

## Relations industrielles Industrial Relations



Ruth BEN-ISRAEL : *International Labour Standards : The Case of Freedom to Strike*. Deventer, Kluwer, 1988, 133 pp., ISBN 90-6544-317-7

Pierre Verge

Volume 43, numéro 3, 1988

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050442ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050442ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Verge, P. (1988). Compte rendu de [Ruth BEN-ISRAEL : *International Labour Standards : The Case of Freedom to Strike*. Deventer, Kluwer, 1988, 133 pp., ISBN 90-6544-317-7]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 43(3), 710–712.  
<https://doi.org/10.7202/050442ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1988

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

**é**rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

en elle-même engendrer la croissance». Des consensus semblent se faire jour sur certains aspects plus acceptables de la flexibilité et sur des aménagements institutionnels de l'emploi.

La lecture de ce livre est fascinante à bien des égards, compte tenu de la multiplicité des expériences analysées. Plusieurs innovations apparaissent moins heureuses du point de vue social, mais on peut constater que la recherche de la flexibilité n'est pas nécessairement synonyme de précarisation ou de détérioration des conditions de vie, au contraire. Dans certains pays où la négociation collective au niveau sectoriel ou centralisée a été l'instrument privilégié des changements, des innovations prometteuses, aussi bien pour les entreprises que pour les salariés, ont été initiées. On peut voir à l'oeuvre la formidable créativité issue de la négociation des partenaires économiques quand le cadre institutionnel favorise un rapport de force plus équilibré. À la lumière des multiples expériences analysées dans le volume, une seule certitude se dégage pour les éditrices: «Quelles que soient les mesures de flexibilité préconisées pour faciliter la transformation des structures économiques et industrielles, le succès passe obligatoirement par la concertation et la participation des partenaires sociaux».

À cet égard, on peut observer que le débat sur la réduction de la durée du travail, enclenché par les organisations syndicales et rencontrant une forte opposition chez le patronat, a obligé les deux parties à élargir la discussion à l'ensemble des questions de l'aménagement du temps de travail et de la production; par exemple, le temps supplémentaire et la durée quotidienne d'utilisation de l'équipement sont devenus des éléments d'arbitrage dans le domaine.

C'est un livre qui intéressera les spécialistes de relations industrielles et les économistes et sociologues du marché du travail, tant par son contenu institutionnel et son contenu informatif que par l'éclairage qu'il offre sur les modalités d'adaptation du marché de l'emploi à un contexte de pénuries prolongées d'emploi et de modification de l'environnement économique.

Lise POULIN SIMON

Université Laval

**International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike**, par Ruth Ben-Israel, Deventer, Klumer, 1988, 133 pages, ISBN 90-6544-317-7

Dans quelle mesure le droit des nations reconnaît-il le droit de grève? Si des données positives se dégagent à ce sujet, elles pourront éventuellement contribuer à réduire des disparités entre les droits nationaux, guider le pouvoir judiciaire, qui aborde souvent ce droit avec une certaine méfiance, de même que les législateurs, qui peuvent être enclins à méconnaître son importance en ces années où l'individualisme jouit d'un préjugé favorable. D'autre part, si lié soit-il à l'autonomie des groupements dans la société pluraliste, il faut aussi savoir envisager ce droit en tenant compte de l'évolution de cette société: l'interdépendance de ses différents secteurs a pour conséquence que, très souvent, les victimes immédiates de la grève sont des tiers et non l'employeur.

C'est dans cet esprit que l'auteure entreprend son étude pour le compte du Bureau international du travail. Une première partie envisage la liberté de grève en tant qu'élément de l'affirmation de cette seconde génération de droits de l'homme, apparue au milieu du siècle, soit les droits socio-économiques. La deuxième partie cherche à vérifier si le droit de grève est un droit positif, reconnu par le droit international. Enfin, une réponse affirmative à ce sujet conduit à

établir les paramètres exacts de ce droit, son étendue et ses limites, à la lumière, toujours, du droit international. Toute cette analyse, disons-le d'emblée, repose sur une abondante documentation, que l'on exploite soigneusement, de manière à faire bien ressortir l'évolution historique des institutions et des normes internationales en cause. L'exposé est limpide et méthodique, au point d'évoquer à certains moments, du moins formellement, le théorème géométrique.

Remettons-nous en d'abord à cette deuxième partie, qui traite d'un droit positif de grève — droit ou liberté, il y aurait sans doute avantage à distinguer plus à fond les deux concepts. Il y va, en premier lieu, d'une norme implicite contenue principalement dans les grandes conventions 87 et 98 de l'O.I.T. C'est ce que démontrent leur genèse et l'interprétation subséquente du Comité de la liberté syndicale de l'O.I.T., dont on décrit l'émergence, la compétence, la procédure et la jurisprudence. Cette première affirmation est d'un grand intérêt en ce qu'elle lie le droit de grève à la liberté d'action syndicale, qu'affirment ces instruments, qui obligent eux-mêmes les états qui les ont ratifiés. Mais il y a plus: le droit de grève s'infère, par ailleurs, plus généralement cette fois à l'encontre de tous les états qui ont adhéré à l'O.I.T., du principe fondamental de liberté d'association inscrit dans la constitution même de l'organisme international. (*A contrario*, n'y aurait-il pas lieu de discuter de la décision préjudicielle de 1987 du Comité des droits de l'Homme des Nations-Unies, à l'effet de refuser d'inclure le droit de grève dans la compréhension de la liberté d'association véhiculée par le *Pacte international des droits civils et politiques* de 1976?)

