

Sous la direction de
Paul-André Lapointe

LES RELATIONS INDUSTRIELLES

face aux enjeux
du monde du travail



65^e | congrès
des relations
industrielles



Département des relations industrielles
de l'Université Laval



**Les relations industrielles
face aux enjeux du monde du travail**

Département des relations industrielles
de l'Université Laval

Les relations industrielles face aux enjeux du monde du travail

Sous la direction de Paul-André LAPOINTE

avec la collaboration de Kamel BÉJI, Mustapha BETTACHE,
Martine D'AMOURS, Lyse LANGLOIS
du Département des relations industrielles de l'Université Laval

Jean CHAREST, Patrice JALETTE, Tania SABA
de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal

Ali BÉJAOUI, Guy BELLEMARE, Igor VOLKOV
du Département de relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais



**Presses de
l'Université Laval**

Les Presses de l'Université Laval reçoivent chaque année du Conseil des Arts du Canada et de la Société de développement des entreprises culturelles du Québec une aide financière pour l'ensemble de leur programme de publication.

Nous reconnaissons l'aide financière du gouvernement du Canada par l'entremise du Fonds du livre du Canada pour nos activités d'édition.

Mise en page : Diane Trottier
Maquette de couverture : Laurie Patry

© Presses de l'Université Laval. Tous droits réservés.
Dépôt légal 2^e trimestre 2012

ISBN: 978-2-7637-9944-5
PDF : 9782763799452

Les Presses de l'Université Laval
www.pulaval.com

Toute reproduction ou diffusion en tout ou en partie de ce livre par quelque moyen que ce soit est interdite sans l'autorisation écrite des Presses de l'Université Laval.

Collaboratrices et collaborateurs

Léopold BEAULIEU
Fondation CSN
Montréal

Steeve BÉGIN
TUAC, section locale 503, FTQ
Montréal

Luc BÉGIN
Faculté de philosophie
Université Laval
Québec

Jeff BEGLEY
Fédération de la santé et des services sociaux (CSN)
Montréal

Ali BÉJAOU
Département de relations industrielles
Université du Québec en Outaouais
Gatineau

Guy BELLEMARE
Département de relations industrielles
Université du Québec en Outaouais
Gatineau

Mustapha BETTACHE
Département des relations industrielles
Université Laval
Québec

Denis BOLDUC
Syndicat de la rédaction, (SCFP-FTQ)
Le Journal de Québec
Québec

Jean CHAREST
École de relations industrielles
Université de Montréal
Montréal

Bernard COURNOYER
Coopérative des travailleurs-actionnaires de filage
de Sherbrooke
Sherbrooke

Jean-Marc CREVIER
Conseil régional de la FTQ
Saguenay

Martine D'AMOURS
Département des relations industrielles
Université Laval
Québec

Mélanie DUFOUR POIRIER
Département de relations industrielles
Université du Québec en Outaouais
Gatineau

Serge FORTIN
Société de transport de Montréal
Montréal

Florent FRANCEUR
Ordre des conseillers en ressources humaines agréés
Montréal

Martin GÉLINAS
Service des ressources humaines
Université du Québec à Trois-Rivières
Trois-Rivières

Frédéric HANIN
Département des relations industrielles
Université Laval
Québec

Patrice JALETTE
École de relations industrielles
Université de Montréal
Montréal

Thomas A. KOCHAN
Sloan School of Management
Institute for Work and Employment Research
Massachusetts Institute of Technology
Boston

Paul-André LAPOINTE
Département des relations industrielles
Université Laval
Québec

Mélanie LAROCHE
École de relations industrielles
Université de Montréal
Montréal

Régine LAURENT
Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec
Québec

Pierre L'ÉCUYER
Ministère du Travail du Québec
Québec

Gaétan LUSSIER
Administrateur de sociétés
Ottawa

Louise MERCIER
Union des employées et employés de service,
section locale 800, FTQ
Montréal

France PELLETIER
Groupe Conseil Continuum
Montréal

Caroline ROUSSEAU
Provigo
Montréal

Tania SABA
École de relations industrielles
Université de Montréal
Montréal

James THWAITES
Département des relations industrielles
Université Laval
Québec

Sommaire

<i>Préface</i>	XIII	
<i>Remise du prix Gérard-Tremblay</i>	1	
<i>Remerciements</i>	5	
1. <i>Présentation de la thématique et des enjeux.</i>		
<i>Des défis pour les relations industrielles : perspectives historiques et actuelles</i>	7	
JAMES THWAITES		
<i>Les relations industrielles à la croisée des chemins</i>	28	
TANIA SABA		
<i>Les relations industrielles face à l'évolution du marché du travail</i>	38	
ALI BÉJAOUÏ		
2. <i>Au sortir de la crise, comment construire un nouveau contrat social au travail</i>		53
THOMAS A. KOCHAN		
3. <i>Cas vitrines des enjeux contemporains dans les relations industrielles.</i>		
<i>Concilier : une question de volonté : le point de vue de l'entreprise</i>	71	
CAROLINE ROUSSEAU		
<i>Concilier, une question de volonté : le point de vue syndical</i>	74	
STEEVE BÉGIN		
<i>Le cas Filspec Inc.</i>	82	
BERNARD COURNOYER		
GAÉTAN LUSSIER		
<i>La diversité de la main-d'œuvre : tâche supplémentaire ou source de richesse ?</i>	89	
FRANCE PELLETIER		

<i>Négociations syndicales et développement des Centres de la petite enfance au Québec</i>	94
JEFF BEGLEY	
4. <i>La qualité du travail et de l'emploi</i>	
<i>Introduction</i>	97
JEAN CHAREST	
<i>La qualité du travail et de l'emploi : un état des lieux</i>	101
MARTINE D'AMOURS	
<i>La qualité du travail et de l'emploi comme enjeu majeur pour attirer et retenir la main-d'œuvre</i>	105
RÉGINE LAURENT	
5. <i>La gouvernance des entreprises et le dialogue social</i>	
<i>Introduction</i>	113
GUY BELLEMARE	
<i>La financiarisation de la gouvernance des entreprises et son impact sur le dialogue social</i>	116
FRÉDÉRIC HANIN	
<i>Gouvernance et relations du travail</i>	137
PIERRE L'ÉCUYER	
<i>Le capital au service du travail</i>	149
LÉOPOLD BEAULIEU	
6. <i>La diversité de la main-d'œuvre</i>	
<i>Introduction</i>	155
MUSTAPHA BETTACHE	
<i>La diversité : une force réelle</i>	158
LOUISE MERCIER	
<i>La diversité...un enjeu de survie</i>	167
SERGE FORTIN	

7. *La représentation des salariés*

Introduction 175

MÉLANIE DUFOUR-POIRIER, PATRICE JALETTE, MÉLANIE LAROCHE

*Un virage vert pour une sortie de crise dans l'industrie forestière
au Saguenay-Lac-Saint-Jean* 179

JEAN-MARC CREVIER

*Solidarité syndicale et appui populaire lors du lockout
au Journal de Québec* 182

DENIS BOLDUC

8. *Conférence Rodrigue-Blouin*

Le modèle nordique des relations industrielles 185

PAUL-ANDRÉ LAPOINTE

9. *Table ronde : les enjeux de la profession*

*Gestion des ressources humaines :
quels sont les enjeux actuels de la profession ?* 231

