

# LE MOUVEMENT SYNDICAL QUÉBÉCOIS FACE À UNE PÉRIODE DE MOROSITÉ MONDIALISÉE : DÉFIS ET OPPORTUNITÉS?

*Revue internationale sur le travail et la société*

Diane GAGNÉ<sup>1</sup>

**Année :** 2013

**Volume :** 11

**Numéro :** 1

**Pages :** 45-75

**ISSN :** 1705-6616

**Sujets :** Précarisation des emplois, réorganisation, flexibilité, rôle des syndicats, négociation.

## INTRODUCTION

Nous assistons actuellement à la précarisation des emplois (plus du tiers des travailleurs seraient atypiques<sup>2</sup>) et au déclin du secteur manufacturier (fermeture et suppression de postes font les manchettes chaque semaine depuis plusieurs mois). La négociation devient raisonnée et en continue et les conventions collectives sont de plus longue durée. Le rapport de force est inversé. Les employeurs décrètent des lock-out de longue durée (Journal de Québec, Pétro-Canada, Journal de Montréal, Rio Tinto, etc.) pendant que dans le secteur public les syndicats se mobilisaient et faisaient front commun (2009) afin d'éviter de se faire imposer des conditions salariales par des mesures législatives, comme en 2005. La réorganisation et la flexibilité se négocient en échange d'une protection accrue pour ceux qui restent, conduisant à une prolifération de nouvelles formes d'emploi atypique. La constitutionnalisation du droit du travail, pour sa part, change le rapport à l'universalisme syndical. C'est pourquoi il y a lieu de se questionner. Puisqu'il y a moins de stabilité en emploi, et que les concepts d'ancienneté et de loyauté n'ont plus la même signification et que cette situation fragilise le sentiment d'appartenance et individualise la société (Brunelle : 2001, 2002, 2004). Cela étant, cet article, brossant la cartographie de la situation, veut jeter un éclairage sur les défis

---

<sup>1</sup> Diane Gagné, professeure en relations du travail, département des sciences de la gestion, Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR)

<sup>2</sup> Bernier (2012,2011) J. Bernier, G. Vallée, et C. Jodoin (2003). *Les besoins de protection sociale des travailleurs en situation de travail non traditionnel*. Pages 60-61.

contemporains pour le mouvement syndical, découlant tant du droit du travail et de l'emploi que de la conjoncture actuelle.

Le mouvement syndical face à ces événements éprouve certaines difficultés à s'adapter et à jouer un rôle important dans cette nouvelle réalité sociale et économique<sup>3</sup>. Selon un certain discours<sup>4</sup>, le syndicalisme dans sa forme traditionnelle serait en voie d'extinction. Sans être aussi alarmiste, il faut reconnaître que le contexte est manifestement plus hostile que favorable au mouvement syndical. Nous posons l'hypothèse suivante : *le mouvement syndical en raison des nouvelles structures industrielles, économiques, juridiques et sociologiques fait face à un rétrécissement du domaine du travail salarié et éprouve des difficultés de recrutement. Ce qui se traduit par des problèmes de représentativité et d'effectivité de l'action syndicale.*

Des questions nouvelles surgissent concernant l'interaction entre les droits et libertés de la personne et le droit du travail (en particulier le devoir de représentation); la perception et l'application par l'acteur syndical des normes relatives aux droits et libertés de la personne en cas de discrimination au travail; le rôle du mouvement syndical afin de garantir la représentation et la protection des travailleurs. Ce papier propose une cartographie de la situation et démontre que malgré certaines limites à la représentativité syndicale, le syndicat a toujours un rôle à jouer afin de garantir la représentation et la protection des travailleurs. Notre analyse qualitative de cette situation découle d'une revue de littérature tant historique que juridique. Bien que plusieurs thèses concourent à expliquer cette situation, nous discuterons principalement de la représentativité syndicale, puisque le travail dit atypique complexifie celle-ci.