Pour ce qui est d'une affirmation explicite du droit de grève, elle provient, sur le plan universel, du paragraphe 1(d) de l'article 8 du *Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels*, adopté, lui aussi, en 1976, après des années de tergiversation entre partisans et opposants de l'explication, dont certains des avancés, soit dit en passant, ne sont pas sans rappeler les discours des constituants canadiens de 1982... En bref, l'état qui ratifie ce pacte, moyennant certaines réserves parfois, prend l'engagement d'assurer le droit de grève et non pas seulement de faire en sorte qu'il s'établisse progressivement; des rapports nationaux périodiques au Secrétaire-général des Nations-Unies permettront ici de vérifier la fidélité à l'engagement.

L'étude de la portée du droit de grève international se fait à partir de la jurisprudence du Comité de la liberté syndicale, dont on fait état des recommandations circonstanciées. La typologie est familière et correspond d'ailleurs notamment au compendium du Comité, *La liberté syndicale*: le droit de grève a une finalité essentiellement professionnelle, ce qui n'exclut toutefois pas toute manifestation à l'encontre du pouvoir public; celui-ci, par ailleurs, peut en suspendre temporairement l'exercice en situation d'urgence nationale, pourvu qu'un substitut adéquat soit établi; un certain encadrement général du droit de grève est aussi envisageable; il y a également les restrictions relatives à la fonction publique, aux services essentiels... Enfin, le droit de grève emporte l'interdiction de sanctions contre les grévistes qui respectent ses limites. Tout ce droit jurisprudentiel est fort bien résumé.

Reste donc cette partie initiale, consacrée à la liberté de grève dans la perspective de l'affirmation des droits fondamentaux dits «économiques et sociaux». En fait, la démonstration de l'auteure poursuit ici une fin limitée: établir à l'encontre des tenants d'une conception restrictive des droits fondamentaux que, même s'ils avaient raison de refuser de compter au rang des droits fondamentaux ces droits «économiques et sociaux», leurs arguments ne toucheraient pas le droit de grève. Par exemple, à la différence du droit à l'emploi, le droit de grève s'affirme simplement par la négation de l'action gouvernementale qui lui est contraire; il ne requiert pas la mise en oeuvre d'une politique positive, alimentée par le trésor public. De plus, nier le droit de grève crée une injustice flagrante: négation de la liberté syndicale; travail forcé... Mais

alors, tous ces bons arguments n'indiquent-ils pas, plus directement, que le droit de grève n'est pas un de ces droits «économiques et sociaux»? De toute façon, quelle est la portée pratique, ici, d'une telle qualification? Certainement pas celle qui s'attache à la définition de la compréhension de la liberté d'association. Comme le lecteur canadien aura été à même de le constater à la suite de la trilogie de la Cour suprême de 1987, celle-ci est susceptible de variations judiciaires de grande amplitude, au point d'inclure ou non le droit de grève...

Quoi qu'il en soit, nous demeurons en présence d'une synthèse fort lucide du droit international relatif à la grève.

Pierre VERGE

Université Laval

**La liberté syndicale — Manuel d'éducation ouvrière**, deuxième édition (révisée), Genève, Bureau international du travail, 1988, 153 pp., ISBN 92-2-205782-1

La protection des droits syndicaux demeure l'une des activités capitales de l'O.I.T., nous rappelle dans sa préface le directeur général du B.I.T., monsieur Francis Blanchard. Le présent ouvrage, en somme, constitue une synthèse de l'activité de l'organisme à ce sujet: formulation normative et jurisprudentielle des exigences concrètes de la liberté syndicale, aperçu des voies de recours destinées à assurer sa protection, de même que, en annexe, les passages les plus fondamentaux des grands instruments de l'O.I.T. en matière de liberté syndicale. Il s'agit là de la reformulation d'une présentation antérieure, datant de 1959 et largement diffusée en plusieurs langues. Ces quelque trente ans ont d'ailleurs amené, en particulier, une multiplication des plaintes au Comité de la liberté syndicale, créé en 1951 par le Conseil d'administration du B.I.T.: signe, non seulement de résistances et de combats tenaces auxquels donne encore lieu, dans bien des pays, l'affirmation de la liberté syndicale, mais aussi, pour reprendre à nouveau les propos de monsieur Blanchard, signe de la complexité de cette liberté, du moins dans son application concrète et diverse: droits des fonctionnaires, des travailleurs migrants, pour ne citer que deux exemples courants.

Le contenu (et le ton) de ce «manuel d'éducation ouvrière» demeure celui d'autres publications que le B.I.T. a consacrées à la liberté syndicale. Il n'y a pas lieu de s'en surprendre, car le substrat est nécessairement le même, soit les passages fondamentaux pertinents de la Constitution de l'O.I.T. et le libellé de ses conventions et recommandations traitant de la liberté syndicale, en particulier la *Convention (no 87) sur la liberté et la protection du droit syndical*, de 1948, qui affirme celle-ci face à l'État, et la *Convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective*, adoptée l'année suivante, qui traite du droit syndical des travailleurs au regard des employeurs, de même que de la protection des organisations de travailleurs et des organisations d'employeurs les unes par rapport aux autres. On se retrouve ici assez bien devant la somme des énoncés de principe dégagés par le Comité de la liberté syndicale, qui ont fait l'objet d'un compendium également publié par le B.I.T. sous le titre: *Liberté syndicale* (troisième édition, 1985), les références précises aux différentes recommandations de ce Comité en moins. Nous ne sommes pas tellement loin, non plus, des vues du rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations traitant du même sujet (*Liberté syndicale et négociation collective*, 1983).

Après un rappel des origines, des traits caractéristiques et de la mission de l'O.I.T., un premier chapitre précise la nature et la portée des instruments internationaux du travail et identifie ceux qui intéressent la liberté syndicale. Le chapitre suivant est entièrement consacré à la