de situation, les négociations qui font intervenir un certain nombre de syndicats différents, sont difficiles et complexes. Il importe donc que les autorisations de négocier ne soient délivrées qu'aux véritables syndicats et qu'on empêche ainsi un nouveau morcellement de l'organisation syndicale. On estime aussi essentiel que tout syndicat qui demande une autorisation de négocier dispose d'assez de fonds pour assurer à ses membres des services suffisants.

Indépendamment des syndicats déclarés, les Trade Union Acts (Lois sur les syndicats) de 1941 (Article 6) et de 1942 (Article 2) prévoient l'octroi à tout groupe particulier du statut d'organisation parasyndicale ("excepted body"). Une organisation parasyndicale peut négocier en matière de salaires ou d'autres conditions d'emploi mais ne bénéficie pas de la protection du Trade Union Act (Loi sur les syndicats) de 1906 en ce qui concerne les piquets de grève, etc. Ces organisations ne sont pas tenues de compter un nombre minimum de membres ni de déposer une somme quelconque.

### III A8 - Droit de grève

4. La principale loi qui concerne les grèves est le Trade Disputes Act (Loi sur les conflits du travail) de 1906; elle protège le droit des travailleurs à assurer pacifiquement des piquets de grève, en prévision ou en cours d'un conflit du travail. En vertu du Trade Union Act (Loi sur les syndicats) de 1941, la protection de la loi de 1906 s'étend seulement aux membres des syndicats qui ont l'autorisation de négocier. Toutefois, les travailleurs qui n'appartiennent pas à un syndicat titulaire d'une telle autorisation, ont le droit de se mettre en grève mais la protection de la loi de 1906 ne s'applique pas à l'action entreprise par ces travailleurs en prévision ou au cours d'un conflit du travail.