La discussion sur le rôle présent et à venir du syndicat, en lien avec sa capacité et sa volonté à saisir les opportunités et à relever les défis inhérents à cette ère de crise sera présentée en deux parties. D'abord le diagnostic (1) de la situation du mouvement syndical qui s'attarde à la diversité de la main-d'œuvre (1.1) l'effritement de la représentativité (1.2) et le marché du travail (1.3). Ensuite, deux problématiques reliées au droit du travail seront présentées (2). La

---

<sup>3</sup> Plusieurs auteurs ont abondamment documenté cette réalité, entre autres : Kaufman (1993,2004), Giles et Murray (1988), Murray, Morin, Da Costa et al. (1996), Murray (2004), Edward (2005), Heckscher (1996)

<sup>4</sup> [www.pourunquebeclucide.com](http://www.pourunquebeclucide.com)

première abordera la précarité reliée au droit du travail (2.1) et la seconde les nécessaires interventions permettant l'amélioration de la représentativité des travailleurs (2.2).

## 1. LE DIAGNOSTIC (LA PROBLÉMATIQUE)

Dès 1988, Heckscher faisait le constat d'une nécessaire réforme tant dans les structures que dans les stratégies du système de représentation des travailleurs. En effet, dans la mesure où il faut répondre aux impératifs de la production sur demande (flexibilité), le travail se précarise avec l'apparition de nouveaux statuts tels les travailleurs : temporaire, à temps partiel, à durée déterminée, voire saisonnier. Cette situation entraîne le démantèlement de la stabilité<sup>5</sup> offerte par l'industrie de la production de masse telle que conçue dans les années 20.

Il faut aussi prendre en compte la nouvelle composition du marché du travail. L'analyse des statistiques canadiennes et québécoises reliées au marché du travail indique que la main-d'œuvre (jadis composée majoritairement d'hommes blancs mariés et pères de famille) se transforme. Présentement, plusieurs groupes de travailleurs tels les minorités visibles, différents groupes ethniques ou religieux, des jeunes et des retraités (en âge de la retraite), des hommes et des femmes, handicapés, etc. cohabitent sur le marché du travail. Pour ces travailleurs, l'existence d'un besoin de représentation est confirmée par différentes enquêtes empiriques<sup>6</sup> et par les plaintes déposées aux différentes instances, par les différentes associations<sup>7</sup>.

L'histoire<sup>8</sup> démontre que l'aide du législateur fut déterminante pour l'expansion du syndicalisme en Amérique du Nord. Cependant, la législation du travail, et particulièrement

---

<sup>5</sup> Soit la raréfaction de l'emploi à long terme et dans une très grande entreprise.

<sup>6</sup> En autres : Américaine Freeman et Rogers 1999, Québécoise Lévesque, Murray et Le Queux 1998

<sup>7</sup> Différents syndicats dont la CSN, FTQ, CSQ, et par des organismes non gouvernementaux tels au bas de l'échelle

<sup>8</sup> La décriminalisation de l'activité syndicale en 1872 (ouvrier de métier, législation et droit à la négociation), la reconnaissance légale des syndicats (en 1935 aux États-Unis et 1944 au Canada et au Québec) a permis l'émergence et la consolidation du syndicalisme industriel, la syndicalisation de la fonction publique dans les années 60 au Québec en sont quelques exemples.

celle concernant les rapports collectifs, a peu évolué depuis les cinquante dernières années<sup>9</sup>. Elle repose toujours sur les mêmes principes fondamentaux, contenus dans la *Loi des relations ouvrières* de 1944, soit : le monopole de représentation de tous les salariés (accordé à l'association syndicale majoritaire) et l'obligation pour l'employeur de négocier de bonne foi avec le syndicat accrédité.

