

Les relations professionnelles et les défis des années 80 Industrial Relations and the Challenges of the 1980's

Francis Blanchard

Volume 37, Number 1, 1982

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/029229ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/029229ar>

[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

Blanchard, F. (1982). Les relations professionnelles et les défis des années 80. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 37(1), 3–14. <https://doi.org/10.7202/029229ar>

Article abstract

The practice of industrial relations will need to adapt itself to the complexities of the present decade.

In the very first place, industrial relations Systems will have to adjust to the present socio-economic situation which is characterized by inflation, unemployment and recession. As a result of this situation, the number of conflicts between employers, workers and public authorities has increased and it has proved more difficult to reach consensus. Under these circumstances there is all the more room for collective bargaining, which is precisely a means of hammering out compromises. Collective bargaining is not only a matter of negotiation techniques but it is also — and perhaps more fundamentally — concerned with the quality of the relationship between groups and between people. The quality of this relationship depends itself in the first place on the sense of social responsibility of the parties involved. In our modern societies, public authorities have to play an increasing role in the elaboration and implementation of economic and labour policies. When the relationship between employers, workers and public authorities develops harmoniously, in a context of regular contact and mutual trust and respect, even the most difficult problems are much more likely to be solved. This kind of relationship is actually an application of tripartism, a guiding principle of the International Labour Organization based on concerted action by public authorities, employers and workers. In this respect it is encouraging to note that the governments of Canada and of other industrialized countries have become conscious of the "promotional" role they can perform to stimulate initiatives by the employers and workers in various areas such as for example the improvement of the working environment.

An important change in the level of education and in the consciousness of workers has determined demands for a more equal share in decision-making and, in turn, a multitude of different forms of what is generally termed "participation". Of the many possible forms of participation, collective bargaining is given considerable scope in Canada. However, the question may be raised as to whether collective bargaining is a sufficient means for providing workers with more satisfaction in their work, for improving the quality of life and for enhancing productivity and management efficiency. Other ways may have to be explored in the 1980s in order to reach these goals.

Labour-management relations in the public service is another area open to improvement in this decade. While almost everywhere public servants are accorded the right to organize, their right to bargain collectively is less widely recognized and is exercised more in practice than through right. On the other hand, the public sector has in recent years experienced the most rapid growth in unionization and some of the most difficult strikes that have been prominent in the public eye. The gap between reality and the law needs to be bridged. Canada was among the first countries to recognize the principle of collective bargaining in the public service at the federal level. The ILO, in a Convention on labour relations in the public service adopted in 1978, offers the choice between collective bargaining and other methods to involve public employees in the determination of employment conditions. This is an important step in the direction away from unilateral determination of employment conditions in the public service.

Another change in society which calls for an imaginative adjustment of industrial relations Systems is the rapid growth of the services sector and the relative decline in industrial employment. Micro-electronics and computer technology are even said to herald the appearance of a new "quaternary" sector. Industrial relations, on the other hand, bear the stamp of their genesis which was in the industrial sector. Therefore, while industry will continue to be an important source of employment, the style of industrial relations needs to be adapted to the changing complexities of society.

In developing countries, only a small minority of workers are covered by Systems of industrial relations. New institutions and procedures are needed to protect the hundreds of millions of men, women and children who live below the poverty threshold in rural areas and at the periphery of the large urban centres, in what is termed the "informal" sector. Minimal labour standards for these workers may be the next objective for the public authorities and public opinion. The ILO is playing a pioneering role both in employment creation and in labour protection for the informal sector. At the same time, a modern industrial sector is also developing in Third World countries at an impressive speed. The difficult world economic situation has more serious repercussions on developing countries than on highly industrialized countries. According to some, a voluntary System of industrial relations based on freedom of association, freedom to bargain collectively and freedom to strike is incompatible with economic development. The ILO, while recognizing that every industrial relations System must be adapted to national conditions, is unable to contemplate infringements of basic human rights such as freedom of association in any country whatever its political structure and degree of development. According to the ILO, a basic requirement for the effective exercise of freedom of association and collective bargaining is the existence of strong workers' and employers' organizations and of efficient Labour Ministries. Consequently, the ILO gives a high priority to its programmes for workers' education, assistance to employers' organizations and strengthening of labour administration.