FLORENT FRANCŒUR

*Conseillers et conseillères en ressources humaines
et en relations industrielles : les enjeux de la profession* 241

MARTIN GÉLINAS

*Identité professionnelle, crise identitaire
et éthique professionnelle* 245

LUC BÉGIN

Annexes

Récipiendaires du prix Gérard-Tremblay 255

Congrès des relations industrielles 257

Préface

«*Je vous félicite de ne pas craindre d'aborder les sujets brûlants mais capitaux de l'avenir du Québec.*» (Jobin, BIT)

Un projet en collaboration

Cette année, le Congrès des relations industrielles fête son 65^e anniversaire. Pour la première fois, dans le cadre de notre Congrès annuel, le Département des relations industrielles de l'Université Laval s'est associé à ***l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal*** et au Département de relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais pour explorer une préoccupation commune : l'avenir de la profession et du champ des relations industrielles

Ce Congrès est rendu possible grâce à l'engagement de nos conférenciers et conférencières et la participation de tous nos congressistes, grâce aussi à la collaboration des trois départements et à celle du comité d'organisation scientifique et du groupe d'organisation matérielle.

Nouveaux paradigmes et conjonctures

Nous sommes à la recherche de nouveaux paradigmes pour nous aider à interpréter les situations actuelles et futures. Un paradigme est un exemple, un «*pattern*», une façon de voir les choses. Un nouveau paradigme est un nouveau *pattern*, une nouvelle façon de voir les choses. La façon la plus éclatante de prouver l'existence d'un nouveau paradigme est de pouvoir réinterpréter les mêmes données de manière différente, de manière inédite.

Nous sommes également à la recherche de conjonctures, propices aux changements, qui entourent les paradigmes. Une conjoncture est une situation qui résulte d'une rencontre de circonstances et qui est considérée comme le point de départ d'une évolution. Et quel est le lien entre un paradigme et une conjoncture? Souvent une conjoncture particulière est nécessaire, même essentielle, à l'émergence d'un nouveau paradigme.

L'exemple d'une conjoncture

La Révolution tranquille du début des années 1960 constitue une conjoncture, mais il y en a eu d'autres. Par exemple, au moment de la fondation des premiers programmes en relations industrielles, aux années 1940, il y avait une autre conjoncture, très importante, favorable au développement de notre domaine. Le gouvernement en place (Godbout) avait lancé un programme d'envergure concrétisé dans une législation progressiste, à volets multiples, comprenant entre autres : l'éducation obligatoire, le droit de vote pour les femmes et un code de travail embryonnaire. Dans un tel contexte, la fondation des premiers programmes de relations industrielles n'était pas un accident.

Une piste possible pour démarrer le processus : les défis actuels

Aujourd'hui, comme avant, les départements et l'école des relations industrielles se penchent sur les nouveaux défis pour se mettre à jour et répondre efficacement aux nouveaux contextes et aux nouvelles exigences du monde du travail. L'identification des défis constitue un premier pas dans l'identification des conjonctures et la formulation des paradigmes. Les sources de ces défis peuvent être multiples : sujets d'importance en émergence, nouvelles formes du travail, nouveaux acteurs, remises en question de règles et de pratiques établies, orientations problématiques d'acteurs significatifs, etc.

Entre le changement et le respect des principes

Ce désir de renouveau et d'adaptation constante nous a bien servi dans le passé. Cependant, il faut le réaliser en respectant un certain nombre de principes fondamentaux. L'identification de ces principes fait aussi partie de notre exercice actuel.

Il y a également certains pièges à éviter : des approches idéologiques – incomplètes par définition, les modes sans fondement et sans lendemain, une vision trop étroite de notre champ de compétence et la perte d'une vision tripartite.

Le droit de faire les choses autrement

Le Québec constitue la seule province au pays où l'on enseigne, au premier cycle, un programme complet en relations industrielles. Nos prédécesseurs ont insisté sur le droit de faire les choses autrement, d'être différents. **À notre tour, nous avons préservé cette tradition.** Cette persévérance a mérité le respect et l'admiration de nos collègues canadiens des autres provinces et celle de nos collègues à l'étranger. Maintenant, c'est à nous de protéger cette tradition.

Le rôle du Congrès des relations industrielles

De nos jours, des conjonctures préparent le terrain pour de nouveaux paradigmes. Le Congrès des relations industrielles peut jouer un rôle essentiel – celui de forum et de catalyseur – dans leur identification. En même temps, selon Gérard Dion : « [Le] rôle [du Congrès] n'est pas d'apporter des solutions toutes faites, de dicter des lignes de conduites, mais bien de poser les problèmes, de stimuler la pensée et d'établir toutes les hypothèses, laissant ensuite aux intéressés de prendre les décisions. »

À partir de ces réflexions, on peut dire qu'il s'agit d'un moment privilégié d'échanges et de confrontation des idées, d'un forum et d'un catalyseur pour l'identification de nouveaux paradigmes, d'un moment de solidarité devant les défis de l'avenir.

Quant aux résultats du Congrès actuel, nous espérons encourager un foisonnement d'idées, de méthodes, d'approches et de comparaisons, qu'il restera à examiner et à intégrer pour déterminer des avenir possibles et souhaitables.

Le Congrès 2010

Comment aborder l'avenir de la profession et du champ des relations industrielles à la lumière de ce que j'ai présenté ici ? Les concepteurs du congrès 2010 ont créé une rencontre subdivisée en quatre volets interdépendants. Premièrement, une analyse des enjeux liés à la qualité du travail et de l'emploi, à la gouvernance des entreprises, à la diversité de la main-d'œuvre et à la représentation. Deuxièmement, une illustration de la pertinence des relations industrielles au regard de ces enjeux. Troisièmement, un regard prospectif sur la pratique professionnelle, l'identité et les responsabilités sociales des praticiens des relations industrielles au Québec. Quatrièmement, une ouverture sur d'autres modèles nationaux de relations industrielles grâce à des contributions portant sur les États-Unis et les pays nordiques.

À la lecture des contributions réunies dans le présent ouvrage, je crois que le congrès 2010 a véritablement permis d'explorer la conjoncture actuelle et d'identifier les éléments de nouveaux paradigmes en devenir à travers les défis qui se présentent, tout en préservant les principes qui nous sont chers.

Remerciements

En terminant, je voudrais remercier très sincèrement toutes les conférencières et tous les conférenciers ainsi que les intervenants et intervenantes qui ont généreusement accepté de partager leurs connaissances et leurs expériences à l'occasion de notre 65^e Congrès. La qualité et la pertinence de leurs propos et analyses contribueront très certainement à enrichir les débats sur les enjeux cruciaux dans le champ des relations

ALLOCUTION D'OUVERTURE

industrielles et dans le monde du travail et de l'emploi. Je remercie également tous les participants et participantes dont la présence a rehaussé la qualité de nos débats. Je remercie enfin, pour leur travail remarquable, les coordonnateurs (Kamel Béji et Paul-André Lapointe) et les membres du comité du programme (Mustapha Bettache, Martine D'Amours et Lyse Langlois du Département des relations industrielles de l'Université Laval ; Jean Charest, Patrice Jalette et Tania Saba de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal ; Ali Béjaoui, Guy Bellemare et Igor Volkov du Département de relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais) ainsi que ceux du comité d'organisation (Monick Debroux, Claudine Leclerc et Isabelle Rochefort).

