



HAL
open science

Les Wages Councils: bilan

Timothy Whitton

► **To cite this version:**

Timothy Whitton. Les Wages Councils: bilan. Alizés : Revue angliciste de La Réunion, 1994, pp. 67-87. hal-01017249

HAL Id: hal-01017249

<https://uca.hal.science/hal-01017249v1>

Submitted on 3 Jul 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

No 7

ALIZÉRS

- Trade Winds -

Revue Angliciste de La Réunion

C.A.P.E.S. CURRICULUM
AND
OTHER ESSAYS

JANUARY 1994

FACULTÉ DES LETTRES & SCIENCES HUMAINES
UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION (FRANCE)

Contents

C.A.P.E.S. Curriculum

- La pensée religieuse noire dans l'Amérique des années vingt,
by *Françoise Clary (Université de Reims, France)* p. 9
- The Individual and the Community in Toni Morrison's *Beloved*,
by *Geneviève Laigle (Université de La Réunion, France)* p. 19
- Love, Death and Desire in Toni Morrison's *Beloved*,
by *Anne-Marie Paquet (Université Sorbonne Nouvelle, France)* p. 33
- The Mad Trio in Toni Morrison's *Beloved*,
by *Michel Bernard (Université Française du Pacifique)* p. 41

Other Essays

- "An Occurrence at Owl Creek Bridge,"
The Mask, the Law, the Printed Word,
by *Denis Gauer (Université de La Réunion, France)* p. 55
- Les "Wages Councils": bilan
by *Timothy Whitton (Université de Caen, France)* p. 67
- Like Father, Like Children: The Father's Poisonous Legacy
in William Faulkner's *Absalom, Absalom!*,
by *Alain Geoffroy (Université de La Réunion, France)* p. 90
- *Call for Papers* p. 101
- *Back Numbers* p. 103



Les « Wages Councils » : bilan

Timothy Whitton
Université de Caen¹

C'est en 1909, sous le regard bienveillant de Winston Churchill, alors Président du Board of Trade, que les Conseils Industriels (Trades Boards), ancêtres des Conseils des Salaires (Wages Councils), voient le jour. La législation vise avant tout à réduire l'exploitation salariale, qui dans certains secteurs de l'industrie britannique, est devenue insupportable. En effet, malgré une soumission ancienne et presque totale à un système économique ultra-libéral, l'opinion publique est bouleversée par de nombreuses révélations tout à fait scandaleuses sur les conditions de vie endurées par les ouvriers les moins bien rémunérés de l'industrie britannique et se montre de plus en plus hostile au « sweating system »². Celui-ci réunit toutes les conditions propres à créer une insuffisance flagrante du niveau de vie des travailleurs, et se manifeste principalement par des conditions de travail insalubres et dangereuses, un nombre d'heures de travail excessif et des salaires anormalement bas.

A première vue, le discours politique consacré à la fixation de salaires minima n'a pas évolué. En 1909, les uns craignent que ces minima n'aient des effets délétères sur le chômage et la compétitivité de l'industrie dans son ensemble. Les autres revendiquent le droit de chaque travailleur, en vertu de sa participation à la communauté, à un salaire équitable et juste. Ils prétendent en outre que l'avitilissement des salaires n'aura d'autre effet que de pervertir la compétition commerciale³.

Si aujourd'hui, les diverses aides sociales parviennent à atténuer sensiblement les méfaits des bas salaires, ce n'est pas pour autant que le terme « sweated labour » est tombé en désuétude. Il en va de même pour les Conseils des Salaires qui continuent à établir les salaires horaires minima pour les travailleurs employés dans vingt-quatre secteurs d'activité de l'industrie britannique. Depuis sa création, ce système de fixation par ordonnances ministérielles de salaires minima n'a subi aucune modification en profondeur. On constate, par ailleurs, que les types de métiers ainsi que les caractéristiques des employés soumis aux dispositions des premiers Conseils Industriels n'ont guère changé. Grâce à son processus sélectif surtout, mais également à sa discrétion, cette forme d'intervention étatique a manifestement été approuvée par l'ensemble de la classe politique. Toutefois, si l'on s'en tient aux menaces récentes des pouvoirs publics, ce sursis tire à sa fin.

Les Conseils Industriels (Trades Boards)

Pour les premiers Conseils Industriels, l'enjeu était considérable. Il leur fallait absolument trouver un compromis, car ils étaient au confluent de trois forces distinctes : un système économique fondé sur le laisser-faire, dont on pouvait espérer que les tenants se préoccupent

¹ Université de Caen, U.E.R. de Langues Vivantes Etrangères, Esplanade de la Paix, 14032 Caen Cédex (France).

² A ma connaissance, le terme *sweatshops* fut utilisé pour la première fois dans la *Westminster Gazette* du 2 novembre 1895, pour décrire les petits ateliers dans lesquels travaillaient surtout les immigrants nouvellement arrivés en Angleterre. On l'utilise encore pour désigner les entreprises, surtout de petite taille, où les conditions de travail paraissent suspectes.

³ Voir à ce sujet le discours de Winston Churchill (*Hansard*, 28 avril 1909, vol. iv, col. 388), dans lequel il condamne brillamment l'absence de réglementation dans le domaine de la fixation de salaires dits « décents ». Ce discours revient constamment dans les écrits consacrés aux *Wages Councils*, et ceux qui défendent le besoin de maintenir la protection salariale aiment à souligner l'appartenance politique de celui qui en fut le Père Fondateur. N'oublions pas, cependant, la participation de Sydney Buxton, Arthur Henderson et surtout celle des Dilkes.

des problèmes engendrés par les bas salaires, la volonté d'aider les salariés les plus démunis, et la nécessité de ne pas entraver l'organisation ouvrière.

La loi sur les Conseils Industriels entre en vigueur le 1^{er} janvier 1909 et réussit tant bien que mal à concilier ces objectifs. Dorénavant, les partenaires sociaux peuvent demander la mise en place d'un conseil, d'une part, dans une industrie où la négociation syndicale ne parvient pas à s'établir et, d'autre part, là où les salaires des employés s'avèrent anormalement bas. Sont privilégiées, toutefois, les requêtes qui mettent en valeur le besoin d'établir un Conseil Industriel pour favoriser le déclenchement de la négociation collective.

Dans un premier temps, toute tentative d'utilisation des conseils comme simples mécanismes de fixation de salaires minima est, du moins en principe, désapprouvée. Les Conseils Industriels ne doivent se substituer ni à la négociation collective ni à la fixation de salaires minima. Il leur incombe néanmoins de réaliser un étrange mélange de ces deux tâches.

Les Conseils Industriels sont des organes tripartites constitués d'un nombre égal de délégués nommés par les employés et par les employeurs, et de trois membres indépendants, représentants de l'Etat. Ces derniers sont désignés par le Ministre du Travail. C'est surtout la présence de membres indépendants qui distingue le style des négociations de ces conseils de celui des secteurs organisés de l'industrie. De manière générale, les membres de chaque conseil se réunissent une fois par an pour négocier un salaire minimum horaire pour leur secteur d'activité. En principe, on exclut la possibilité d'établir autoritairement ce plancher de rémunération, car il est censé être le fruit du dialogue établi entre employés et employeurs. On constate, cependant, que dans de nombreux cas, le pouvoir de négociation des employés est trop faible - voire inexistant - pour parler de véritables négociations.