In labour relations, the condition of success is the quality of people and their willingness to become involved; in this process, the ILO's objective is to help people to help themselves.

Les relations professionnelles et les défis des années 80

Francis Blanchard

Le directeur général du BIT évoque les différentes voies que devrait prendre la pratique des relations professionnelles pour s'adapter aux complexités de la prochaine décennie.

Dans de nombreux pays, les systèmes et la pratique des relations industrielles ont été affectés par les multiples signes de la crise des années 70 qui a entraîné un regain de militantisme et, dans de nombreuses régions, une vague de conflits. Au total cependant la pratique des relations industrielles s'est adaptée à des situations pourtant très complexes. En sera-t-il de même au cours des années 80 dans lesquelles nous entrons? C'est la question à laquelle je vais tenter d'apporter quelques éléments de réponse. Par souci de clarté, je rangerai les défis auxquels nous devons répondre sous quatre rubriques: la conjoncture économique et sociale, la participation, la fonction publique, les services. J'aborderai enfin les problèmes qui se posent aux pays du Tiers Monde.

La conjoncture économique et sociale

La conjoncture économique et sociale constitue, il va de soi, le défi majeur. Inflation, chômage et récession pèsent sur l'économie de la plupart des pays à économie de marché comme sur les pays en développement. Les pays à économie planifiée n'échappent pas à certains maux. En même temps, l'aspiration de nos contemporains à une meilleure qualité de la vie se fait sentir avec une vigueur particulière dans le domaine du milieu de travail et de la vie de travail.

Avec le ralentissement des taux de croissance et les conséquences en chaîne qu'ils entraînent, des pressions de plus en plus vives s'exercent de

• BLANCHARD, Francis, directeur général du Bureau international du travail.

** Ce texte fera l'objet d'un tiré à part. On pourra se le procurer en s'adressant à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal.

tout côté en faveur d'une distribution plus équitable des revenus, des biens et des services. L'illusion a disparu qui, dans le passé, nous portait à croire que «demain» signifierait automatiquement «davantage». Il n'est pas surprenant, dès lors, que les conflits d'intérêt entre employeurs, travailleurs et pouvoirs publics s'aggravent. Au poste d'observation et d'action, qui est le sien, le BIT observe que, de toute part, on défend ses intérêts avec une vigueur, voire une agressivité croissante.

À mesure que les groupes sociaux gagnent en cohésion et en force, la montée des revendications est d'autant plus forte qu'elle s'inscrit dans une situation de moindre activité et d'insécurité de l'emploi. Dans une telle situation, la recherche du consensus devient difficile. Plus que jamais, il importe de prévenir les difficultés en faisant jouer au maximum les possibilités offertes par le jeu des relations professionnelles et en recherchant de nouvelles méthodes capables de répondre aux problèmes sérieux qui découlent des effets de l'inflation, du chômage et de la récession.

Dans la recherche de nouvelles méthodes de négociation s'appuyant sur des mécanismes sans cesse plus rodés, le Canada devrait tirer parti du rôle de pionnier qu'à certains égards il a joué. En effet, c'est ici qu'ont été imaginées et testées des pratiques telles que celles se rapportant au processus de conciliations obligatoires ou des formules comme celles de «Rand», proposant un système de sécurité syndicale. C'est le Canada qui, avec la Suède, a été parmi les premiers pays à introduire la notion de relations collectives de travail au sein de la fonction publique. C'est ici également qu'ont été organisées des banques de données ou d'expériences portant sur les négociations collectives. Ces efforts doivent se poursuivre. Cela dit, il faut admettre que les meilleures structures institutionnelles peuvent se révéler insuffisantes pour mettre une société à l'abri des effets durables de la crise. Les structures ou les mécanismes de négociation ne sont qu'un élément du débat.

Il faut tenter d'agir en même temps sur les attitudes et les comportements, de telle manière que les intérêts des groupes sociaux, les intérêts des partenaires sociaux ne soient pas dangereusement décalés par rapport aux intérêts de la collectivité dans son ensemble, surtout dans un système décentralisé comme celui du Canada.