James Thwaites
Directeur du Département des relations industrielles

Remise du prix Gérard-Tremblay

Monsieur le Recteur de l'Université Laval,
Madame la Récipiendaire du prix Gérard-Tremblay,
Mesdames et Messieurs

C'est avec beaucoup de plaisir et une grande fierté qu'à l'occasion de son 65^e congrès annuel, le Département des relations industrielles de l'Université Laval décerne son 16^e prix annuel Gérard-Tremblay à M^{me} Rosette Côté. Institué en 1995, le prix Gérard-Tremblay, du nom du premier directeur du Département des relations industrielles de l'Université Laval et premier sous-ministre du travail du Québec, est attribué annuellement à une personne dont la carrière témoigne d'une contribution exceptionnelle, théorique ou pratique, au développement du domaine des relations industrielles.

Le fil conducteur de la carrière et de la contribution de M^{me} Côté au développement des relations industrielles est sans nul doute celui d'une recherche constante de l'amélioration de la condition des femmes dans les milieux de travail et au sein de la société québécoise en général. Davantage connue du grand public et de l'ensemble des acteurs de la communauté des relations industrielles du fait de son rôle comme présidente de la Commission de l'équité salariale (CES) du Québec de 2002 à 2007, ce n'est pas d'hier que M^{me} Côté travaille à l'avancement de la condition des femmes et de l'équité.

Après une formation en éducation et en lettres (Brevets B et A, scolarité de maîtrise et de doctorat en lettres), elle choisit l'enseignement où on la retrouve de 1967 à 1980, à Alma, surtout au secondaire où elle enseigne le français et la géographie. Elle est déjà à même de côtoyer et de vivre personnellement les situations d'inégalité des femmes dans son milieu de travail (double échelle salariale, une pour les hommes et une autre pour les femmes dans l'enseignement, difficultés pour les femmes de concilier travail et vie familiale – elle accouchera de son premier enfant deux jours après son retrait du travail et recommencera à enseigner six semaines plus tard). Durant cette période elle assumera la présidence du comité des femmes de son syndicat local.

Elle est élue présidente nationale du comité des femmes à la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) (maintenant la CSQ ou Centrale des syndicats du Québec), poste qu'elle occupera de 1980 à 1986. Les dossiers et défis ne manquent pas alors : conciliation travail-famille, inégalités du pouvoir et du militantisme féminin, inégalité d'accès dans l'emploi et disparités salariales, notamment. Des politiques syndicales et des orientations à faire valoir auprès des gouvernements en découleront. Membre

de l'équipe des négociations nationales du front commun, elle négocie à la table centrale diverses mesures dont la féminisation des conventions collectives, l'accès à l'égalité et la lutte au harcèlement sexuel au travail.

Elle est élue en 1992 première vice-présidente de la CEQ et y restera jusqu'en 1986 où elle sera responsable des dossiers femmes, jeunesse, éducation et santé, dossiers qui l'amènent à faire des représentations auprès des gouvernements, des syndicats et sur la scène publique. Elle siège à la Commission Campeau-Bélanger sur l'avenir du Québec, organise au nom du mouvement des femmes et pour la Fédération des femmes du Québec le forum national « un Québec féminin pluriel » qui rassemblera plus de 1 000 personnes et donnera lieu à la publication d'un livre. Elle est reconnue femme de l'année en éducation à Québec en 1992.

Elle sera directrice des ressources humaines au sein de sa centrale syndicale de 1992 à 1994 avec 150 personnes sous sa direction. Elle négocie une première convention collective, comme employeur, et effectue une démarche d'évaluation des emplois en vue de l'équité salariale. Elle est également nommée membre du conseil d'administration de la Société québécoise du développement de la main-d'œuvre par le gouvernement.

De 1994 à 2007, c'est dans la haute fonction publique du Québec qu'elle poursuit sa carrière. D'abord directrice de cabinet de M^{me} Jeanne Blackburn, ministre de la Condition féminine, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, de 1994 à 1996, elle mènera tous les travaux au sein du gouvernement conduisant à l'adoption de la loi sur les pensions alimentaires, l'avant-projet de loi sur l'équité salariale et les travaux inhérents à la marche des femmes « du pain et des roses ». Ensuite, elle devient coordonnatrice des activités gouvernementales au cabinet du premier ministre Lucien Bouchard, de 1996 à 1998, où elle contribue largement, entre autres, aux travaux relatifs à l'équité salariale, à la politique familiale, au programme des garderies à 5 \$ (maintenant à 7 \$) et à celui de l'assurance parentale. Elle assiste aux réunions du Conseil des ministres, occupant ainsi une place privilégiée au cœur même des lieux de prise de décisions et d'orientations des politiques gouvernementales.

Elle est nommée Commissaire aux plaintes en matière de santé et de services sociaux de 1998 à 2001 où elle structure et met en œuvre l'organisme gouvernemental qui soutient cette fonction ; elle sera aussi membre, pour le Conseil des ministres, de la Commission d'études sur les services de santé et les services sociaux (commission Clair). Puis elle occupe la fonction de directrice de cabinet du ministre de la Santé et des Services sociaux, M. Rémy Trudel, de 2000 à 2001.

De 2002 à 2007, elle préside la Commission de l'équité salariale, où elle aura pour tâche d'assurer la mise sur pied et la gestion d'une équipe et d'une loi et cela à un moment où la commission arrivait difficilement à s'acquitter de ses multiples responsabilités et mandats. Elle travaille sans relâche à établir la réputation et la notoriété de la Commission en tant qu'organisme spécialisé et impartial en évaluation des emplois et en équité salariale au Québec.

Nulle autre qu'elle soutiendra publiquement et dans tous les forums qui lui sont offerts avec autant de constance et de conviction que les relations de travail et la gestion des ressources humaines peuvent et doivent se conjuguer avec l'équité salariale, une sorte de petite révolution culturelle dans le milieu des relations industrielles. Sous sa gouverne la commission adoptera des orientations et rendra des décisions audacieuses et innovatrices.

Considérée comme l'une des neuf personnalités qui ont fait avancer la cause de l'équité salariale par la revue *L'actualité*, en 2006, elle reçoit aussi le grand prix «Femmes de mérite 2007» décerné par le YWCA de Québec et est reconnue comme l'une des femmes marquantes en éducation et droits des femmes dans le cadre des festivités du 400^e anniversaire de la ville de Québec.

Depuis septembre 2007, elle agit à son compte comme experte conseil en évaluation des emplois, en équité salariale, en leadership et en gouvernance. Elle est aussi formatrice associée pour l'ÉNAP dans ces domaines. Outre diverses missions qui lui ont été confiées à l'échelle internationale par l'ACDI, elle a conçu et donné des formations à des milliers de femmes sur les stratégies et les habiletés politiques pour les inciter à investir des postes de responsabilités dans divers milieux. Elle ne fait en cela que poursuivre son inlassable travail d'éducation et de sensibilisation.