Hormis les difficultés rencontrées dans la mise en route d'un tel organisme gouvernemental, les conseils se heurtent également aux problèmes posés par la définition de leur champ d'application. Certaines industries qui profitent des bas salaires regroupent en leur sein de nombreuses professions⁴. Faut-il en ce cas négocier un salaire minimum pour chacune d'entre elles, ou bien doit-on considérer que le plancher de rémunération est valable pour l'ensemble des ouvriers de la même industrie ? C'est sans doute parce qu'elle était plus facile à appliquer que le Parlement penche pour la deuxième solution, car même si l'établissement d'une gamme complexe de minima revenait à proposer une forme de différenciation salariale, il convenait tout d'abord de simplifier les responsabilités des Conseils Industriels.

Cependant, le Parlement met en garde les principaux acteurs, en soulignant l'importance qu'il attache à la mise en place de la négociation collective dans les secteurs protégés par les minima. La suppression des bas salaires devait passer avant tout par la concertation entre employés et employeurs et le législateur était hostile à tout artifice susceptible de faire obstacle à ce processus.

Dans un premier temps, quatre Conseils Industriels furent établis dans les secteurs suivants : la confection, la fabrication de boîtes en carton et en papier, la dentellerie mécanisée et la fabrication de chaînes. Mais en dépit de recommandations portant sur la nécessité de privilégier la négociation, on constata que les travailleurs concernés par ces premiers conseils ne parvenaient pas à établir un rapport de force convenable. Confrontés à cet échec, les conseils ne pouvaient que se limiter à la fixation réglementaire de salaires plus acceptables qui s'apparentaient parfois à des salaires dits « de subsistance ». Il apparaissait en effet que l'espoir de voir s'enraciner la négociation dans ces secteurs d'activité se révélait mal fondé.

⁴ L'industrie du vêtement, par exemple, regroupe plusieurs professions: les personnes qui découpent le tissu, les couturières, celles qui repassent etc.. La responsabilité du Conseil Industriel s'étendait sur l'ensemble du personnel et on ne tenait pas compte de cette division du travail.

Le rôle des Conseils Industriels continuera ainsi à être mal défini. Pourtant, malgré les preuves irréfutables obtenues jusqu'alors, les pouvoirs publics refusent de reconnaître le besoin, du moins dans certaines industries, d'intervenir pour fixer des salaires plus acceptables. Cet entêtement se traduit en 1918 par une nouvelle loi sur les Conseils Industriels. Dorénavant, ces derniers doivent se conformer encore plus rigoureusement aux consignes édictées dix années auparavant par le Parlement, et s'efforcer réellement d'encourager la mise en place de la négociation entre employeurs et employés. C'est presque un coup d'épée dans l'eau, et, en 1921, le bilan présenté par le Vicomte Cave fait clairement état de l'impuissance des Conseils Industriels. D'après lui, ceux-ci continuaient à fixer des salaires minima et n'incitaient pas les ouvriers, écrasés par leurs conditions de travail, à s'organiser. Pour Cave, l'échec était d'autant plus dramatique que l'Etat était amené à approuver des salaires très bas, n'améliorant en rien par là même, la situation des plus défavorisés. Par conséquent, de manière à supprimer toute ambiguïté et à mettre un terme aux capacités fictives que l'on persistait à leur attribuer, il demanda que les conseils se limitent officiellement à la fixation de salaires de subsistance. D'autre part, pour rester plus fidèle aux conditions locales du marché de l'emploi, Cave réclama la création de conseils régionaux. Il voulait ainsi que la rigidité des minima nationaux cède la place à des minima plus adaptés aux circonstances propres à chaque région. Cave terminait son rapport en critiquant vigoureusement l'appareil administratif attaché aux Conseils Industriels. Ses recherches avaient révélé que les délais nécessaires à la mise en application des minima statutaires étaient souvent très longs. Les minima ne pouvaient guère suivre le mouvement des prix, ce qui diminuait d'autant l'efficacité des conseils.

En dépit des recommandations de Cave, aucune nouvelle réforme ne fut proposée. Le nombre de Conseils Industriels se multiplia, alors qu'en parallèle, les Conseils de Whitley et le syndicalisme connurent une forte expansion⁵. S'ajoutait à ces considérations la résolution sur les salaires équitables, adoptée en 1891, puis modifiée en 1909⁶. Il en résulta un enchevêtrement des mécanismes à la disposition du salariat qui n'aidait en rien à la bonne mise en oeuvre d'une politique destinée à secourir les secteurs à bas salaires.

A cet égard, le comité présidé par Lord Balfour constate que tous les Conseils Industriels ont été établis en vertu de la loi de 1909 et que celle de 1918 n'a pas eu l'effet escompté. Les Conseils Industriels portent le stigmate de la pauvreté due aux bas salaires et persistent à offrir une protection de dernier recours aux plus démunis de l'industrie britannique. Par ailleurs, loin d'encourager la négociation, ils ont tendance à l'étouffer. En effet, de nombreux travailleurs ne voient pas l'utilité de s'affilier à un syndicat ou de s'organiser puisque leurs salaires, fussent-ils des salaires minima, sont établis sans qu'ils s'en préoccupent. Etant donné leur faible pouvoir de négociation, ces ouvriers ne peuvent espérer guère plus que les minima fixés par leurs conseils. La négociation des nombreuses modalités d'emploi demeure, par conséquent, un vœu pieux.

Il faudra attendre 1938 et les revendications des travailleurs de la boulangerie pour que soit mis à jour un défaut majeur de ce système de fixation de salaires minima. Vingt-cinq années plus tôt, les haveurs de houille travaillant à la tâche avaient pu mobiliser suffisamment leurs

⁵ Voir pages 71-72 la liste complète des *Trades Boards/Wages Councils*, date de création et le cas échéant la date d'abolition. En 1923 on pouvait compter quelque 72 Conseils de Whitley (*Joint Industrial Councils* ou *Statutory Joint Industrial Councils*).

⁶ The Fair Wages Resolution. La première fut votée en 1891 et stipula que l'Etat devait respecter, dans ses contrats, les taux de salaires pratiqués « dans la localité ». Cette résolution fut modifiée par deux fois, en 1909 et en 1946. Dans le premier cas, la nouvelle législation obligea tout employeur travaillant pour l'Etat à respecter les salaires conventionnels (*going rates*) pratiqués dans la localité. D'autre part, la sous-traitance sans l'approbation explicite et préalable du ministère chargé de la gestion du contrat était prohibée. Grâce à la modification de 1946, la diffusion à tout un secteur d'activité des améliorations obtenues par voie de la négociation syndicale fut rendue automatique et obligatoire.

camarades afin de s'assurer, en vertu de la loi de 1912 sur les mines de charbon, un salaire minimum. Dans la boulangerie, les travailleurs de nuit, c'est-à-dire une partie seulement de la main-d'œuvre, ne bénéficient pas des modalités d'emploi conclues, grâce à la négociation collective, entre les employeurs et le corps principal des travailleurs. Le bénéfice des conditions obtenues n'est pas diffusé de manière adéquate aux travailleurs de nuit, qui, se sentant marginalisés, demandent la création d'un Conseil Industriel pour protéger leurs salaires.