Plus que jamais le problème non seulement du niveau des négociations collectives, mais de leur contenu par rapport à la politique économique des pays en cause, se pose avec une acuité d'autant plus grande que l'inflation et le chômage entraînent des réactions qui dictent des comportements opposés. Nombreux sont les gouvernements qui s'efforcent de stabiliser l'économie au prix même d'une certaine austérité. Les syndicats, de leur côté, se préoccupent de sauver l'emploi, d'où la faveur, en ce moment en particulier, des

débats portant sur la réduction de la durée du travail. Ces comportements divergent parfois gravement. C'est pourquoi certains pays ont tenté d'appliquer des formules expéditives comme l'approbation préalable des conventions collectives ou bien encore des formules visant à contrôler des mouvements de salaires. Le Canada lui-même a vécu cette expérience en 1975-1978. Je constate qu'ici comme ailleurs elle a été de caractère exceptionnel et provisoire.

À Genève, le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration a tenté dans une autre perspective d'élaborer des formules à travers lesquelles les gouvernements seraient encouragés à signaler aux partenaires sociaux les problèmes d'intérêt général qui appelleraient de leur part un nouvel examen du contenu des conventions collectives projetées. Je dois à la vérité de dire que la formule mise au point est peu répandue en pratique. Il y a à cela une raison qui a été clairement mise en lumière en juin 1981 lors de la dernière session de la Conférence internationale du Travail. La Conférence a débattu, en seconde lecture, une clause qui prévoyait l'adoption de mesures visant à la conciliation des intérêts particuliers des parties à la négociation collective avec l'intérêt général. Après une vive discussion, cette clause n'a pas été retenue dans le texte de la Convention internationale du Travail n° 154 sur la négociation collective adoptée par la Conférence. Le débat a montré qu'il était difficile de définir avec précision et objectivement la notion d'intérêt général. Au cours de ce débat, nombreux sont ceux qui ont exprimé la crainte que l'intérêt général puisse être invoqué comme prétexte pour intervenir dans la négociation collective.

À travers ces remarques, on constate que ce qu'il est convenu d'appeler les relations industrielles sont autant une affaire de techniques de négociations, autant un système de règles qui régissent les rapports collectifs qu'elles sont aussi et peut-être plus fondamentalement un problème touchant à la qualité des rapports entre les groupes et entre les hommes. La qualité des rapports dépend, à son tour, du sens des responsabilités sociales des parties en cause. Cela relève des caractéristiques propres à chaque société ainsi que de la structure et des traditions du mouvement syndical et des organisations professionnelles d'employeurs.

Dans les conditions qui sont celles des sociétés modernes et de celles qui abordent l'ère post-industrielle en un temps où les problèmes sont sans aucune mesure, ni dans leur dimension, ni dans leur nature, avec ceux d'hier, il faut admettre qu'une responsabilité croissante pèse sur les pouvoirs publics, qu'ils soient fédéraux ou provinciaux, ou plus ou moins centralisés comme ils le sont en Europe. Là où les rapports entre partenaires sociaux et pouvoirs publics se déroulent harmonieusement, dans un cadre fondé sur

des contacts périodiques, sur le respect et la confiance mutuels, sur la reconnaissance du rôle que chacun doit jouer, un tel système peut contribuer, avec le temps, à harmoniser des intérêts au départ divergents et contribuer à régler les problèmes les plus sérieux de notre temps.

Ce système c'est le tripartisme, principe fondamental pour l'OIT qui n'exclut pas, il va de soi, bien au contraire, la recherche de solutions par le jeu des négociations collectives entre employeurs et travailleurs. Dans les conditions de notre temps, le besoin se fera sentir de faire entrer dans les modèles de négociation et de consultation d'autres groupes que ceux désignés couramment par les termes de patrons et d'ouvriers. La Norvège s'est attachée, par exemple, à faire entrer dans ses négociations les fermiers, les pêcheurs, les travailleurs indépendants. D'autre part, il faut réaliser que dans l'appréciation des problèmes qui se situent dans le domaine du travail et dans le monde du travail, il est inévitable de faire entrer toute une série de données portant aussi bien sur les investissements, la politique fiscale, la sécurité sociale, voire le problème des prix, etc.