Femme de défis et d'action, femme de principes et d'intégrité, M^{me} Côté aura aidé le Québec, ses femmes et ses hommes, à aller plus loin dans la reconnaissance de l'équité et de l'égalité comme valeurs fondamentales tout en travaillant intensément à traduire celles-ci concrètement dans la vie des personnes et dans les milieux de travail. C'est pourquoi le Département des relations industrielles de l'Université Laval est fier de décerner à M^{me} Rosette Côté le prix Gérard-Tremblay.

Jacques Mercier
Département des relations industrielles
Université Laval
26 avril 2010

Remerciements

Monsieur le Recteur de l'Université,

Monsieur le Directeur du Département,

Monsieur Mercier et Mesdames et Messieurs,
membres du corps professoral du Département des relations
industrielles de l'Université Laval et des autres universités,

Chères participantes, chers participants,

Je suis très honorée que le prix Gérard-Tremblay m'échoie. Je vous remercie beaucoup pour cette marque de reconnaissance. Je me suis inspirée du thème de votre Congrès pour vous adresser ce court mot.

Tout au long de mon parcours professionnel, et plus particulièrement des années passées dans la haute administration publique, pour me guider à marcher droit, je me suis toujours nourrie à deux sources : les réflexions et les demandes du monde du travail dans l'action directe et quotidienne et les recherches universitaires sur les enjeux du travail et de l'emploi.

La première parce que les cris des personnes salariées et des employeurs, à différents moments, démontraient souvent une inadéquation entre le discours de valorisation des emplois, les entraves à leur exercice et une gouvernance créatrice de valeurs. La deuxième parce que la recherche fondamentale ou celle d'action exercée sans entraves permet de s'élever dans la réflexion, d'y chercher des voies plus objectives et structurantes sans pour autant nier les éléments fondamentaux des relations industrielles.

S'agissant de valeurs, je vous avouerai que mon passage à la présidence de la Commission de l'équité salariale fut un riche laboratoire. Il m'a permis de faire la synthèse des expériences cumulées dans ma carrière, autant dans le domaine syndical, dans la gestion des relations et des lois du travail que dans la haute fonction publique. Mais surtout, j'ai pu aller plus loin dans la compréhension de la culture et de l'obligation de performance des entreprises, souvent marquées par le rendement à court terme. En côtoyant les professionnels des ressources humaines, et bien d'autres acteurs, j'ai vu leur frilosité devant une telle loi qui venait les obliger à modifier des habitudes et des comportements les amenant parfois, comme certains syndicats, à chercher à négocier la discrimination.

C'était enrichissant parce que j'avais le sentiment de retrouver dans l'application et la surveillance d'une loi l'essence même des relations industrielles agissant dans la sphère du travail mais avec des personnes obligées de continuer à s'interroger et aussi de créer un nouvel espace politique que commandent l'économie, le social et la démocratie. D'ailleurs, votre congrès traitera de ces enjeux à grands renforts.

Et pourtant, humblement, malgré tous ces maillages obligatoires, souvent difficiles, je qualifie mon passage de victoire sachant toutes les prises qu'avait cette Loi contre elle ainsi que les préjugés et les réalités s'y rattachant.

En passant, puisque les fruits de l'équité sont loin d'être tous acquis, j'espère que vous ferez porter vos voix pour que cette Loi et la Commission restent ce qu'elles sont et sans transfert de ses pouvoirs décisionnels ailleurs. Je crois de tout cœur qu'il faut préserver la cohabitation des droits collectifs au travail avec les droits individuels des travailleuses. Je crois aussi qu'aucune réalité économique ne justifie la persistance d'inégalités ou la négation de droits.

La tête haute et le franc-parler, je suis restée habitée par la valorisation de tous les emplois, leur reconnaissance mais surtout, par la considération réelle des personnes qui les pratiquent.

En terminant, s'il est un enjeu transversal, et de taille, qui heurte de front à la fois l'économie du savoir, la pénurie anticipée de main-d'œuvre et une société qui tend à individualiser autant les problèmes que les solutions, c'est bien celui de faire des emplois des lieux riches. Des lieux enrichissants où les personnes seront reconnues pour ce qu'elles sont, pour ce qu'elles font, pour leur contribution à l'entreprise et pour les habiletés requises et déployées, tout cela conjugué aux enjeux contemporains du monde du travail et d'une société de droits.

Je vous remercie infiniment pour la distinction que vous m'accordez ce matin et vous souhaite un bon Congrès.

Rosette Côté
26 avril 2010

Présentation de la thématique et des enjeux

Des défis pour les relations industrielles : perspectives historiques et actuelles

1

James THWAITES

Découvertes ces derniers temps, les relations du travail sont pourtant un des phénomènes les plus permanents que l'on retrouve dans l'histoire, parce qu'elles sont intimement liées à la nature humaine ... Ce n'est pas parce que les circonstances historiques ont permis que l'on négligeât les relations du travail que l'on est en droit de leur nier une place dans le domaine scientifique.
Gérard Dion¹

Le passé sert de prologue...

Au Canada, les programmes d'étude en relations industrielles sont nés principalement dans le contexte de la récession des années 1930 et de la Seconde Guerre mondiale. Par exemple, le programme à l'Université Laval a débuté progressivement entre la fin des années 1930 et le milieu de la décennie 1940. Néanmoins, il est évident que les relations industrielles existaient bien avant cette période.

Parmi les premiers jalons d'un système en devenir, figure la Commission royale d'enquête sur le capital et le travail sous le Gouvernement de Sir John A. Macdonald. Cette enquête a servi d'exercice de conscientisation² et a directement abouti à la reconnaissance et à la décriminalisation du syndicalisme, et indirectement à l'établissement du service d'inspection des «établissements industriels» au Québec, sous la direction d'un ancien Chevalier du Travail, Louis Guyon. Ce service a exploré divers sujets comme : les conditions du travail, le travail des femmes et des enfants ainsi que les

¹ James THWAITES, «Le Département des relations industrielles, 1943-1987 : Évolution et développement», dans Albert FAUCHER (dir.), *Cinquante ans de sciences sociales à l'Université Laval : Histoire de la Faculté des sciences sociales (1938-1988)*, Sainte-Foy, Faculté des sciences sociales, 1988, p. 183.

² Fernand HARVEY, *Révolution industrielle et travailleurs : Une enquête sur les rapports entre le capital et le travail au Québec à la fin du 19^e siècle*, Montréal, Boréal Express, 1978, 347 p. ; Gregory KEALEY, *Canada Investigates Industrialism*, Toronto / Buffalo, University of Toronto Press, 1973, 463 p.

accidents industriels³. Un peu plus tard, le jeune diplômé William Lyon Mackenzie King, futur premier ministre, a contribué à l'établissement d'un embryon d'un ministère canadien du Travail et a préparé de nombreux rapports touchant des sujets tels que le système de pressuration (le *sweating system*), les conflits de travail, et la main-d'œuvre immigrante⁴. À Ottawa, au regard de la grève et de ses effets, on a adopté l'*Industrial Disputes Investigation Act (IDIA)* (1907). À Québec, l'archevêque, M^{gr} Louis-Nazaire Bégin, a joué le rôle d'arbitre dans un conflit d'envergure touchant l'industrie de la chaussure – à l'époque une industrie majeure à Québec et à Montréal. Il a créé un certain précédent, à savoir l'acceptation volontaire de la formule d'intervention par les parties impliquées, suivie d'une décision exécutoire, qui a certainement influencé les pratiques d'arbitrage subséquentes. Pendant les prochaines décennies, on a observé l'adoption de plusieurs mesures législatives : l'établissement d'un salaire minimum pour les femmes, la réglementation du travail des enfants, l'analyse et la prévention des accidents industriels, etc.⁵ En 1931, on a fondé le ministère du Travail du Québec pour regrouper et coordonner ces diverses initiatives. La table était bien mise.