Les réclamations formulées par les travailleurs de nuit dans l'industrie de la boulangerie, démontrent la faible capacité des conseils à s'adapter à une catégorie de l'effectif salarié particulièrement exposée aux méfaits des bas salaires. En effet, il s'avère que seule une partie de la main-d'œuvre réclame l'intervention du législateur pour fixer des salaires minima, mais il faut néanmoins que toute l'industrie se mobilise pour que la requête soit honorée. Bien que cette démarche n'amorce pas d'autres demandes du même ordre, elle semble à l'origine de la transformation des Conseils Industriels en Conseils des Salaires.

La loi de 1945 sur les Conseils des Salaires (Wages Councils)

Compte tenu de l'échec des Conseils Industriels à enrayer les bas salaires et de certains défauts (tel l'exemple de l'industrie de la boulangerie) inhérents au système, il fallait envisager de nouvelles perspectives pour la fixation de salaires minima. L'instabilité économique provoquée par le retour à une économie de paix n'aidait en rien les plus démunis à s'organiser, et certains secteurs de l'industrie se révélaient encore très exposés aux pratiques salariales abusives. Dans chaque industrie des travailleurs organisés côtoyaient ceux dont le pouvoir de négociation n'était pas suffisant pour leur assurer un niveau de vie acceptable. Il convenait donc de parler de la pauvreté salariale en termes de *catégories de travailleurs à bas salaires* plutôt qu'en termes d'*industries à bas salaires*.

La loi de 1945 transforme les « Trades Boards » en « Wages Councils » et dorénavant, ceux-ci fixent des salaires minima pour des catégories de travailleurs. De cette manière, le Parlement se résigne aux bas salaires endémiques en Grande-Bretagne ; toute industrie peut comporter un nombre plus ou moins important de travailleurs à bas salaires et ce sont eux qu'il convient de protéger pour que la législation trouve toute sa justification.

Tout comme pour les Conseils Industriels, le Parlement exige que les Conseils des Salaires ne représentent en rien un obstacle à la mise en place de la négociation collective. La fixation législative de salaires minima ne doit en aucun cas empêcher l'organisation des travailleurs, sous quelle que forme que ce soit, ni aboutir au maintien d'un simple filet de sécurité. On conserve également de l'ancien système la possibilité de saisir une commission d'enquête pour étudier toute modification de la procédure de protection salariale choisie. Dans le cas, par exemple, d'un constat d'amélioration manifeste du pouvoir de négociation des employés touchés directement par les minima, la commission peut étudier la possibilité de supprimer le Conseil des Salaires de ce secteur.

De cette manière, l'objectif des nouveaux conseils est de pallier les déficiences de la négociation, tout en encourageant les titulaires de bas salaires à s'organiser. L'ampleur de la pauvreté due aux bas salaires se précise, se rapportant, *a priori*, plus à des zones spécifiques de la population active qu'à certains secteurs d'activité. Par ailleurs, la distinction entre la convention collective et la fixation réglementaire des salaires est rendue aussi ténue que possible. Toutefois, il n'est pas acquis que cette révision des Conseils des Salaires n'aidera les plus démunis à choisir, parmi la multiplicité des mécanismes à leur disposition, la structure la plus adaptée à leur pouvoir de négociation⁷.

⁷ Convention collective, Conseil Industriel, Conseil de Whitley (*Standing Joint Industrial Council/Joint Industrial Council*) etc

Les Conseils des Salaires et les lois de 1959, 1975 et 1979

La loi sur les Modalités et les Conditions de l'Emploi (*Terms and Conditions of Employment*) est adoptée en 1959. En vertu de l'article 8 de cette législation, il est possible de recourir aux tribunaux industriels pour exiger que toute amélioration des modalités d'emploi obtenue par une part « substantielle » du personnel d'un établissement soit appliquée à l'ensemble de l'effectif salarié. Cette loi renforce la Résolution sur les Salaires Equitables (*Fair Wages Resolution*) de 1946 qui avait rendu obligatoire la diffusion à tout le secteur d'activité des meilleures conditions d'emploi obtenues par voie syndicale.

Votée en 1975, la Loi sur la Protection de l'Emploi (*The Employment Protection Act*) modifie radicalement le champ d'application des Conseils des Salaires. En effet, on leur confie la négociation de toutes les modalités d'emploi contenues dans la convention collective traditionnelle. Pour soutenir cette initiative, l'article 8 de la loi de 1959 sur les Modalités et les Conditions de l'Emploi est remplacé par l'annexe 11 (*Schedule II*) à la nouvelle législation. Cette clause donne la possibilité aux intéressés de porter devant le Service de Conseils, de Conciliation et d'Arbitrage (A. C. A. S. - *Advisory Conciliation and Arbitration Service*, établi l'année précédente) tout litige concernant les modalités d'emploi négociées dans la convention collective. L'annexe 11 à la loi de 1975 stipule que toute amélioration salariale obtenue par une part « substantielle » de la main-d'œuvre protégée par l'un des Conseils des Salaires doit s'appliquer automatiquement à toute la *catégorie* de travailleurs concernée. De cette manière, les *accords de branches* conclus par ailleurs dans l'industrie deviennent, dans les industries sous l'égide de conseils, des *accords de catégories*. La procédure ne change pas et il est du ressort du tribunal industriel saisi de mesurer la représentativité de chaque requête.

Par ailleurs, le fonctionnement même des Conseils des Salaires est modifié. Désormais, sans l'approbation préalable du Ministre du Travail, les conseils peuvent établir leurs ordonnances et décider de la date de leur entrée en vigueur. D'autre part, le Ministre n'intervient plus dans le choix des représentants des employeurs et des délégués syndicaux appelés à siéger auprès des conseils. Enfin, les syndicats sont encouragés à demander la transformation d'un Conseil des Salaires en Conseil Statutaire de Whitley (*Statutory Joint Industrial Council*), ce qui doit amorcer le développement de négociations sans la participation des membres indépendants nommés par le ministère.

La loi de 1979 sur les Conseils des Salaires consolide cette dernière législation en ce sens qu'il est désormais possible, lors des négociations, d'établir un éventail hiérarchique de salaires pour les travailleurs protégés. On réduit de la sorte le caractère absolu de la pauvreté due aux bas salaires tout en conférant un pouvoir de négociation potentiel à chacun, quel que soit son statut. Mais les ordonnances qui s'étendent déjà sur des dizaines de pages s'en trouvent encore plus difficile à interpréter et à appliquer. Si l'on se réfère aux dires des inspecteurs, malgré beaucoup de bonne volonté de part et d'autre, l'obscurité des textes est souvent à l'origine de nombreuses infractions⁸.

⁸ Compte tenu de la taille moyenne d'un établissement soumis aux dispositions des Conseils des Salaires (entre 1 et 10 employés) les patrons exercent plusieurs fonctions sinon toutes : patron, comptable, employé etc.. A moins d'être un véritable spécialiste dans le domaine des négociations salariales – et encore – je défie quiconque de comprendre une ancienne ordonnance longue de trente pages.