Un bon exemple des vertus du tripartisme qui me vient à l'esprit est celui qui se rapporte à l'initiative du ministère du Travail du Canada lorsqu'il a lancé le programme portant sur la qualité de la vie en 1977. Les employeurs et les travailleurs, par leur réponse, ont démontré combien ils souhaitent s'attacher à améliorer le milieu de travail. Le Gouvernement, de son côté, a manifesté sa volonté de les appuyer et de les encourager dans leurs efforts. À vrai dire, c'est un nouveau rôle de l'autorité publique qui se manifeste au Canada comme dans d'autres pays d'ailleurs, en particulier en Europe occidentale. Les pouvoirs publics n'interviennent plus seulement pour réglementer, pour contrôler et sanctionner, mais pour stimuler et favoriser l'initiative. Cette approche «promotionnelle» s'ajoutant à l'approche réglementaire constitue, à mes yeux, un aspect prometteur de l'action des pouvoirs publics pour améliorer les conditions de travail car elle fait appel, et c'est là l'essentiel, au sens des responsabilités des partenaires sociaux en les encourageant à se fixer des objectifs de progrès et à chercher ensemble les meilleurs moyens de les atteindre.

La participation

À travers les problèmes qui découlent de la conjoncture économique lourde de problèmes et de menaces dans les années à venir, il est un autre défi qui se précise. C'est celui qui touche au mouvement engagé vers ce qu'il est convenu d'appeler d'un terme très général: la participation. Ce mouvement traduit les changements notables dans l'attitude des travailleurs, dans

leur prise de conscience liée, et il faut s'en réjouir, à une élévation graduelle des niveaux d'instruction et de qualifications. Ils n'acceptent plus qu'une décision soit prise pour eux et, surtout, en dehors d'eux. À noter que ce phénomène affecte les rapports entre parents et enfants, entre enseignants et élèves et, évidemment, entre employeurs et travailleurs.

Est-il besoin de souligner qu'il y a plusieurs schémas pour conduire à la participation. En fait, il existe une véritable floraison de formules et de systèmes de participation ainsi que l'a montré un récent colloque organisé par le BIT à La Haye. Aux Pays-Bas, d'ailleurs, il n'y a pas à l'heure actuelle moins de sept formes différentes de participation. Dans la plupart des pays de l'Europe occidentale, quatre systèmes différents souvent coexistent: la négociation collective, les comités ou conseils d'entreprises, la représentation des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance et la participation au niveau de l'atelier.

Je crois pouvoir dire que votre préférence va à la négociation collective qui est, à vos yeux, l'essence même des relations professionnelles. Le Ministre du Travail du Gouvernement fédéral du Canada, M. Gérald Regan, l'a dit clairement: «la négociation collective est, pour le monde du travail du Canada, la meilleure méthode permettant de parvenir à la démocratie économique».

L'OIT partage, à beaucoup d'égards, votre point de vue. Les conventions fondamentales de l'OIT ne sont-elles pas les conventions No 87, sur la liberté syndicale, et No 98, sur le droit d'organisation et le droit de négociation. À ces deux textes, viennent de s'ajouter, en juin dernier, deux nouveaux instruments: la Convention No 154 et la Recommandation No 163 qui se proposent à la fois d'élargir le champ de la négociation collective et de lui donner ses meilleures chances.

Mais, s'agissant de la participation, là encore la question qui va se poser dans les années à venir est de savoir si la négociation collective sera à elle seule suffisante pour satisfaire les aspirations des travailleurs vers une plus large participation.

Lorsqu'elle se situe au niveau de l'entreprise, la négociation collective implique un degré de participation substantiel dans la mise au point des revendications, dans l'élection des négociateurs, dans la ratification même de la convention. Il faut remarquer que c'est le niveau même de la négociation collective qui explique, à l'inverse, pourquoi d'autres formes de participation se sont développées dans les pays européens où nombre de négociations se déroulent au niveau des branches économiques. Tout le débat est dominé, est-il besoin de le souligner, par la double interrogation qui se pose

aux employeurs soucieux, légitimement, de préserver leur pouvoir de décision et aux travailleurs et à leurs représentants dont beaucoup n'entendent pas partager la responsabilité de la gestion.

Ce qui est en cause, à travers ce débat, c'est la nécessité de rechercher des moyens propres à donner plus de satisfaction aux travailleurs dans leur travail, à améliorer la qualité de la vie, à accroître la productivité et l'efficacité de la gestion. La négociation est-elle un moyen suffisant pour y parvenir? Y a-t-il d'autres méthodes de participation surtout au niveau de l'atelier? Autant de questions auxquelles il est urgent de tenter d'apporter une réponse.