Au début du Département et de la Faculté des sciences sociales

Dès le début, la Faculté dérangeait, inquiétait, menaçait. ... Institutionnellement, au fur et à mesure de son développement et de ses moyens, elle provoquera encore plus de remous. [...] Des hommes et des femmes d'abord qualifiés de rêveurs irresponsables,

³ «Rapports des inspecteurs des établissements industriels» dans les *Documents de la session* pour les diverses années en question.

⁴ Voir, par exemple, la réimpression du rapport accompagné d'une introduction dans le *Bulletin RCHTQ*: James THWAITES, «Le système de pressuration de l'ouvrier au Canada», *Bulletin RCHTQ*, vol. 4, n^{os} 1-2, 1977, p. 10-110. Quant à l'original : Canada, *Rapport sur le système de pressuration de l'ouvrier au Canada*, Ottawa, Imprimeur de la Reine, Documents de la session, n^o 61, 1896.

⁵ Articles de Roger CHARTIER : «L'inspection des établissements industriels et des édifices publics (1885-1900)»; «La loi des différends ouvriers de Québec (1901-1909)»; «Les indemnités pour accidents du travail, les bureaux de placement gratuits et la Première Guerre mondiale (1909-1918)»; «Les lois du salaire minimum des femmes, des grèves et contre-grèves municipales, du département du travail et des syndicats professionnels (1919-1924)»; «La réparation des accidents du travail et la commission du salaire minimum des femmes (1925-1931)»; «La création du ministère du Travail, l'extension juridique des conventions collectives et les années d'avant-guerre (1931-1939)»; «La Seconde Guerre mondiale, le Conseil supérieur du travail et les lois ouvrières de 1944 (1940-1945)»; «Contribution à l'histoire québécoise du travail (VIII)». Dans James THWAITES (dir.), *Le système de relations industrielles au Québec vu au travers la législation québécoise du travail*, Québec, Département des relations industrielles, 1979. Articles disponibles également dans la revue *Relations industrielles / Industrial Relations*.

« d'artistes et de joueurs de piano », selon la célèbre boutade de Duplessis ; des personnalités pourtant vite perçues comme des forces motrices de notre milieu en ébullition.

Georges-Henri Lévesque⁶

Aux yeux du père Georges-Henri Lévesque, les effets économiques et sociaux de la récession des années 1930, ainsi que le sacrifice humain et la collaboration industrielle en temps de guerre, ont servi de causes directes à la mise en forme de programmes de relations industrielles à l'Université. Après avoir fait la paix au niveau mondial, il a écrit qu'il était temps de faire la paix dans le monde industriel. Son jeune collègue, l'abbé Gérard Dion, le premier professeur régulier du nouveau Département des relations industrielles a ajouté que la paix constituait un but légitime, mais qu'il y avait des limites.

Notre philosophie de base ... était la suivante : ce que nous voulions était la paix sociale, mais pas la paix sociale à n'importe quel prix ... Dans la justice, dans la collaboration et avec au départ l'acceptation du syndicalisme comme étant une institution normale et indispensable dans une société démocratique ... Les problèmes des relations du travail devraient se régler grâce à la convention collective⁷.

Enfin, voilà deux éléments essentiels de l'approche à ce nouveau domaine qui serviraient de guide : la recherche de solutions aux problèmes du monde du travail pour réduire la mécontente et la confrontation, sans diminuer la possibilité de réplique justifiée devant des situations clairement inacceptables, tout en mettant l'accent sur le rôle de la convention collective. La conjoncture qui a donné naissance au Département des relations industrielles à l'Université Laval, a également donné naissance à plusieurs programmes d'études universitaires dans ce domaine au Canada, essentiellement sur la même base, entre autres aux universités McGill, de Montréal, Queen's et de Toronto, aussi bien qu'à l'étranger.

C'était une période dynamique. Le mouvement syndical était en plein essor, devant l'expansion industrielle et l'appui gouvernemental. En même temps, le milieu syndical se transformait. Après avoir été quelque peu marginalisé par le syndicalisme international de la Fédération américaine du travail (FAT), le syndicalisme national a pris de l'essor et trouvé un nouveau partenaire international, plus conciliant à l'égard du syndicalisme national au Canada et, en outre, plus militant. Il s'agit du Congrès

⁶ Georges-Henri Lévesque, *Souvenances – 2 : remous et éclatements, entretiens avec Simon Jutras*, Montréal, Les Éditions La Presse, 1986, p. 93.

⁷ James THWAITES, Hélène BOIS-BROCHU et Mario LAJOIE, *Entrevue avec Gérard Dion*, Québec, Université Laval, le 7 mars 1985. Voir aussi : James THWAITES, Mario LAJOIE et Hélène BOIS-BROCHU, « Quarante ans au service des relations industrielles », dans Jacques BÉLANGER et autres (dir.), *Le statut de salarié en milieu de travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1985, p. 271.

des organisations industrielles (COI)⁸. D'ailleurs, par l'entremise du COI et du syndicalisme national, le syndicalisme de type industriel s'est imposé, en tant que véritable concurrent au syndicalisme de métiers, prôné par la FAT, éventuellement le dépassant en effectifs. En outre, le syndicalisme confessionnel, prôné par la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC), se trouvait en pleine mutation vers des formes d'action plus séculaires et plus agressives, tout en favorisant un leadership plus revendicateur.⁹ Sur le plan juridique, l'adoption de la Formule Rand (1946) a renforcé la reconnaissance et le pouvoir syndical : surtout concernant la déduction automatique des cotisations syndicales à la source et le monopole de représentation¹⁰.

Quant à la préparation du monde de l'après-guerre, le gouvernement fédéral du Canada, craignant la sorte de dislocation qui avait suivi immédiatement la Première Guerre mondiale, s'est lancé dans une vaste opération de planification stratégique pour assurer une bonne transition. Le résultat fut la préparation d'une vaste étude, la *Dominion-Provincial Conference on Reconstruction 1945-1946*¹¹ sur tous les aspects de l'économie et la société. En même temps, au Royaume-Uni, on se souciait aussi du rétablissement de l'industrie britannique après la destruction, provoquée par les bombardements, et la production de guerre. On a mis sur pied, un *Committee on Industrial Productivity* pour identifier la meilleure façon de procéder. Un des quatre sous-comités créés avait comme objectif de cerner les *Human Factors* essentiels au développement et on a chargé le *National Institute of Industrial Psychology* à entreprendre une vaste étude de terrain à ce sujet, portant sur 751 entreprises de 250 employés et plus¹². Au même moment, en Angleterre, l'Institut Tavistock était en train de travailler

⁸ Irving ABELLA, *Nationalism, Communism and Canadian Labour: The CIO, the Communist Party and the Canadian Congress of Labour, 1935-1956*, Toronto / Buffalo, University of Toronto Press, 1973, 256 p.