Selon Pinard (2004), dans tous les pays disposant d'un droit du travail, celui-ci est actuellement remis en cause dans sa portion, protection du travailleur, tant par les réorganisations d'entreprises que par la prolifération de nouvelles formes d'emploi marquées par la flexibilité et la précarité. Au Québec, à titre d'exemples, sous l'égide du gouvernement Charest, l'article 45 du Code du travail était modifié afin de favoriser le recours à la sous-traitance (Projet de loi 31), tandis qu'en décembre 2006, la loi 30 décrétait la fusion d'accréditations syndicales dans le secteur des affaires sociales. De plus, alors qu'existait la possibilité de permettre la protection syndicale de travailleuses « d'une nouvelle forme d'emploi », le gouvernement a choisi d'éliminer cette option en adoptant les lois 7 et 8 afin de « désyndiquer » notamment les travailleuses des services de garde en milieu familial et celles des ressources intermédiaires. Cette remise en cause a conduit à une remise en question de l'autonomie du droit du travail et elle questionne les assises institutionnelles du mouvement syndical. Néanmoins, la volonté des représentantes de la CSQ et de la CSN, ainsi que celle de ces travailleuses a finalement permis en 2011, après moult séances de négociation, la reconnaissance d'un statut hybride. Le résultat : un contrat de travail qui améliore les conditions de travail de ces travailleuses, leur accordant notamment des congés chômés, un taux horaire plus avantageux, tout en conservant certains avantages fiscaux liés à leurs conditions de travailleuses autonomes.

D'autres transformations du droit du travail, tant sur le plan du droit étatique (crise de l'État providence<sup>10</sup>) que sur le plan de l'autonomie collective (régression voire déclin du pouvoir syndical de négociation) auront pour résultat, l'érosion des droits liés au travail. Attendu que des catégories croissantes de salariés sont incapables de les exercer. En voici deux exemples,

---

<sup>9</sup> Bien qu'en 1977, 1994, 1996, 2001 et en 2003 quelques modifications furent apportées au *Code du travail*, celles-ci ont plutôt changé l'encadrement juridique des conventions collectives (durée, décrets, maintien des conditions, des liens, etc.)

<sup>10</sup> Pour plus de précisions, le lecteur peut référer à Esping-Andersen (1999).

le premier concerne la notion de salarié<sup>11</sup> qui se révèle peu adaptée au contexte actuel, notamment parce qu'elle rend difficile la représentation collective des travailleurs autonomes et des agences de placement. Le second est en lien avec la représentation collective. Celle-ci est difficile d'accès pour les travailleurs du secteur des services comme le démontrent les cas de « *Couche-Tard* », « *Wal Mart* » et « *Mc ' Donald* ». Ces entreprises ont pu, en toute impunité, fermer certaines succursales sous différents prétextes économiques, afin d'éviter la syndicalisation. Cela est inquiétant, puisque les prémisses sur lesquelles repose le droit du travail présupposent l'existence du travail salarié et la liberté d'action syndicale (Verge et Murray; 1999 : 119).

Le recensement de 2006, indique qu'entre 2001 et 2006, le secteur manufacturier a décliné de 1.4 % par année au Canada et de près de 2 % au Québec. Pour le mouvement syndical explorer de nouvelles avenues, se positionner face à cette nouvelle réalité devient un incontournable. Il faut des moyens d'action, qui apporteront une réponse aux interrogations de Champion (2007) concernant le phénomène de la mondialisation qui témoigne que le capital est sur le point de gagner la bataille de la mobilité (délocalisation) et la capacité du mouvement syndical d'agir au-delà de leur univers traditionnellement national, régional et local.

Bref, la situation est complexe. La mondialisation, la mobilité du capital, et les traités de libre-échange favorisent les délocalisations, influencent le rapport au travail, à l'emploi. Le marché du travail n'est plus le même. Maintenant, l'on constate une quasi-parité en emploi entre les secteurs de la fabrication et des services (recensement : 2011). La diversité de la main-d'œuvre lorsqu'elle n'est pas prise en compte par l'acteur syndical a comme impact l'effritement de la représentativité qui conduit à la dualisation du marché du travail : les protégés (généralement syndiqués) et les exclus (Sainsaulieu, 2004). Ces deux derniers phénomènes ainsi que la précarité reliée au marché du travail seront abordés, afin de démontrer comment les mécanismes visant à encadrer et à protéger les travailleurs peuvent être un « carcan législatif<sup>12</sup> » limitant l'action syndicale au Québec. Nous traiterons tout d'abord de la diversité de la main-d'œuvre.