La fonction publique

Un troisième défi qui se profile découle du problème des relations de l'État avec le personnel de la fonction publique. Il est à peine besoin de rappeler que dans le vaste secteur des services publics un vent de contestation a commencé à souffler. Au cours des années 60 et des années 70, toute une série de réglementations ont surgi pour régler les difficultés provenant du militantisme des uns et du manque d'expérience des autres. À l'heure actuelle, le droit d'organisation des agents des services publics est reconnu presque partout. Le droit de négociation est moins répandu et s'exerce plutôt de fait qu'en droit. Le droit de grève est reconnu aux agents des services publics dans une quinzaine de pays seulement et, pour la plupart, de façon plutôt théorique.

Cela dit, on observe une montée soutenue des revendications des services publics, une prise de conscience des organisations syndicales qui les rassemblent. C'est dans le secteur public que le nombre des syndiqués a augmenté le plus rapidement ces dernières années. C'est dans ce secteur que les syndicats ont été souvent les plus actifs. C'est là aussi, dans un passé récent, qu'ont surgi les grèves les plus dures et qui ont le plus frappé l'opinion publique.

Pour surmonter l'écart évident entre l'évolution du droit et celle des faits, vous, au Canada, et nous, à l'OIT, pouvons, je crois, apporter une utile contribution. Vous avez été les premiers à reconnaître, au niveau fédéral, le principe de la négociation collective dans la fonction publique. Vous avez installé un système de règlement des conflits permettant de choisir entre l'arbitrage et la grève. Du côté de l'OIT, je rappellerai que la Conférence internationale du Travail a adopté, en 1978, la Convention No 151 sur les relations de travail dans la fonction publique.

Cette Convention offre le choix entre la négociation et les autres méthodes «permettant aux représentants des agents des services publics de participer à la détermination des conditions d'emploi». Cela représente un grand pas en avant dans la mesure où ce texte a mis fin à la fixation unilatérale des conditions d'emploi, dans la mesure où il garantit l'exercice de la liberté syndicale, dans la mesure enfin où il prévoit un système de négociations, de médiation et d'arbitrage pour le règlement des conflits. Cette Convention a été ratifiée par une douzaine d'États. Nous examinerons prochainement à Genève les premiers rapports portant sur son application. L'OIT s'efforcera d'en tirer les enseignements.

Les services

L'accession des agents de services publics sur la scène du monde du travail n'est pas le seul phénomène des dernières années. La population active a été profondément modifiée dans sa composition par l'apparition d'un puissant secteur tertiaire. On parle volontiers d'une économie de services. On prévoit, de certains côtés, une diminution lente et régulière du nombre des travailleurs industriels. De fait, il faut prévoir que l'informatique et la micro-électronique vont sans doute apporter d'autres transformations aux activités économiques. Déjà on parle d'un secteur quaternaire. Sera-t-il dès lors justifié de continuer à parler des relations industrielles au sens où l'industrie a été pour les uns le champ clos des conflits, pour les autres le lieu par excellence des négociations conduisant progressivement non seulement au progrès économique, mais au progrès social? Il est vrai que les relations professionnelles ou industrielles ont été fortement marquées par le type de rapport prévalant dans les industries de transformation. Pour s'en convaincre, il suffit d'examiner la terminologie employée et le champ d'application des lois d'un côté, des accords de l'autre. Ils se réfèrent surtout aux salariés et tournent autour de la notion d'entreprise. Les rapports entre travailleurs et employeurs ont été fortement marqués par la mentalité et les habitudes des acteurs sociaux du secteur secondaire. Je ne crois pas que les nouveaux secteurs tertiaires et, pourquoi pas, quaternaires, vont remplacer totalement les anciens. Il y aura toujours un secteur industriel et, à l'évidence, un secteur agricole, mais il est clair, à l'inverse, qu'il faudra adapter le style et l'approche de certains aspects des relations professionnelles aux données d'une société sans cesse plus complexe. C'est un défi qui s'impose au plan international mais auquel nous convions les centres ou instituts de recherche à s'attaquer de même que les universités. Là encore, il convient de faire l'effort d'imagination et d'ingéniosité nécessaire pour prévenir plutôt que pour guérir.