⁹ André LEBLANC et Alfred CHARPENTIER, «La conscience syndicale lors des grèves de textile en 1937 et de l'amiante en 1949», dans James THWAITES (dir.), *Travail et syndicalisme: Origines, évolution et défis d'une action sociale*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2007, p. 228-246; Jacques ROUILLARD, «Mutations de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (1940-1960)», dans James THWAITES (dir.), *Travail et syndicalisme ...*, op. cit., p. 378-400.

¹⁰ Ivan Cleveland Rand fut juge de la Cour suprême. La décision rendue était liée à un conflit de travail à Windsor, Ontario, en 1945.

¹¹ Canada, *Dominion-Provincial Conference on Reconstruction 1945-1946*, Ottawa, Government of Canada, 1945-46, p.v. [Contenu du rapport : (1) *Proposals of the Government of Canada*; (2) *Agriculture*; (3) *Comparative Statistics of Public Finance*; (4) *Corporation Taxes*; (5) *Dominion-Provincial Cooperative Agreements*; (6) *Dominion Subsidies to Provinces including Other Transfers*; (7) *Economic Controls*; (8) *Health, Welfare and Labour*; (9) *Personal Income Taxes*; (10) *Public Investment*; (11) *Public Investment and Capital Formation*; (12) *Succession Duties*]

¹² National Institute of Industrial Psychology, *Joint Consultation in British Industry: A Report of an Inquiry undertaken by the National Institute of Industrial Psychology sponsored by the Human Factors Panel of the Committee on Industrial Productivity*, London/New York,

sur ce qui est devenu, par la suite, l'approche sociotechnique, afin de rendre plus sécuritaires les conditions de travail et plus performante la main-d'œuvre. Avec des collaborateurs de l'État du Michigan aux États-Unis, l'Institut Tavistok a fondé conjointement la revue *Human Relations* pour explorer les idées nouvelles et confronter les stéréotypes.

Dans le domaine de la gestion des organisations, il y a eu également des développements significatifs. S'appuyant sur les recherches et les interventions des précurseurs comme Mary Parker Follett, Chester Barnard, Kurt Lewin, et plus tard Abraham Maslow, Eric Trist et Frederick Herzberg¹³, une école de pensée, souvent appelée l'École des relations humaines, a commencé à s'articuler. Ce développement a enrichi de façon significative le volet « personnel » de la gestion et a affecté l'évolution de ce champ dans la pensée administrative.

Sur le plan international, l'OIT (Organisation internationale du travail) s'est réinventée au sein d'une nouvelle famille agrandie d'institutions mondiales, associées à l'Organisation des Nations unies. De retour à Genève après la guerre, suivant un séjour forcé à Montréal, elle a conservé son approche tripartite : patronale, syndicale et gouvernementale. Munie d'une déclaration de principes, *La Déclaration de Philadelphie* (1944), et d'une nouvelle constitution, et sous la direction de son nouveau directeur général, David Morse, l'OIT aurait désormais un champ de travail beaucoup plus vaste que les normes internationales du travail. À cette préoccupation d'avant-guerre, elle a ajouté toute une série de domaines de recherche et d'intervention à son actif, comme la formation professionnelle, les conditions de vie et de travail, et les multinationales, augmentant considérablement son influence.

Staples Press, 1952, 276 p. (Voir p. 19) [Contenu du rapport : *What is Meant by Joint Consultation ; Psychological Conditions and their Effect upon Joint Consultation ; The Bearing of Technical and Economic Factors on Joint Consultation ; The Organization of Joint Consultation ; The Achievements of Joint Consultation ; A Discussion of Certain Aspects of Joint Consultation*].

¹³ Mary Parker Follett (1868-1933), Chester Barnard (1886-1961), Kurt Lewin (1890-1947), Abraham Maslow (1908-1970), Eric Trist (1909-1993), Frederick Herzberg (1923-2000).

Opposition aux nouveaux courants

[...] s'occupant de relations industrielles, l'Université ne fait que remplir son rôle propre qui est de rendre service à la société chaque fois que celle-ci le requiert ...

Georges-Henri Lévesque¹⁴

[...] ridicules écervelés... dangereux révolutionnaires...

Georges-Henri Lévesque relatant les propos de Maurice Duplessis¹⁵

L'ombre à l'horizon était le début de la Guerre froide et un certain revirement à droite dans le domaine politique et des relations du travail, initialement manifesté aux États-Unis par l'adoption de la loi Taft-Hartley (1947) qui remettait en cause certains aspects de la loi Wagner (1935), considérée comme beaucoup plus progressiste. Plus tard, la Guerre de Corée (1950-1953) et ses suites, ainsi que l'émergence du maccarthysme (une forme d'anticommunisme débordant à définition floue), a contribué à créer une certaine polarisation sociale droite-gauche et une atmosphère de méfiance et de récrimination. La chasse aux sorcières qui a suivi, a touché durement le mouvement syndical au Canada et aux États-Unis. L'histoire de la *Canadian Seamen's Union* (CSU), à savoir le conflit intersyndical et l'élimination de ce mouvement (considéré comme trop à gauche) par sa rivale, la *Seafarers International Union* (SIU), nous fournit un aperçu des conséquences pour le syndicalisme¹⁶.

Au Québec, tout a commencé par la défaite du gouvernement d'Adélar Godbout et la réélection de l'Union nationale sous Maurice Duplessis. Désormais, une combinaison d'ultranationalisme, de méfiance contre toute forme d'opposition (surtout des milieux ouvrier et syndical), et d'autoritarisme a émergé étape par étape. Ce courant a trouvé son paroxysme dans une série de conflits spectaculaires, les grèves de l'Alliance, d'Asbestos, de Louiseville, de Murdochville, etc. Au départ, il y avait un débat célèbre entourant le rappel du projet de loi 5, en 1949. Cette mesure visait la réduction des effets considérés comme pro-syndicaux de la législation du travail du gouvernement précédent¹⁷ et a généré un débat public auquel le Département et la Faculté ont participé de façon significative. Par la suite, il y avait des conflits concernant la reconnaissance des syndicats, notamment les projets de loi discriminatoires

¹⁴ James THWAITES, «Le Département des relations industrielles, 1943-1987. Évolution et développement», *loc. cit.*, p. 183.

¹⁵ Georges-Henri LÉVESQUE, *Souvenances – 2 : remous et éclatements ...*, *op. cit.*, p. 93.

¹⁶ Robert COMEAU, «La Canadian Seamen's Union (1936-1949): Un chapitre de l'histoire du mouvement ouvrier canadien», dans James THWAITES, *Travail et syndicalisme ...*, *op. cit.*, p. 247-275.

¹⁷ Le gouvernement Godbout s'est engagé, en temps de guerre, dans un début de «révolution tranquille» par son adoption de mesures progressistes prometteuses pour l'avenir de la société québécoise.

19 et 20 (1953), qui n'avaient pas l'accès à l'accréditation de façon rétrospective et arbitraire¹⁸. Ces années étaient aussi témoins de l'application de la loi du cadenas à une minorité religieuse (les témoins de Jéhovah¹⁹), qui a suscité une intervention célèbre du professeur Frank Scott²⁰, ainsi que l'utilisation de pratiques électorales douteuses, dénoncées publiquement par les prêtres Gérard Dion et Louis O'Neill²¹.