---

<sup>11</sup> Ce phénomène est déjà fort bien documenté; voir notamment, Vallée 1999, Morin 2000 et 2001, Murray 2001, Verge 2001, ainsi que Supiot 1999 et 2002.

<sup>12</sup>Aujourd'hui, les instances syndicales locales semblent coincées entre leur monopole de représentation et sa contrepartie le devoir de représentation juste et équitable, pendant que le *Code du travail* confine

## 1.1 LA DIVERSITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Afin d'évaluer les conséquences de ces changements pour les travailleurs et leurs représentants, nous poursuivons avec l'analyse de deux manifestations concernant la diversité de la main-d'œuvre : le genre et le statut. Le statut réfère à la précarité des emplois, résultat de la conjoncture économique et des innovations technologiques prévalant dans le secteur industriel en Amérique du Nord. Concernant le genre et autres caractéristiques personnelles il conviendra de prendre en compte comment l'homogénéité (ou son absence) de la main-d'œuvre (en termes d'appartenance à un groupe ethnique ou professionnel) a influencé la représentativité syndicale.

### 1.1.1. La diversité : en genre et autres caractéristiques personnelles

Le marché du travail nord-américain (qui auparavant était constitué d'hommes blancs du secteur manufacturier) a contribué au fait que les syndicats étaient censés être représentatifs des intérêts du membre « moyen », médian, en se fondant sur la similitude des intérêts de classe entre les membres (Littler : 1993). L'examen des statistiques démontre de nouvelles caractéristiques socio-économiques. Quatre voire cinq générations<sup>13</sup> cohabitent sur le marché du travail. L'avènement de nouvelles catégories de travailleurs (femme, minorité visible, travailleur plus scolarisé, etc.) est porteur de nouvelles valeurs, et commande au mouvement syndical l'éveil à la diversité, afin de constater que ces travailleurs sont sous-représentés dans le régime actuel.

Plusieurs phénomènes concourent aux importantes mutations du marché du travail et à de nouvelles revendications. Ainsi l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail, est si spectaculaire, que Deakin (2002) avance que le concept de l'après-guerre de « *l'homme soutien de famille* » ne tient plus. La progression de l'immigration conduit à

---

expressément le syndicat à son rôle traditionnel de négociateur et d'administrateur de la convention collective, héritage du syndicalisme industriel.

<sup>13</sup> Cinq générations à peu près réparties ainsi : vétérans (plus de 65 ans), les baby-boomers (génération de l'après-guerre, incluant les personnes nées jusqu'en 1966), les générations X, Y, C, ces générations se subdivisent ainsi les X (les mi-trentenaires et la quarantaine), les Y (la vingtaine, mais toutefois selon certains auteurs les plus âgés d'entre eux ont maintenant légèrement franchi la trentaine) et les C considérés comme la génération montante ( qui en 2012-2013 faisait son arrivée sur les bancs universitaires, c'est donc dire les moins de 22 ans). Cette distribution sommaire n'est pas partagée par tous les auteurs traitant du sujet, mais elle représente une distribution recevable, pour les fins de cet article.

l'entrée des minorités visibles sur le marché du travail. L'essor du taux de la scolarisation amène la création de nouvelles classes de travailleurs (techniciens, semi-professionnels). Au Québec toutefois, les statistiques démontrent que paradoxalement le décrochage scolaire au secondaire s'accroît. Cette combinaison d'une main-d'œuvre plus hétérogène et plus scolarisée introduit des changements de valeurs dans les milieux de travail. Hyman (1997), pour sa part observe que l'immigration, la féminisation et la scolarisation accrue de la main-d'œuvre entraînent une mutation des valeurs entre les générations, ce qui rend d'autant plus ardue la cohésion syndicale. Cette nouvelle diversité de la main-d'œuvre fait en sorte que l'agrégation des champs d'intérêt est devenue plus difficile pour les syndicats (Lévesque, Murray et Le Queux 1998).