La loi de 1986 sur les salaires⁹

L'abrogation en 1982 de la Résolution sur les Salaires Équitables (*Fair Wages Resolution*) - et par là même de l'annexe 11 à la loi de 1975 - marque le début de l'érosion graduelle de ce système de fixation de salaires minima. A cet égard, forte de l'enthousiasme né du *thatcherisme*, la nouvelle génération de monétaristes ne se fait pas prier pour souligner l'échec essuyé jusqu'alors par les partisans des diverses politiques de revenus. Il est vrai que la Grande-Bretagne sort à peine du *Social Contract* dont les conséquences ont considérablement contribué à la défaite des Travaillistes.

Malgré l'hostilité manifeste des pouvoirs politiques, les Conseils des Salaires continuent à fonctionner tant bien que mal. Ce sursis est dû en grande partie à la Convention n° 26, signée en 1928, de l'Organisation Internationale du Travail. Ce texte exige que, pour protéger les travailleurs les plus vulnérables, les pays signataires créent ou maintiennent des structures de fixation de salaires minima. Une clause d'abrogation est toutefois incluse. Elle stipule que tout pays signataire peut réviser sa position tous les cinq ans. Jusqu'à ce jour, la Grande-Bretagne ne s'est pas retirée de cette convention.

Les Conseils des Salaires n'ont toutefois pas échappé à la rigueur, qui, sur le plan social, caractérise la tendance politique actuelle. Depuis la loi de 1986 sur les salaires, leur champ d'application est bien plus limité. Ils ne sont plus autorisés, pour chaque catégorie de travailleurs protégée, qu'à établir deux taux horaires minima, l'un pour les heures contractuelles et l'autre pour les heures complémentaires.

Ce sont toutefois les jeunes, jusqu'à vingt et un ans révolus, qui, au nom de la mobilité dans le marché de l'emploi, sont touchés le plus durement par cette législation. En effet, ils sont, depuis 1986, totalement exclus de la protection des Conseils des Salaires. S'il est vrai que le chômage frappe tout particulièrement cette tranche de la population active et que les salaires minima réglementaires peuvent, dans certains cas, freiner l'embauche, l'exclusion qui en résulte demeure un problème controversé. S'inspirant le plus souvent de thèses (néo-)keynésiennes, de nombreux groupes de pressions ne cessent de revendiquer, à la fois pour endiguer la concurrence déloyale fondée sur l'avalissement des salaires et pour stimuler la demande, le besoin de maintenir une forme de protection salariale¹⁰. Par ailleurs, les opposants à cette nouvelle législation déplorent le fait que les titulaires de bas salaires doivent dépendre d'aides sociales pour compléter leurs revenus¹¹. Cette complémentarité rappelle, en effet, le *Speenhamland system* du siècle dernier.

Cependant, par-delà le débat purement économique, il est certain que la loi de 1986 a sensiblement dépoussiéré les Conseils des Salaires. Les ordonnances sont bien moins compliquées, et sont rédigées sur quatre pages tout au plus. Les infractions dues à l'incompréhension des textes sont de plus en plus rares et la condamnation des « mauvais payeurs » est devenue une tâche bien plus aisée. De la même manière, en réduisant brutalement le nombre de taux salariaux à fixer réglementairement, on a mis un terme à l'efficacité illusoire des Conseils des Salaires en matière de négociation collective. Ils sont plus que jamais amenés à établir de simples salaires minima statutaires, sans se préoccuper outre mesure de la mise en valeur de la négociation collective.

⁹ *The 1986 Wages Act*.

¹⁰ Monnaie courante pour la *Low Pay Unit* et le *Child Poverty Action Group*, cette thèse laisse perplexe. Pour relancer la demande selon l'analyse keynésienne, il faut que tous les salaires augmentent. L'augmentation sélective de certains salaires n'aurait d'autres conséquences que de rendre leurs titulaires moins compétitifs sur le marché de l'emploi, et ce dans des secteurs où la conjoncture n'est déjà pas très favorable.

¹¹ Certaines aides sociales ont la fâcheuse tendance de prendre de plus en plus l'allure de prêts à plus ou moins long terme (*Family Credit System*). Voir également le *Family Income Supplement*, créé en 1973.

L'organisation des Conseils des Salaires

Le fonctionnement des Conseils des Salaires est pratiquement identique à celui de leurs prédécesseurs. Ils restent, comme eux, des organes tripartites constitués d'un nombre égal de représentants des employeurs et des employés ainsi que de trois représentants de l'Etat. Au Ministère du Travail existent un bureau des Conseils des Salaires chargé de la coordination des tâches administratives, et des locaux réservés exclusivement aux négociations entreprises dans le cadre des Conseils des Salaires.

Le responsable de bureau est saisi par l'un ou par l'autre des partenaires sociaux - généralement par les employés - lorsqu'une modification de salaires est proposée. Ceci se traduit le plus souvent par une demande annuelle de révision de salaires. Après avoir consulté tous les intéressés - employeurs, employés, syndicat(s), groupement(s) professionnel(s) etc. -, le bureau convient d'une date de réunion.

Les trois membres indépendants disposent du même champ d'intervention que dans les anciens conseils. On leur demande d'agir en tant que conciliateurs, et, pour ce faire, le président, qui a le dernier mot lorsque ses deux collègues ont des avis contraires, doit posséder une bonne connaissance de l'industrie en question. Pour constituer une équipe de travail équilibrée et efficace, il doit également choisir ses deux collaborateurs avec le plus grand soin. En ce qui concerne la composition de ces équipes, on trouve à côté des industriels qui jouissent d'une certaine notoriété dans le milieu des Conseils des Salaires, surtout des hauts personnages de la fonction publique. Certains membres indépendants siègent auprès de plusieurs conseils, ce qui leur vaut parfois le reproche, eu égard aux nombreuses particularités de chaque industrie, de ne pas pouvoir exercer leur tâche en connaissance de cause. D'aucuns prétendent aussi, que ce sont en réalité les présidents, étant donné leur vote parfois décisif, qui fixent leurs propres objectifs, lesquels sont ratifiés lors de la séance plénière pour respecter les principes de forme¹².

Au début des négociations, un délégué des employés soumet une proposition de modification de salaire. Celle-ci doit être appuyée par un autre membre du conseil. A l'issue du premier exposé, le représentant du patronat présente la position des employeurs après quoi s'ouvrent les discussions.