Le Tiers Monde

On aura observé que dans les remarques qui précèdent j'ai évoqué essentiellement la situation des pays hautement industrialisés à économie de marché, mais l'action de l'OIT s'étend au monde entier. J'ajoute que les problèmes qui affectent ces pays affectent également un très grand nombre de pays du Tiers Monde. C'est du Tiers Monde que je souhaiterais dire maintenant quelques mots.

En Afrique, en Asie et en Amérique latine on s'interroge aussi sur le rôle et la place de la négociation collective, sur le rôle et la place des pouvoirs publics dans les relations industrielles, sur les droits et les devoirs de la fonction publique, sur la participation des travailleurs. À beaucoup d'égards, les arguments avancés paraissent proches de ceux qui nous sont familiers. Mais, à l'évidence, la dimension des problèmes, les conditions qui prévalent dans un très grand nombre de pays du Tiers Monde sont très différentes de celles observées, par exemple, dans les pays groupés au sein de l'O.C.D.E. La différence majeure tient au fait que la pratique des relations professionnelles, dans les pays en développement, ne s'applique qu'à une petite minorité de travailleurs. La grande masse de la population vit dans le secteur dit «informel». Cette expression, largement utilisée à l'OIT, désigne ces communautés énormes d'hommes et de femmes qui, vivant essentiellement dans les zones rurales ou à la périphérie des grandes cités, sont souvent marginalisées, participent dans une faible mesure au processus de production et de consommation, ne bénéficient d'aucune protection. Au cours des années 1980, il faut prévoir un accroissement constant de ce secteur au sein duquel des centaines de millions d'hommes, de femmes et d'enfants vivent au-dessous du seuil de pauvreté. Il y a là un problème humain, un problème d'ordre moral, un problème d'ordre politique d'une dimension impressionnante. La responsabilité des gouvernements, des parlements, des organisations internationales est engagée dans cet énorme défi que représente l'existence de ces masses démunies des moyens normaux d'existence. Sans entrer dans le fond de ce problème qui ne constitue pas l'objet de cet entretien, je me bornerai à indiquer que l'OIT s'emploie, par différents moyens, à travers ses normes internationales et ses activités de recherche et de coopération technique, à soutenir les efforts des gouvernements pour créer des emplois, notamment en favorisant largement les petites entreprises et pour introduire un minimum de protection dans un corps social privé de perspectives.

On se prend à penser à un mini-code du travail ou à des normes minima qui devraient s'imposer à l'esprit des pouvoirs publics et à l'opinion en tant qu'objectif essentiel comme le sont les besoins des populations innombrables qui peuplent tant de pays du Tiers Monde.

Mais dans le même temps où ce secteur non seulement subsiste mais tend à s'accroître par le fait de l'expansion démographique et de la contagion de la misère, des secteurs modernes se développent dans ces mêmes pays de manière impressionnante. Or, ces pays, comme les grands pays industrialisés de l'Occident, subissent les contrecoups de la situation mondiale marquée par la hausse du coût de l'énergie, la récession, la compétition internationale, le ralentissement des échanges commerciaux et, ici et là, les mesures protectionnistes. C'est ce qui explique l'extrême sensibilité des pays du Tiers Monde aux problèmes qui se posent dans le monde du travail et au jeu des relations professionnelles comme d'ailleurs à l'application des normes internationales, en particulier dans le domaine des droits de l'homme et des droits à la liberté d'association et à la négociation collective dont l'OIT a la surveillance.

Aux yeux de certains, un système volontaire de relations professionnelles fondé sur la pratique de négociations collectives, la liberté de faire grève, la liberté donnée aux syndicats d'agir pour la défense de leurs mandants, n'est pas compatible avec les exigences du développement économique et d'une industrialisation accélérée.

Nous sommes pleinement conscients de ce dilemme. Il découle en partie des besoins d'investissement et de mobilisation des travailleurs qui caractérisent certains modèles de développement. D'autre part, nous sommes suffisamment réalistes pour reconnaître que la façon dont les relations entre travailleurs, employeurs et pouvoirs publics sont réglées et organisées est nécessairement marquée par les conditions historiques, culturelles, sociales et autres variables d'une communauté à l'autre. Mais lorsqu'il s'agit des droits de l'homme et surtout de liberté syndicale, nous restons fermement attachés à nos principes fondamentaux et sommes toujours convaincus que ces droits et cette liberté doivent être les mêmes dans tous les pays du monde quels que soient leur système, leurs structures politiques et leur degré de développement.