Bref, l'homogénéité idéologique n'est plus et il y a des changements importants dans les circonstances sociales et matérielles. Le « nous » collectif syndical est remplacé par le « moi » (ma spécificité, mon droit à l'égalité) ou par d'autres nous (appartenance à un groupe; les femmes, les jeunes, les noirs, etc.) (Gagnon 1998, Bich 2001, Morin 2005, Verge 2003). Ainsi, le rattachement au collectif apparaît plus difficile pour ces nouvelles catégories de travailleurs et travailleuses. Puisque la diversification des statuts d'emploi accentue aussi les disparités de traitements et affaiblit la représentation syndicale, nous abordons maintenant ce phénomène.

### **1.1.2 La diversité : en statut**

Comme nous l'avons mentionné précédemment, plus du tiers des travailleurs se retrouvent avec des statuts d'emploi dits atypiques que l'on oppose au modèle traditionnel<sup>14</sup>. Par ailleurs, selon Deakin (2002 : 221) l'importance des changements dans les relations de travail se mesure aussi dans la désintégration verticale et la définition de la relation d'emploi.

La sous-traitance et l'intermédiation du travail (la désintégration verticale) rendent la division binaire du travail floue. Les personnes engagées sur la base de contrats à durée déterminée troquent la sécurité financière contre des possibilités de profit avec certaines aides fiscales. Les travailleurs des agences d'emploi vivent avec les conséquences que le

---

<sup>14</sup> « La relation classique de travail est celle dans laquelle on retrouve un salarié qui travaille pour un seul employeur dans une relation de subordination juridique, sur le site même de l'entreprise, la plupart du temps à temps plein et pour une durée indéterminée. » (Bernier : 2008 : 2).

contrat de travail n'est plus bipartite. Ces différents statuts font que les travailleurs ne sont plus tout à fait salariés, ni tout à fait indépendants, et pourtant la distinction est cruciale en regard des droits qui leur seront garantis. Un des problèmes qui se pose concerne le lien de subordination. Celui-ci est nécessaire pour l'obtention du statut de salarié, tel que défini par le *Code du travail*. Cette notion de salarié rend admissible au droit de se syndiquer et donne accès à une meilleure protection sociale.

En résumé, la précarité des statuts des travailleurs atypiques et les licenciements par ancienneté doublent les difficultés d'insertion en emploi et accentuent les disparités de traitement. Cette diversité de la main-d'œuvre, tant en genre et en caractéristiques personnelles qu'en statuts d'emploi, peut expliquer une partie de la difficile cohésion syndicale. Le développement du secteur tertiaire a aussi eu comme conséquence, qu'un facteur sociodémographique, la diversité de la main-d'œuvre, a conduit des minorités dans un monde majoritaire, contribuant au mécontentement contre le système de la représentation présentement en place (Brunelle : 2002). Si bien que l'on s'interroge sur l'épuisement du modèle syndical. Toutefois, une autre conséquence semble plausible soit : l'effritement de la représentation des travailleurs. C'est ce déficit de représentativité qui sera l'objet de la prochaine section.

## **1.2 L'EFFRITEMENT DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE**

Donc, le déclin du syndicalisme en Amérique du Nord s'expliquerait (en partie du moins) par l'effritement de la représentativité syndicale, elle-même, le résultat des difficultés à rejoindre la nouvelle main-d'œuvre et à protéger les travailleurs à statut précaire. D'autres causes retiennent également l'attention des chercheurs. Par exemple, la transformation du marché du travail en regard de l'affaiblissement du secteur manufacturier, soulève aussi la problématique du recrutement<sup>15</sup>. Toutefois, c'est le rétrécissement de l'aire du travail salarié qui sera le sujet de la prochaine section, afin de vérifier si les prémisses sur lesquelles repose la représentativité collective existent toujours.