Dans la mesure où les employeurs sont susceptibles de faire une offre en-dessous du taux qui serait le plus acceptable, les délégués des employés demandent habituellement une hausse exagérée. Si aucune proposition n'est approuvée, les membres indépendants et les employés quittent la séance plénière pour débattre séparément. Dans le cas où le taux proposé par les employeurs leur semble suffisant, les indépendants s'évertuent à convaincre les employés de reconsidérer leur position, parfois même en les menaçant d'approuver ladite modification de salaire. Il en va de même pour les employeurs, lorsque, à la suite de ce premier entretien, ils sont à leur tour amenés à débattre en privé avec les trois membres indépendants. Ces derniers doivent, de par leurs discussions avec les deux parties - voire leurs menaces -, obtenir des concessions pour que soit trouvé un terrain d'entente. L'incertitude des deux parties quant à la modification qui recevra le soutien des membres indépendants peut aboutir à un compromis préférable à l'échec de la proposition que l'on défend. A l'issue de ces délibérations, employeurs et employés entament de nouvelles discussions à la lumière des « conseils » donnés par les indépendants. Chacun reformule sa requête et les indépendants confirment leur position en indiquant quelle proposition *n'obtiendra pas* leur approbation. Aussi ambiguë que

¹² D'après les dires de certains acteurs des conseils, le président de « Licensed Residential » avait en 1987 personnalisé sa mission. Il avait en effet affirmé que son objectif était d'accroître le minimum d'environ 30%, par rapport au salaire moyen national, pendant les quatre années à venir.

puisse paraître cette démarche, elle permet aux représentants de l'Etat de ne pas intervenir directement pour fixer le nouveau salaire minimum. Au contraire, dans la mesure où ils votent *contre* et non pas *pour* une proposition de modification de salaire, l'accord final adopté lors de la séance plénière ne semble pas être le fruit d'une décision prise directement par eux, mais de leur capacité à réconcilier les adversaires. Ce rôle d'arbitre est renforcé par la possibilité qui est offerte à un président de séance de reporter la décision finale à une date ultérieure.

Toutes les négociations menées par les conseils doivent rester strictement confidentielles. En dehors des ordonnances, il est rigoureusement interdit de diffuser quelque document que ce soit au public, notamment par le biais de la presse¹³. En outre les séances se déroulent à huis-clos.

L'entrée en vigueur des nouveaux minima

Lorsqu'une proposition de salaire minimum est acceptée, elle doit être publiée dans la *London Gazette* et dans la *Edinburgh Gazette*. Il existe ensuite un délai de quinze jours pendant lequel chacun est invité à formuler ses objections. A l'expiration de ce délai, la proposition est transmise au Ministre du Travail et l'information sur les modifications de salaires minima est diffusée sous forme d'ordonnances (*Wages Orders*)¹⁴. Celles-ci peuvent être rédigées en langue étrangère, et doivent être envoyées à tous les employeurs concernés ainsi, le cas échéant, qu'aux travailleurs à domicile. Les employeurs sont dans l'obligation de porter les ordonnances à la connaissance de leurs employés, ce qui se traduit généralement par un affichage dans un lieu de passage de chaque établissement. Certaines entorses à cette réglementation sont néanmoins tolérées, surtout lorsqu'il n'existe pas de lieu d'affichage approprié. Dans ce cas, les employeurs doivent faire en sorte que leur personnel ait accès aux ordonnances, ce qui permet parfois des pratiques tout à fait suspectes¹⁵. Pendant un délai de quinze jours après la diffusion des ordonnances, tout employeur peut faire une réclamation, mais au-delà de cette période, les nouveaux taux deviennent statutaires. Normalement, compte tenu des nombreuses étapes du processus, la mise en application d'un texte nécessite au moins un délai de sept semaines, mais en raison de la lenteur inhérente au système, l'échéance est très souvent portée à dix semaines.

L'inspection des Conseils des Salaires (Wages Inspectorate)

Il existe très peu d'informations sur le fonctionnement initial de l'inspection, et il a fallu attendre des moyens de gestion fiables pour apprécier ce contrôle auquel sont soumis les secteurs d'activité protégés par les Conseils des Salaires. Par ailleurs, le travail quotidien des inspecteurs demeure très confidentiel, ce qui le rend d'autant plus mystérieux et impénétrable. Il est à rappeler d'ores et déjà qu'un employeur n'est aucunement obligé de se manifester pour être répertorié par les services administratifs des conseils. De ce fait, les inspecteurs découvrent tous les jours de nouveaux administrés et leur travail sur le terrain est d'une importance primordiale.

L'inspection fut créée par la loi de 1909 sur les Conseils Industriels et depuis lors, sa mission n'a guère changé. Un corps d'inspecteurs dépendant du Ministère du Travail recense

¹³ Ordonnances : Wages Orders.

¹⁴ Avant la loi de 1975 sur la Protection de l'Emploi, les hausses de salaires devaient être ratifiées ou refusées - mais en aucun cas modifiées - par le Ministre de l'Emploi. Celui-ci n'était pas contraint, en revanche, de respecter un quelconque délai pour prendre sa décision et surtout en période de gel des salaires dans le cadre des diverses politiques des revenus, il exerçait ce droit parfois pour freiner les augmentations consenties.

¹⁵ Pendant mes trois années de recherches doctorales, je n'ai jamais vu une seule ordonnance affichée. Les inspecteurs tolèrent que l'on garde les ordonnances dans un tiroir, à la condition, toutefois, que le personnel y ait accès à tout moment.

les établissements qui relèvent des divers Conseils des Salaires, et vérifie la bonne mise en application des ordonnances, ce qui permet une mise à jour constante du fichier central. Certains inspecteurs s'occupent tout particulièrement des travailleurs à domicile. Sur le lieu de travail ils ont droit de regard sur les livres de comptes des entreprises et doivent s'assurer par tous les moyens « raisonnables » que les employeurs se conforment aux textes. Concrètement, en dehors de l'étude de tout document de comptabilité, cela implique des entretiens avec le personnel et les employeurs, ainsi qu'avec toute personne dont le témoignage pourrait être utile.

Les inspecteurs travaillent sous la tutelle d'antennes régionales, dont le quartier général se trouve à Londres. En 1986, le nombre d'antennes régionales fut réduit de 15 à 9. Actuellement, elles sont dispersées sur le territoire national dans les endroits suivants : Londres, le Sud-Est, l'Est, le Sud-Ouest, les Midlands, le Nord-Ouest, Yorkshire et Humberside, le Nord, l'Ecosse et le Pays de Galles¹⁶. Alors qu'en 1975 on pouvait compter 137 inspecteurs, il ne sont à l'heure actuelle que 71.

Depuis 1979, il existe, pour alléger le travail considérable des inspecteurs, un système d'enquête postale. L'inspection adresse un questionnaire à de nombreux établissements déjà répertoriés ou susceptibles d'être soumis aux dispositions des conseils. Ce contrôle épistolaire, dont la validité est très souvent contestée, sert essentiellement à rassembler les premiers éléments d'une enquête¹⁷. Pour déceler une infraction, les vérifications sur le terrain demeurent toujours la stratégie la plus efficace. Il est vrai, cependant, vu l'énormité de la tâche, que les questionnaires épistolaires, malgré leur fiabilité restreinte, peuvent permettre à l'inspection de concentrer ses efforts sur les véritables mauvais payeurs. C'est du moins ce qu'affirment les inspecteurs qui effectuent le travail de terrain¹⁸.