S'agissant de la négociation collective, nous estimons qu'on doit lui donner les meilleures chances dans des contextes qui varient nécessairement de régions à régions, de pays à pays. D'autre part, la pratique de la liberté syndicale comme de la négociation collective suppose non seulement le libre jeu des institutions et le libre engagement des individus. Elles postulent avant tout le renforcement constant des organisations d'employeurs et de travailleurs et, j'ajoute, des ministères du travail. La grande misère de certains pays du Tiers Monde est d'ordre matériel certes, mais elle tient aussi à la faiblesse de leurs structures et des hommes et des femmes appelés à les faire fonctionner. Cela est tout spécialement vrai des organisations professionnelles, d'employeurs et de travailleurs, c'est ce qui explique le caractère

faible, fragile et vulnérable des relations professionnelles dans de nombreux pays et cependant c'est bien à l'intérieur de leurs frontières qu'à beaucoup d'égards, les problèmes du développement, de la production, de l'accroissement de la productivité, devront trouver leur solution par une articulation aussi harmonieuse que possible des efforts des pouvoirs publics bien sûr, mais également des forces productrices que sont les entreprises et, en leur sein, les dirigeants, les techniciens, les travailleurs. Fortifier les acteurs du système, les rendre conscients du rôle qu'ils ont à jouer constitue une condition préalable pour atteindre les objectifs ambitieux que ces pays, très légitimement, se fixent.

C'est pour ces raisons qu'à l'OIT nous avons au cours des dernières années, même dans les périodes d'extrême pénurie de ressources financières, accordé une très haute priorité aux programmes d'éducation ouvrière et à l'assistance des organisations d'employeurs, de même qu'aux programmes visant à renforcer les structures des ministères du travail et à améliorer la qualification de leurs agents. Chaque année, nous organisons plus de 25 stages de formation au bénéfice de leaders syndicaux et un certain nombre de réunions du même ordre dans les pays du Tiers Monde au bénéfice des dirigeants d'entreprise. Nous publions des guides pratiques en diverses langues, nous fournissons aux organisations de travailleurs le maximum de service. Nous nous abstenons, il va de soi, cependant d'intervenir dans la vie interne des syndicats. Notre objectif est de les aider à s'aider eux-mêmes.

Je termine sur cette remarque car n'est-il pas vrai que dans le domaine des relations professionnelles, comme dans beaucoup d'autres, la condition du succès c'est la qualité des hommes et leur volonté de s'engager.

Industrial Relations and the Challenges of the 1980s

The practice of industrial relations will need to adapt itself to the complexities of the present decade.

In the very first place, industrial relations systems will have to adjust to the present socio-economic situation which is characterized by inflation, unemployment and recession. As a result of this situation, the number of conflicts between employers, workers and public authorities has increased and it has proved more difficult to reach consensus. Under these circumstances there is all the more room for collective bargaining, which is precisely a means of hammering out compromises. Collective bargaining is not only a matter of negotiation techniques but it is also — and perhaps more fundamentally — concerned with the quality of the relationship between groups and between people. The quality of this relationship depends itself in the first place on the sense of social responsibility of the parties involved. In our modern

societies, public authorities have to play an increasing role in the elaboration and implementation of economic and labour policies. When the relationship between employers, workers and public authorities develops harmoniously, in a context of regular contact and mutual trust and respect, even the most difficult problems are much more likely to be solved. This kind of relationship is actually an application of tripartism, a guiding principle of the International Labour Organization based on concerted action by public authorities, employers and workers. In this respect it is encouraging to note that the governments of Canada and of other industrialized countries have become conscious of the "promotional" role they can perform to stimulate initiatives by the employers and workers in various areas such as for example the improvement of the working environment.

An important change in the level of education and in the consciousness of workers has determined demands for a more equal share in decision-making and, in turn, a multitude of different forms of what is generally termed "participation". Of the many possible forms of participation, collective bargaining is given considerable scope in Canada. However, the question may be raised as to whether collective bargaining is a sufficient means for providing workers with more satisfaction in their work, for improving the quality of life and for enhancing productivity and management efficiency. Other ways may have to be explored in the 1980s in order to reach these goals.