---

<sup>15</sup> Du reste, la pérennité du taux de syndicalisation du Québec — à plus ou moins 40 % depuis la fin des années 1980 ne devrait pas occulter le fait que le mouvement syndical est plus fortement implanté, dans le secteur de la fabrication manufacturière (grande entreprise), la construction (décret) et dans le secteur public et parapublic. Le mouvement syndical québécois ne réussit que difficilement à s'implanter dans les secteurs en croissance tels : les services privés, la finance et les banques (Hébert et al. 2003 : 385-386).



### **1.2.1 Le rétrécissement de l'aire du travail salarié**

Le rétrécissement de l'aire du travail salarié devient particulièrement inquiétant puisque d'un côté la législation restreint les modes d'accès à la négociation ou à l'action collective et que de l'autre le seul moyen de défense collectif et individuel passe par la représentation syndicale (rapport Bernier 2003 et Arthurs 2007). Ce constat s'appuie sur deux concepts : la notion de salarié et la gouvernance de l'entreprise.

#### ***La notion de salarié***

L'émergence de nouveaux statuts d'emploi rend de plus en plus difficile la distinction entre les catégories de travailleur dépendant, travailleur indépendant et entrepreneur. Fudge et al (2003 : 334) suggèrent alors de faire une distinction entre « *for service* et *of service* », un concept qui permet de capter les changements de frontières de la subordination et de l'autonomie dans les relations d'emploi. En fait, pour ces auteurs, il suffit d'élargir la définition de « salarié » afin d'inclure chaque personne qui exécute personnellement une performance de travail rémunéré.

#### ***La gouvernance de l'entreprise***

L'établissement classique ne représente plus aujourd'hui qu'une partie de l'entreprise soumise au pouvoir de direction. Selon Verge (2003), de la nature juridique de la nouvelle entreprise découlent trois notions distinctes : l'employeur, l'entreprise et le milieu de travail. C'est pourquoi il faudra prendre en compte que les frontières de l'établissement ne se confondent plus avec celles de l'entreprise, comme l'illustre parfaitement la fermeture du Wal-Mart de Jonquière. Du reste, l'intermédiation et l'externalisation du travail remettent en question la subordination juridique, au sens, « de qui est le donneur d'ouvrage » (l'employeur). Dans cette situation, le contrat de travail n'est plus bipartite, néanmoins le droit des rapports collectifs et les droits des travailleurs sont construits autour de la relation directe (De Tonnencour et Vallée : 2009). D'ailleurs, dès 2001, Bich insistait : il faudra pour l'acteur syndical s'approprier cette relation triangulaire.

Bref, les syndicats, comme nous venons de le démontrer, font face à des changements importants. Le développement du secteur tertiaire (des services) ainsi que l'affaiblissement du secteur manufacturier ont eu un impact sur le mouvement syndical. La notion de salarié devient trop restrictive, et l'intermédiation du travail conduit à l'observation que la relation

tripartite s'intègre difficilement dans un système législatif conçu pour des rapports bilatéraux. La subordination des travailleurs existe toujours (Verge 2003, Deakin 2002 et Bich 2001), toutefois, elle change de forme et appelle d'autres façons de faire. Ce qui nous permet d'affirmer que bien que malmené le domaine salarié persiste. Afin de compléter cette partie diagnostic, nous considérerons les effets induits par la transformation du marché du travail, plus spécifiquement ceux produits par l'affaiblissement du secteur manufacturier, sur la représentativité syndicale.

### 1.3 LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le développement du secteur tertiaire (des services) a eu des conséquences économiques et structurelles importantes. Il a favorisé la précarisation de l'emploi, la taille modeste des entreprises, et l'émergence de nouveaux statuts d'emploi. Trois facteurs qui *de facto* ont contribué à rendre moins accessible la représentation syndicale (Brunelle : 2002). Tandis que l'affaiblissement du secteur manufacturier est porteur de changements qui touchent aux relations de travail tant dans leur forme (négociation raisonnée et de longue durée) que dans leur contenu (réorganisation du travail, demande de flexibilité accrue). De la revendication à la conciliation, les syndicats ont surtout développé des stratégies défensives<sup>16</sup>, visant à préserver les acquis.