Alors que l'enquête postale peut déclencher une visite sur le lieu de travail, une plainte déposée par un employé auprès de son antenne locale aboutit systématiquement à une inspection. Dans le cas où l'employeur ne respecte pas les ordonnances, les inspecteurs essaient, dans un premier temps, de trouver une solution à l'amiable en demandant à l'employeur de s'acquitter des arrérages salariaux dans les meilleurs délais. Un inspecteur peut aussi exiger que soient versées à l'employé les sommes demeurées impayées depuis une période maximale de deux ans. Par ailleurs, en cas d'infraction, le paiement antérieur de salaires supérieurs aux minima statutaires ne peut en aucun cas entraîner une réduction des arrérages dus à l'employé lésé. Au même titre, une amende peut être infligée pour le non respect des minima, fût-il provisoire, même si à plus ou moins long terme le cumul des salaires dépasse les minima requis par la loi. L'inobservation d'une des quelconques obligations imposées par les ordonnances peut rendre un employeur passible d'une amende de £ 400. Toute falsification des documents peut entraîner une pénalité plus importante, jusqu'à un montant de £ 2,000.

Les infractions les plus courantes commises par les employeurs sont les suivantes : non-conformité dans l'affichage des ordonnances et dans l'enregistrement des heures de travail ou des salaires versés, non respect des congés annuels statutaires et des congés pour fêtes légales, sous-paiement du personnel pendant les heures de travail ou pendant les congés légaux. Dans le cas où une enquête révèle une quelconque injustice, les inspecteurs s'efforcent d'éviter un procès. Le plus souvent, il s'avère que les infractions sont commises « de bonne foi », et sont imputées à l'ignorance ou à l'incompréhension de la législation (surtout avant 1986, lorsque les ordonnances étaient très longues et excessivement compli-

¹⁶ Actuellement (15/11/92) il n'y aurait plus que 7 antennes régionales.

¹⁷ Le 14 mars 1989, un député travailliste demanda au Ministre de l'Emploi si l'étape suivante ne consisterait pas à « inviter les employeurs à écrire au Ministère pour signaler qu'ils sont en train d'enfreindre la loi ». (*Hansard*, 14 mars 1989, cot. 275).

¹⁸ J'ai eu la chance de pouvoir interroger quatre inspecteurs et, sur ce point précis, ils étaient unanimes.

quées). Après un redressement convenable, le dossier est clos. En revanche, il est rare que les récidivistes ne soient pas sanctionnés.

Les inspecteurs ne sont pas habilités à passer outre une quelconque infraction, quand bien même, pour des raisons personnelles, l'employé en question accepterait de son plein gré un salaire inférieur au minimum statutaire. Il en résulte parfois des situations absurdes où l'employeur ne peut plus faire face aux nouvelles charges salariales et doit licencier un employé qui jusqu'alors se contentait de sa basse rémunération. Compte tenu du fort taux de chômage, ce type d'expérience, une fois exploitée par les voies médiatiques, nuit considérablement à la crédibilité des Conseils des Salaires. De la même manière, ayant été informé des minima réglementaires, un employeur peut également être amené à baisser les salaires de ses employés. Ces incongruités ne se produisent, toutefois, que très rarement.

Ce n'est qu'en 1986 que ce travail laborieux de surveillance fut doté d'un système informatisé. Jusqu'alors, un registre avait été tenu par les services administratifs des conseils, véritable travail de fourmi. Il va sans dire que l'ancien système de gestion ne pouvait guère suivre l'évolution constante de cet univers obscur : la création d'un Conseil de Whitley, la disparition d'un établissement, la création d'un autre, l'implantation d'un syndicat, un travailleur à domicile qui cesse ou modifie son activité professionnelle, autant de changements qui provoquaient une confusion totale en ce qui concerne les conditions salariales auxquelles pouvaient prétendre les employés. En présence d'un tel embrouillamini, la diffusion des ordonnances, et la vérification de la bonne mise en application des minima statutaires s'avérait impossible. La modernisation du système n'a certes pas écarté toutes ces difficultés, mais elle a considérablement simplifié le travail des inspecteurs.

L'avenir des Conseils des Salaires

A première vue, les Conseils des Salaires comportent de nombreux anachronismes. Ils sont peu efficaces, encombrants, obscurs et dans l'ensemble cette mise en application sélective de salaires minima législatifs soulève bien des questions concernant la réelle volonté politique de mettre un terme aux bas salaires. Il suffit d'interroger les Britanniques pour se rendre compte que les Conseils des Salaires fonctionnent véritablement aux confins de l'industrie britannique¹⁹.

Ce manque de clarté reflète la réticence qui caractérise les pouvoirs publics lorsqu'il s'agit de mener de front une politique susceptible d'améliorer les bas salaires. D'autre part, les Conseils des Salaires se sont montrés parfaitement incapables d'encourager l'organisation ouvrière. A cet égard, si l'on se réfère au déroulement réel des négociations, il apparaît que les accords conclus sont, le plus souvent, du ressort d'un comité très restreint et parfois, compte tenu des disparités régionales, peu représentatifs de l'industrie en question. Il arrive également que les objectifs soient fixés à l'avance et la séance plénière ne sert ainsi qu'à entériner les décisions prises par une poignée de représentants, voire par le président lui-même, de par sa voix déterminante.

Le sursis dont bénéficient les Conseils des Salaires repose sur plusieurs facteurs. Premièrement, ils offrent un système de compromis aux divers groupes d'intérêt. Les syndicats, défenseurs du *free collective bargaining*, peuvent en effet continuer à défendre leurs droits, et là où le pouvoir de négociation des employés s'avère trop faible, la législation intervient pour empêcher la baisse excessive des salaires. De cette manière, les travailleurs les plus vulnérables disposent d'un minimum de protection. En revanche, lorsque celle-ci s'avère

¹⁹ Au cours de mes trois années de recherche, hormis ceux qui sont directement concernés par la fixation de salaires minima (syndicalistes, représentants des groupements professionnels etc.), je n'ai rencontré absolument personne, et surtout aucun employé, qui connaisse l'existence des Conseils des Salaires.

inutile, les Conseils des Salaires favorisent la transition de la négociation organisée et soutenue par l'Etat vers la convention collective entre employeurs et employés.

Deuxièmement, outre ces considérations qui relèvent de la politique intérieure, c'est par le truchement des Conseils des Salaires que la Grande-Bretagne fait honneur, en matière de salaires minima, à ses obligations internationales.

Enfin, les Britanniques attachent peu d'importance aux Conseils des Salaires dont la disparition - le moment venu - n'entraînera aucun bouleversement en profondeur de l'ordre industriel.

En ce qui concerne le salaire minimum interprofessionnel, déjà en vigueur dans plusieurs pays voisins (notamment en France), les mêmes refus et hésitations peuvent être constatés. Ce n'est qu'à la veille des élections législatives de 1987 que les Travaillistes, soutenus sur ce point par la Confédération Syndicale (*Trades Union Congress*), inclurent le salaire minimum dans leur programme électoral. Jusqu'alors, ce plancher de rémunération commun à toute l'industrie avait fait l'objet de toutes sortes de « déclarations d'intentions » syndicales, sans recevoir le soutien nécessaire à sa mise en application²⁰. Il a toujours représenté une trop importante intrusion et une rigidité excessive dans l'univers de la convention collective. A cet égard, l'échec des diverses politiques des revenus témoigne, entre autres, de l'importance que les Anglais attachent à la liberté dans leurs revendications salariales.