Au regard de l'approche prônée par le nouveau gouvernement selon laquelle l'«autorité vient de Dieu», à la jeune Faculté des sciences sociales, Georges-Henri Lévesque ripostait avec «La liberté aussi vient de Dieu.» (Cette phrase, courte mais puissante, est gravée sur le monument de Georges-Henri Lévesque, sur le campus de l'Université Laval.) Le reste était prévisible : divergences, confrontations, subterfuges de la part du gouvernement et, enfin, triomphe de la Faculté des sciences sociales et de son Département des relations industrielles. Il s'agissait du premier défi majeur de la jeune discipline des relations industrielles. Il fallait établir ce nouveau champ de connaissance dans un contexte à la fois fertile et hostile, et démontrer son importance malgré une opposition gouvernementale substantielle et sournoise. Après plusieurs années difficiles, le département est sorti victorieux de ce contexte, prêt à affronter ses prochains défis.

La nature multidisciplinaire, ainsi que sa combinaison de réflexion et d'intervention, de théorie et pratique, autour du concept du travail sous toutes ses formes et dans toutes ses ramifications, constituait son principal point de repère (*benchmark*). Le département a renforcé sa position par la fondation d'une revue bilingue, *Relations industrielles / Industrial Relations*, la première au monde, et d'un Congrès professionnel annuel, au départ conçus sous forme de formation continue et de propagation d'un message sur les pratiques porteuses de solutions aux problèmes du monde du travail.

¹⁸ James D. THWAITES et Nadine L. C. PERRON-THWAITES, «Une petite grève d'envergure : l'Alliance contre la CECM en 1949 et ses suites», dans James THWAITES (dir.), *Travail et syndicalisme ...*, op. cit., p. 413-414.

¹⁹ Michel SARRA-BOURNET, *L'affaire Roncarelli : Duplessis contre les Témoins de Jéhovah*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1986, 196 p.

²⁰ À ce moment-là, le professeur Scott était doyen de la Faculté de droit à l'Université McGill et l'un des fondateurs du *Cooperative Commonwealth Federation* (C.C.F. – en français : le Parti social-démocrate ou P.S.D.).

²¹ Gérard DION et Louis O'NEILL, *Les chrétiens et les élections. Textes pontificaux et épiscopaux, documents historiques, textes divers sur la moralité politique*, Montréal, Les Éditions de l'homme, 1960.

Dans le contexte de la Révolution tranquille et ses suites

La période de la Révolution tranquille, associée au gouvernement libéral de Jean Lesage, a amené plusieurs changements : initialement la prise de pouvoir d'un nouveau gouvernement (*a priori* plus favorable au mouvement syndical) ; la réforme du système d'éducation à partir du rapport Parent ; la nationalisation du secteur hydroélectrique ; l'adoption d'un premier Code du travail²² ; l'adoption du droit de grève pour les enseignants²³ ; et l'ouverture du secteur public à la syndicalisation²⁴.

L'effritement subséquent de la Révolution tranquille, ainsi que des changements de gouvernement, vers la fin des années 1960 et pendant les années 1970, ont amené d'autres développements. Au départ, il y avait la crise autour du projet de loi 25 (1967). Cette mesure législative visait l'instauration de la négociation provinciale chez les enseignants, la normalisation des conditions salariales et un rôle plus substantiel du gouvernement²⁵. L'étape suivante fut l'implantation de la négociation provinciale pour tous les employés de l'État au début des années 1970. Ce dernier événement a contribué

²² Le premier Code du travail a été adopté pendant les années 1960 et a fait l'objet du 20^e Congrès du Département en 1965, *Le Code du travail du Québec*.

²³ Voir le travail de la Commission Cholette : James THWAITES, « De la Révolution tranquille au projet de loi 25 : Les enseignants au sein d'un système d'éducation en mutation », dans Yves ROBY et Nive VOISINE (dir.), *Érudition, humanisme et savoir : Actes du Colloque en l'honneur de Jean Hamelin*, Québec, Les Presses de l'Université Laval / CÉFAN, 1996, p. 223-225.

²⁴ À ce dernier sujet, malgré le fait que la syndicalisation du secteur public a débuté plus tôt, pendant les années 1950 en Saskatchewan, sous le gouvernement PSD (CCF) DÉCODER... du premier ministre Tommy Douglas, au Québec on a tendance à l'associer à la syndicalisation massive des employés directs du gouvernement au cours des années 1960. Voir aussi James THWAITES, « Tensions à l'intérieur du mouvement ouvrier au Québec : relations entre les secteurs public et privé au travers trois études de cas de 1972 à 1982 », dans James THWAITES (dir.), *Travail et syndicalisme ...*, *op. cit.*, p. 470-488 ; et Mark Thompson et Gene Swimmer, *Conflict or Compromis : The Future of Public Sector Industrial Relations*, Ottawa, The Institute for Research on Public Policy, 1984, 476 p.

²⁵ James Thwaites, « De la Révolution tranquille au projet de loi 25. Les enseignants au sein d'un système d'éducation en mutation », dans Yves Roby et Nive Voisine (dir.), *Érudition, humanisme et savoir ...*, *op. cit.*, p. 217-234. Quant au Front commun intersyndical de 1972, à la CEQ, on a préparé un tableau PERT d'envergure pour la coordination des activités en cause, ce qui démontre la complexité de l'exercice. Voir Robert GAULIN, *Négociation 1971*, Québec, Service de recherche, CEQ, 1970, tomes I et II, 189 p., annexes.

à la création d'un Front commun des syndiqués des secteurs public, parapublic et péripublic²⁶, affiliés à la CSN, à la FTQ et à la CEQ, lors des négociations de 1972²⁷.

C'était le temps d'un virage à gauche, de confrontations et de débats sur la politisation des relations du travail²⁸ et de la diffusion de manifestes syndicaux comme *Ne comptons que sur nos propres moyens, L'État : rouage de notre exploitation, et L'école au service de la classe dominante*²⁹. Des chercheurs de l'époque se penchaient sur les contradictions potentielles entre les rôles de l'État et de l'État-employeur. On se posait la question suivante : la politisation des relations du travail est-elle inévitable dans un tel contexte ? En outre, on cherchait des remèdes, comme celui du rapport Martin-Bouchard, qui a tenté de trouver des solutions pour assainir le processus de la négociation³⁰.

Sur le plan international, on observait aussi des développements majeurs associés à la fin des « trente glorieuses » et à la turbulente décennie 1970, analysée à l'époque par le journaliste français Jean-Jacques Servan-Schreiber³¹. Au début de cette décennie tumultueuse, figurait la décision des États-Unis d'abandonner l'étalon d'or, dont la valeur fut fixée autrefois à 32 \$ US l'once (aujourd'hui, selon les marchés, l'once d'or vaut environ 1500 \$). Pendant la décennie 1970, deux crises du pétrole ont éclaté, en 1973 et 1978, provoquées en partie par la prise de position des pays de la nouvelle Organisation des pays arabes exportateurs de pétrole (OPAEP) en opposition à l'ancien monopole de l'Organisation des pays exportateurs de pétrole (OPEP) des entreprises pétrolières des pays occidentaux³². Il s'agissait d'un défi important lancé aux pétrolières de l'Occident (Shell, BP, etc.) qui avaient dominé l'industrie jusqu'à ce moment. Les effets négatifs sur l'industrie et l'emploi furent directs et immédiats.