Pendant que l'organisation du travail se modifie (les équipes semi-autonomes et le télétravail), le rapport à l'entreprise évolue. Le rapport à l'autre change, le développement de la participation et le partenariat s'installe. La confrontation fonctionne moins bien, parce que l'employeur met en place des stratégies afin d'augmenter la motivation et la mobilisation (rémunération variable, avantages sociaux à la carte, horaires flexibles, etc.), et ainsi renforcer le sentiment d'appartenance (Hébert et coll. 2003). De plus, l'accroissement des partenariats redéfinit la notion de subordination. Dès lors, la logique de la représentativité syndicale est mise à mal dans son concept institutionnaliste, tant par l'encadrement juridique jugé trop restrictif et mal adapté que par le poids des traditions et des antécédents de confrontation. Le climat général génère méfiance et questionnement (Bich 2001, Morin 2005 Verge 2003). La liberté syndicale, qui conjugue organisation et action collective, est remise

---

<sup>16</sup> Plusieurs auteurs, qui traitent de réorganisation du travail, et de stratégies syndicales, réfèrent à ce concept de stratégie défensive. Le lecteur peut consulter notamment Bélanger et al. (2004), P.A. Lapointe (1996 : 2001) et Paul R. Bélanger (1996). I. Robinson Ian (1998)

en cause. En regard du volet organisation par la notion de salarié qui restreint l'accès à la représentation collective (la difficulté à s'organiser) et dans ses modalités d'actions en raison de l'inefficacité de la grève comme moyen de pression (Brunelle et Verge 2004). .

Différents constats émergent de ce diagnostic portant sur la mutation du marché du travail. 1) Historiquement, les syndicats furent créés en réaction au lien de subordination, afin de redresser un rapport d'inégalité entre l'employeur qui a le pouvoir de commander et l'employé le devoir d'obéir. 2) La multiplication des statuts regroupés sous l'appellation de travailleurs atypiques, que l'on oppose au travailleur permanent et à temps plein. 3) Le lien de subordination directe est plus difficile à établir, puisque la notion d'employeur devient plus confuse avec les agences de placement et la sous-traitance. 4) La différence entre l'entrepreneur qui vend ses services pour survivre et celui qui investit et emploie des salariés n'est pas prise en compte par l'actuel *Code du travail*. 5) La notion de salarié diffère selon les différentes lois en vigueur (Fudge et coll. 2003). Voilà en résumé, quelques-unes des manifestations du changement qui conduisent à l'éclatement du modèle industriel, aux frontières circonscrites à l'établissement (Gagné : 2006).

Si les concepts fondamentaux reliés à la réalité des entreprises, des employeurs, des salariés et des organisations syndicales se modifient, indéniablement le droit du travail sera atteint. Comme plusieurs auteurs, dont Adell (1988), Jeammaud (1980), Serverin (2000), Verge (1988), nous estimons que la raison d'être du droit du travail se retrouve dans la société et dans l'économie, et pas uniquement dans l'ordre juridique lui-même. Prétendre autrement serait méconnaître qu'en dépit d'une certaine autonomie, une logique propre, de toute évidence la pratique (la réalité) a aussi influencé le droit du travail (Verge 1988). L'objectif de la deuxième partie sera de discuter des opportunités et des défis présents et à venir pour le mouvement syndical. Pour ce faire, la présentation de certaines problématiques en lien avec le droit du travail permettra la discussion au sujet de leur rôle présent et à venir en lien avec leur capacité et leur volonté à saisir les opportunités et à relever les défis inhérents à cette ère de prospérité.