Alors que le salaire minimum interprofessionnel constitue la base immuable de la pyramide des salaires, les Conseils des Salaires ont au moins le mérite d'aborder le problème posé par les bas salaires avec un minimum de souplesse. Les négociateurs peuvent tenir compte d'une multiplicité de facteurs économiques propres à chaque secteur d'activité protégé. Tandis que le seul et unique salaire minimum réunit toutes ces différences et similitudes, ce qui lui vaut la réputation d'un minimum à caractère social, les minima établis par les Conseils des Salaires tendent plus vers des minima à caractère économique dominant. N'oublions pas, toutefois, que la population protégée par les conseils est largement constituée d'employés travaillant dans l'hygiène et le nettoyage des locaux, l'habillement, la distribution, la restauration et dans la coiffure. La productivité est depuis longtemps stable dans ces secteurs et ne peut guère procurer les mêmes avantages salariaux qu'ailleurs dans l'appareil industriel. Par conséquent, le pouvoir de négociation auquel peuvent prétendre ces employés est celui conféré de manière tout à fait artificielle par les Conseils des Salaires. Même si ces derniers peuvent négocier en fonction du climat économique, ce qui comprend, par exemple, la notion du mouvement général des salaires, la marge de manœuvre offerte aux négociateurs est cependant très mince voire inexistante²¹. Les conseils deviennent donc des mécanismes qui établissent des salaires minima, non pas par le truchement d'un processus délibératoire, mais par un pouvoir décisionnel. Les enjeux diffèrent radicalement de ceux fixés au départ, car si au début de ce siècle les pouvoirs politiques, animés par des élans bien plus philanthropiques, concevaient la nécessité d'encourager l'organisation ouvrière dans les secteurs à bas salaires pour y mettre fin, cette conception est à présent obsolète. Il s'agit ni plus ni moins, à l'heure actuelle, de garantir une forme de sécurité salariale pour les salariés du bas de l'échelle. Le choix politique a changé, car il n'est plus question de justifier l'utilité des Conseils des Salaires,

²⁰ Si, en 1987, le T.U.C. et les Travaillistes s'étaient mis d'accord sur un salaire minimum interprofessionnel aux alentours de 66% du salaire moyen des ouvriers spécialisés, en 1992 ils furent plus explicites et choisirent un salaire horaire minimum de £ 3.40. On peut se demander dans quelle mesure cette promesse électorale a contribué à la défaite des Travaillistes.

²¹ Le 1^{er} juillet de chaque année, le S.M.I.C. est revu par les pouvoirs publics français. Si la situation économique s'y prête, une augmentation indépendante de l'indice des prix est parfois consentie (surtout après des élections). De surcroît, l'augmentation annuelle du S.M.I.C. ne doit pas être inférieure à 50% de l'augmentation moyenne nationale tous salaires confondus. Le S.M.I.C. est ainsi indexé, en quelque sorte, sur le mouvement de l'ensemble des salaires.

mais de mesurer la légitimité, qu'elle soit économique ou sociale, d'un total de vingt-quatre salaires minima.

Autant de facteurs qui expliquent le *statu quo* provisoire. Les conseils ne sont certes pas la solution idéale, mais leur situation en porte-à-faux arrange autant qu'elle dérange. Quant à l'institution d'un salaire minimum interprofessionnel, si l'on s'en tient aux résultats des élections de la dernière décennie, elle est presque aussi hypothétique qu'un retour au pouvoir des Travailleurs, sans pour autant que celui-ci en soit la condition *sine qua non*. Malgré les promesses électorales, on peut se demander si, au cas où les événements s'y prêteraient, un parti politique, quel qu'il soit, s'aventurerait sur un terrain qui a toujours été semé de nombreuses embûches.

DATES DE CREATION DES CONSEILS ACTUELS. ESTIMATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS (1992). NOMBRE D'ETABLISSEMENTS RECENSES (1998). TAUX MINIMA HORAIRES 511/06/1992)

Intitulé du Conseil	Date de création	Nombre de travs.	Nombre d'étabs	Taux min. horaires (pence)
Aerated Waters (<i>Eaux Gazeuses</i>)	1983	5500	342	294
Boot and Shoe Repairing (<i>Cordonnerie</i>)	1919	5000	2878	291
Button Manufacturing (<i>Boutons</i>)	1920	1000	57	258,5
Clothing Manufacturing (<i>Confection</i>)	1981	147000	6964	263,75
Coffin Furniture (<i>Cercueils</i>)	1919	200	20	305
Cotton Waste Reclamation (<i>Récup. cotton</i>)	1920	300	42	268
Flax & Hemp (<i>Lin, Chanvre</i>)	1920	500	8	*
Fur (<i>Fourrures</i>)	1919	1500	262	272
Gal. Waste Materis. Recl (<i>Récuparation</i>)	1920	13000	1531	250
Hairdressing Undertakings (<i>Coiffure</i>)	1947	64000	33441	278
Hat, Cap & Millinery (<i>Chapellerie</i>)	1963	4000	123	266,67
Lace finishing (<i>Dentellerie fine</i>)	1910	900	74	*
Laundry (<i>Blanchisseries</i>)	1919	26000	1086	291
Licensed Non-Residential (<i>Etablissements sans hébergement mais avec boissons alcoolisées</i>)	1945	492000	65702	291
Licensed Residential Establish. & Licensed Restaurant (<i>Hébergement & Restaurants, avec boissons alcool.</i>)	1945	379000	33628	280
Linen & Cotton Handkerchief & Household Goods (<i>Linge de Maison</i>)	1920	2500	114	260
Made-Up Textiles (<i>Textiles à Façon</i>)	1920	3000	292	257
Ostrich Feather, Artificial Flower (<i>Plumes d'Australie, Fleurs Artific.</i>)	1921	500	30	266
Perambulator and Invalid Carriage (<i>Landaux, Véhicules pour Infirmes</i>)	1920	2000	36	304
Retail Bespoke Tailoring (<i>Confection sur mesure</i>)	1977	4000	509	310
Retail Food & All. Trades (<i>Détail en alimentation et activités connexes</i>)	1979	465000	105117	308
Retail Trades (Non-Food) <i>Détaillants hors denrées alimentaires</i>	1979	745000	108838	306,5
Rope, Twine and Net (<i>Cordage, Ficelles et Filets</i>)	1919	2500	85	267
Sack and Bag (<i>Maroquinerie</i>)	1921	1000	86	265,5
Toy Manufacturing (<i>Fab. de Jouets</i>)	1920	11000	239	252
Unlicensed Place of Refreshment (<i>Etabliss. de vente de rafraîchissements, hors boissons alcoolisées</i>)	1944	96000	17712	292
Totaux		2472400	379216	

Salaire minimum moyen: 291,2 pence. * accords salariaux négociés sans l'intervention du Conseil des Salaires.

Sources : *Wages Councils : 1988 Consultation Document*, Dept. of Employment, 1988, annexe 3. Fred Bayliss, *British Wages Councils*, (Oxford: B. Blackwell, 1962), annexe 1. Correspondance personnelle: Dept. of Employment, 20/06/92.