²⁶ Secteur public = les employés directs du gouvernement (la fonction publique); secteur parapublic = les employés des secteurs de l'éducation et des affaires sociales y compris du domaine de la santé; secteur péripublic = les employés des sociétés d'État (ou de la Couronne).

²⁷ Diane ÉTHIER, Jean-Marc PIOTTE et Jean REYNOLDS, *Les travailleurs contre l'État bourgeois : avril et mai 1972*, Montréal, L'Aurore, 1975, 267 p. En ce qui concerne spécifiquement la syndicalisation du secteur parapublic, on l'identifie souvent à l'abandon de la formule corporatiste chez les enseignants et enseignantes, les infirmières et infirmiers pendant la première partie des années 1970.

²⁸ Il s'agit du thème du 28^e Congrès du Département de 1973 : *La politisation des relations de travail*.

²⁹ Diffusés par la CSN, la FTQ et la CEQ, respectivement.

³⁰ Cette formule sous-estimait principalement l'importance des stratégies de la négociation qui pouvaient influencer l'horaire des négociations.

³¹ Jean-Jacques Servan-Schreiber, *Le défi mondial*, Paris, LGF, 1981.

³² Jacques FONTANEL, *Organisations économiques internationales*, Paris, Masson, 1981, p. 81-95. Jacques FONTANEL, *Organisations économiques internationales*, Paris, Masson, 1995, p. 47-55.

Une société à la recherche d'elle-même dans un monde en mutation

En 1944, l'euphorie de la fin proche de la Deuxième Guerre mondiale avait soulevé les espoirs et l'enthousiasme nécessaires pour contribuer à reconstruire la paix... Aujourd'hui, il est bien étrange de constater que la disparition des clivages anciens, qui a fait naître tant de nouvelles espérances, ne s'accompagne pas de l'enthousiasme qui exalte et qui entraîne. Tel est notre temps : le temps du réalisme, le temps de l'action raisonnée qui doit se garder autant des espoirs parfois naïfs que d'une démobilisation cynique. C'est un temps pour ... [l'OIT] ... qui, mue aujourd'hui comme hier par l'idéal de la justice sociale, sait – et sa composition tripartite l'y aide – que cet idéal n'a de sens que s'il imprime sa marque dans la réalité.

Michel Hansenne³³

Dans une conférence prononcée au Congrès du Département en 2009³⁴, Claude Béland, ancien président-directeur général de la financière Desjardins, a maintenu qu'un cycle de crises et de reprises, à intervalle de sept ou huit ans, s'était instauré dès le début des années 1980³⁵. En outre, cette montagne russe financière et économique serait ponctuée d'autres phénomènes de plus longue durée comme la crise des bourses de l'Asie, qui a commencé au milieu des années 1990 et qui a encore des répercussions de nos jours.

En parallèle, il y avait la déstabilisation de l'Union soviétique, concrétisée par le virage politique de Gorbatchev. L'effet immédiat fut la chute du mur de Berlin et la réunification allemande. L'effet à moyen terme fut la fin de la Guerre froide. Il restait une ombre à l'horizon, le traitement des manifestants étudiants de la Place Tien-Anmen en Chine pendant l'été (1989) qui a précédé la chute du mur de Berlin à l'automne de la même année. Néanmoins, le capitalisme prenait les allures d'un phénomène mondial. Le terrain d'exercice des entreprises multinationales venait d'augmenter de façon significative et les institutions de Bretton Woods, ainsi que le GATT, commençaient à jouer un rôle vraiment mondial, quoique transformé.

Pourtant, après une phase initiale d'optimisme généralisé, devant un monde militairement dépolarisé, certaines voix discordantes commençaient à s'élever. La transition en Russie et dans ses anciens pays alliés de l'Est de l'Europe était pénible

³³ BIT (Bureau international du travail), *Des valeurs à défendre, des changements à entreprendre : la justice sociale dans une économie qui se mondialise – un projet pour l'OIT*, Rapport du Directeur général, Genève, BIT, 1994, p. 6.

³⁴ Le 64^e Congrès du Département, sur le thème : *Main-d'œuvre et conditions de travail*.

³⁵ Claude BÉLAND, «La sphère financière et le monde réel», dans R. LAFLAMME et autres (dir.), *Main-d'œuvre et conditions du travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2010.

et les résultats positifs se manifestaient très lentement³⁶. Un courant de néolibéralisme triomphaliste a émergé en Occident à la suite de l'échec du bloc communiste, très réticent par rapport au «filet social», très préoccupé par la liberté d'action des entreprises, et fortement influencé par la mondialisation des marchés et la financiarisation de l'économie. Les changements d'orientation et de fonctionnement des institutions de Bretton Woods ont commencé à provoquer des critiques sérieuses³⁷.

Au BIT (Bureau international du travail), à Genève, le directeur général, Michel Hansenne, a alerté le monde sur les dangers qui pourraient affecter la conservation des programmes sociaux dans un tel contexte.

Nous assistons actuellement à une accélération brutale du processus de mondialisation de l'économie. Source d'espoir pour les uns, source d'angoisse pour les autres, évolution positive pour les uns, dérive dangereuse pour les autres, la mondialisation remet en cause nombre de concepts et de certitudes³⁸.

Son initiative concernant la «clause sociale», composée d'un nombre limité de principes fondamentaux tirés des conventions de l'OIT, a rencontré un certain scepticisme en milieu patronal au sein même de l'OIT, curieusement mené par le représentant de la délégation patronale suédoise³⁹.

Au Canada, on a pu observer les effets du revirement identifié par Michel Hansenne dans les cas du gouvernement créditiste du premier ministre William Bennett de la Colombie-Britannique au milieu des années 1980 et ensuite dans celui du gouvernement conservateur/réformiste du premier ministre Michael Harris de l'Ontario au milieu de la décennie suivante⁴⁰.

³⁶ Voir à ce sujet Janusz BUGAJSKI, *Nations in Turmoil: Conflict and cooperation in Eastern Europe*, Boulder / San Francisco / Oxford, Westview Press, 1995, 265 p. ; Jacques NAGELS, *Du socialisme perverti au capitalisme sauvage*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles, 1991, 305 p.

³⁷ Joseph E. STIGLITZ, *La grande désillusion*, Paris, Fayard/Norton, 2002, 324 p. ; Joseph E. STIGLITZ, «Emploi, justice sociale et bien-être», dans James THWAITES (dir.), *La mondialisation: Origines, développement et effets*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2008, p. 345-368 ; Paul R. KRUGMAN, *La mondialisation n'est pas coupable. Vertus et limites du libre-échange*, Paris, La Découverte, 2000, 219 p.

³⁸ *Ibid.*, p. 4.

³⁹ James D. THWAITES, «La «clause sociale»: protection des droits humains ou protectionnisme économique?», dans James D. THWAITES (dir.), *La mondialisation. Origines, développement et effets ...*, op. cit., 2008, p. 374-375 ; Hilary KELLERSON, «La Déclaration de 1998 de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux: un défi pour l'avenir», dans James THWAITES (dir.), *La mondialisation. Origines, développements et effets ...*, op. cit., p. 291-298.

⁴⁰ *Ibid.*, p. 382-383.