Labour-management relations in the public service is another area open to improvement in this decade. While almost everywhere public servants are accorded the right to organize, their right to bargain collectively is less widely recognized and is exercised more in practice than through right. On the other hand, the public sector has in recent years experienced the most rapid growth in unionization and some of the most difficult strikes that have been prominent in the public eye. The gap between reality and the law needs to be bridged. Canada was among the first countries to recognize the principle of collective bargaining in the public service at the federal level. The ILO, in a Convention on labour relations in the public service adopted in 1978, offers the choice between collective bargaining and other methods to involve public employees in the determination of employment conditions. This is an important step in the direction away from unilateral determination of employment conditions in the public service.

Another change in society which calls for an imaginative adjustment of industrial relations systems is the rapid growth of the services sector and the relative decline in industrial employment. Micro-electronics and computer technology are even said to herald the appearance of a new "quaternary" sector. Industrial relations, on the other hand, bear the stamp of their genesis which was in the industrial sector. Therefore, while industry will continue to be an important source of employment, the style of industrial relations needs to be adapted to the changing complexities of society.

In developing countries, only a small minority of workers are covered by systems of industrial relations. New institutions and procedures are needed to protect the hundreds of millions of men, women and children who live below the poverty threshold in rural areas and at the periphery of the large urban centres, in what is termed the "informal" sector. Minimal labour standards for these workers may be the next objective for the public authorities and public opinion. The ILO is playing a pioneering role both in employment creation and in labour protection for the infor-

mal sector. At the same time, a modern industrial sector is also developing in Third World countries at an impressive speed. The difficult world economic situation has more serious repercussions on developing countries than on highly industrialized countries. According to some, a voluntary system of industrial relations based on freedom of association, freedom to bargain collectively and freedom to strike is incompatible with economic development. The ILO, while recognizing that every industrial relations system must be adapted to national conditions, is unable to contemplate infringements of basic human rights such as freedom of association in any country whatever its political structure and degree of development. According to the ILO, a basic requirement for the effective exercise of freedom of association and collective bargaining is the existence of strong workers' and employers' organizations and of efficient Labour Ministries. Consequently, the ILO gives a high priority to its programmes for workers' education, assistance to employers' organizations and strengthening of labour administration.

In labour relations, the condition of success is the quality of people and their willingness to become involved; in this process, the ILO's objective is to help people to help themselves.

LA DÉTERMINATION DES CONDITIONS MINIMALES DE TRAVAIL PAR L'ÉTAT

Une loi: son économie et sa portée

Introduction: Laurent BÉLANGER, Jean BERNIER, Gilles FERLAND, Gilles LAFLAMME - La Loi sur les normes du travail: continuité, modernisation ou rupture?, Jean BERNIER - L'économie générale de la nouvelle loi: une mise à jour de la Loi du salaire minimum?, Michel POIRIER - Commentaires sur l'exposé de Michel Poirier, Léonce E. ROY, Jacques DAIGLE - Les conditions minimales de travail: une réponse aux besoins des non-organisés?, Michel PELLETIER - Les recours en exécution: accessibilité et réalisme?, André C. CÔTÉ - Commentaires sur les exposés de Michel Pelletier et André C. Côté, Jean-Guy FRENETTE, Théodore GOLOFF - Les conditions minimales de travail: leurs conséquences économiques?, Pierre FORTIN - Le nouveau régime: une alternative à l'option syndicale?, Bernard SOLASSE - Commentaires sur les exposés de Pierre Fortin et Bernard Solasse, Ghislain DUFOUR, Marcel PÉPIN - Table ronde-Le droit nouveau: en deça ou au-delà des attentes?, J.-Marc BÉLIVEAU, Eileen SHEA, Roger CARBONNEAU, Claire BONENFANT - Les sociétés néo-libérales et la transformation du rôle de l'État dans la détermination des conditions de travail, Jean-Daniel REYNAUD

1 volume, 229 pages - Prix: \$16.00

Les Presses de l'Université Laval

Cité universitaire

Québec, P.Q., Canada, G1K 7R4