CONSEILS ABOLIS OU MODIFIES

Intitulé du Conseil	Date de création	Modifications et fusions avec d'autres Conseils	Date d'abolition
Chain (GB) <i>Fabrication de Chaînes</i>	1909		1956
Tailoring (GB) <i>Confection de Vêtements pour Homme</i>	1910	1920 : Remplacé par Ready-Made and Wholesale Bespoke Tailoring (GB) <i>Confection en gros de Prêt-à-Porter et Vêtements fabriqués sur Mesure</i> 1981: Fusionné avec d'autres conseils du vêtement pour constituer Clothing manufacturing (GB) <i>Confection de Vêtements</i>	
Paper Box <i>Boîtes en carton</i>	1910		1975
Sugar Confectionery & Food Preserving (GB) <i>Confiserie & Conservation de Denrées Alimentaires</i>	1913		1963
Shirtmaking (GB)	1913	1981: Fusionné avec d'autres conseils du vêtement pour constituer Clothing manufacturing (GB) <i>Confection de Vêtements</i>	
Tin Box (GB) <i>Fabrication de Boîtes en Etain</i>	1914		1960
Stamped or Pressed Metalwares (GB) <i>Estampage et Emboutissage de Métaux</i>	1914		1975
Hollow-ware (GB) <i>Articles de Ménage en faïence ou fer battu</i>	1914		1975
Tobacco (GB) <i>Tabac</i>	1919		1953
Retail Bespoke Tailoring (GB) <i>Détaillants en Vêtements sur mesure</i>	1919	1924 : Scindé en deux conseils : Retail Bespoke Tailoring (England and Wales) <i>Détaillants en Vêtements fabriqués sur mesure (Angleterre & Galles) idem (Ecosse)</i> 1977 : Les deux conseils furent fusionnés pour constituer <i>Détaillants en Vêtements fabriqués sur mesure (GB)</i>	
Wholesale Mantle & Costume (GB) <i>Confect. Manteaux & Costumes (gros)</i>	1919	1981 : Fusionné avec d'autres conseils du vêtement pour constituer Clothing Manufacturing (GB) <i>Confection de Vêtements</i>	
Drift Nets Mending (GB) <i>Réparation de Filets Traînants</i>	1919		1960
Hat, Cap, Millinery (England & Wales) <i>Chapeaux (Angleterre & Galles)</i> " " (Ecosse)	1919	1963: Fusionnés pour constituer Hat, Cap & Millinery (GB) <i>Chapelleries</i>	
Jute (GB) <i>Tissus de Jute</i>	1919		1969
Paper Bag (GB) Sacs en papier	1919		1969
Brush & Broom (GB) <i>Brosseries</i>	1919		1974

Intitulé du Conseil	Date de création	Modifications et fusions avec d'autres Conseils	Date d'abolition
Corsets <i>Corsets</i>	1919		
Dressmaking & Women's Light Clothing (England & Wales) <i>Robes, Vêtements Légers pour Femmes (Angleterre & Galles)</i>	1919	1981: Fusionnés avec d'autres conseils du vêtement pour constituer Clothing manufacturing (GB) <i>Confection de Vêtements</i>	
Dressmaking & Women's Light Clothing (Scotland) <i>Robes, Vêtements Légers pour Femmes (Ecosse)</i>	1920	1981: Fusionné avec d'autres conseils du vêtement pour constituer Clothing manufacturing (GB) <i>Confection de Vêtements</i>	
Hair, Bass & Fibre <i>Crin, Filasse & Fibre</i>	1920		1974
Milk Distributive (England & Wales) <i>Distribution de produits Laitiers (Angleterre & Galles)</i> " " (Ecosse)	1920		1975
Pin, Hook & Eye and Snap Fastener (GB) <i>Epingle, Agrafe, Œillet, Bouton-Pression</i>	1920		1980
Boot & Floor Polish (GB) <i>Cirage pour Parquets et Chaussures</i>	1921		1974
Keg & Drum (GB) <i>Fûts & Tonneaux</i>	1928		1975
Fustain Cutting (GB) <i>Coupage de Futaine</i>	1933		1960
Cutlery (GB) <i>Coutellerie</i>	1933		1969
Rubber Manufacturing (GB) <i>Production de Caoutchouc</i>	1938		1958
Rubber Reclamation (GB) <i>Récupération de Caoutchouc</i>	1938		1955
Baking (England and Wales) <i>Boulangerie (Angleterre & Galles)</i>	1938		1971
Baking (Scotland) <i>Boulangerie (Ecosse)</i>	1938		1963
Road Haulage (GB) <i>Transport Routier</i>	1939		1978
Furniture Manufacturing (GB) <i>Fabrication de Meubles</i>	1940		1947
Industrial & Staff Canteen Undertakings (GB) <i>Services de Restauration et Cantines</i>	1944		1976
Unlicensed Residential Establishment <i>Etablissement d'Hébergement sans licence de débit de boisson alcoolisées</i>	1945		<i>ce conseil n'a jamais fonctionné</i>

Intitulé du Conseil	Date de création	Modifications et fusions avec d'autres Conseils	Date d'abolition
Retail Newsagency, Tobacco, Confectionery (England & Wales) <i>Détail. Journaux, Tabac, Confiserie (Angleterre et Galles)</i> " " (Ecosse)	1947	1979: Fusionnés avec d'autres conseils pour constituer Retail Food & Allied Trades (GB) <i>Détaillants en denrées Alimentaires & Activités Connexes</i>	
Retail Food Trades (England & Wales) <i>Détaillants en denrées Alimentaires (Angleterre & Galles)</i> " " (Ecosse)	1947 1948	1979: Fusionnés avec d'autres conseils pour constituer Retail Food & Allied Trades (GB) <i>Détaillants en denrées Alimentaires & Activités Connexes</i>	
Retail Bookselling & Stationery Trades (GB) Librairies & Papeteries	1947	1979: Fusionnés avec d'autres conseils pour constituer Retail Trades (Non Food) (GB) <i>Détaillants (hors denrées alimentaires)</i>	
Retail Drapery, Outfitting & Footwear Trades (GB) <i>Détaillants en Draperie, Confection d'Articles d'Habillement & Chaussures</i>	1948	1979: Fusionnés avec d'autres conseils pour constituer Retail Trades (Non Food) (GB) <i>Détaillants (hors denrées alimentaires)</i>	
Retail Furniture & Allied Trades (GB) <i>Détaillants Meubles, Activités Connexes</i>	1948		
Retail Bread & Flour Confectionery (England & Wales) <i>Détaillants en Produits de Boulangeries & Pâtisseries (Angleterre & Galles)</i> " " (Ecosse)	1953	1979: Fusionnés avec d'autres conseils pour constituer Retail Food & Allied Trades (GB) <i>Détaillants en denrées Alimentaires & Activités Connexes</i>	
Rubber Proofed Garment Making Industry <i>Vêtements garnis de caoutchouc</i>	1956	1981: Fusionné avec d'autres conseils du vêtement pour constituer Clothing Manufacturing (GB) Confection de Vêtements	



11/11 No 7

Edité grâce au concours du Conseil Régional & du Conseil Général de
La Réunion (France)

- 1994 -