## **2. LE RÔLE PRÉSENT ET À VENIR DU MOUVEMENT SYNDICAL : LES DÉFIS ET LES OPPORTUNITÉS EN LIEN AVEC LA GARANTIE DE LA REPRÉSENTATION ET DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS.**

Dans cette partie, nous aborderons dans un premier temps 2.1) la précarité reliée au droit du travail. Nous présenterons l'objet du droit du travail et son fondement (l'autonomie collective). Puis, nous traiterons de certaines limites posées par la législation, en lien avec la problématique de représentativité des travailleurs et des modalités d'action collective (limite du champ de la négociation); la perte de l'autonomie collective (inclusion des lois fondamentales et d'ordre public). Enfin, nous donnerons un bref aperçu de la « constitutionnalisation » du droit du travail et de ses effets sur la représentation collective. Ce qui nous conduira dans un deuxième temps 2.2) aux nécessaires interventions afin d'en arriver à préserver voire améliorer la représentativité des travailleurs. Car à l'instar de Verge et Brunelle (2004; 713) nous croyons que *« s'il est un domaine où l'efficacité de l'action collective fait peu de doute pour échapper à vulnérabilité qui caractérise la condition humaine, c'est bien celui du travail »*.

### **2.1 LA PRÉCARITÉ RELIÉE AU DROIT DU TRAVAIL**

Les travailleurs dès le début de l'industrialisation ont compris l'importance de se regrouper afin de neutraliser l'inégalité du pouvoir inhérente aux rapports employeurs/employés. Depuis 1944, le cadre juridique au Québec repose toujours sur les mêmes principes fondamentaux contenus dans la *Loi des relations ouvrières* : le monopole de représentation de tous les salariés est accordé à l'association syndicale majoritaire et l'obligation pour l'employeur de négocier de bonne foi avec le syndicat accrédité. Mais le droit du travail est plus complexe. En fait, pourquoi un droit du travail? Quel est son but? Son utilité?

#### **2.1.1 Pourquoi un droit du travail?**

La réponse est en deux temps. Ainsi, dans un premier temps, le droit du travail répond au besoin de protection du travailleur (redressement de l'inégalité) qui résulte de la marchandisation du travail et de la subordination de la volonté du travailleur dans son rapport de dépendance relativement à l'employeur. Ce besoin de protection concerne tant sa sécurité physique et financière que ses droits à l'égalité, et à la dignité. Puisque le travailleur est soumis à la volonté d'autrui (l'employeur), il semble qu'il ne pourrait que difficilement

trouver dans le droit civil cette protection<sup>17</sup>. C'est pourquoi le législateur a choisi d'encadrer les rapports collectifs du travail quant à leur déroulement et leur domaine<sup>18</sup>. Conséquemment, le régime général de représentation collective, en Amérique du Nord, s'arrime à l'entreprise (milieu de travail) par le biais de son objet (la convention collective) qui produit directement son effet juridique, contribuant dès lors à l'organisation des milieux de travail (Verge, Trudeau et Vallée : 2006).

Dans un deuxième temps, prenant en compte plus particulièrement l'intérêt de l'employeur (l'unité de production de base du système capitaliste) le législateur statuera que l'exercice du pouvoir de direction dans l'intérêt de l'entreprise pourra être justifié, pourvu que l'employeur n'abuse pas de son pouvoir et fasse preuve de bonne foi (Verge et Vallée : 1997 : 32-50). Ainsi, la raison d'être du droit du travail dans la société sera en partie liée à la sauvegarde du système capitaliste. Sauvegarde qui passe tant par le progrès social (amélioration des conditions de vie des travailleurs, et protection des libertés fondamentales notamment) que par la règlementation des rapports collectifs de production (afin de garantir la paix industrielle). Dès lors, le droit du travail sera un balancement perpétuel entre les notions d'individuel et de collectif, de subordination et de liberté, de contrat et de statut (Supiot : 1990 : 488).

Plusieurs auteurs<sup>19</sup> croient que la législation actuelle est limitative tant dans la représentativité que dans les modalités d'actions collectives. Puisque les importantes mutations dans le monde du travail ont eu pour conséquences la création d'un fossé entre les besoins de représentation des travailleurs et la proportion de ceux qui en bénéficient. Dans le système législatif actuel, la direction n'a pas d'autre obligation que celle de négocier autour des salaires et des conditions de travail. Du reste, au Québec, depuis 1975, un défi supplémentaire apparaît à savoir la conciliation entre droit collectif et droit individuel. Le premier est devenu subordonné au deuxième lorsque fut adoptée la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Pour l'acteur syndical, il deviendra plus difficile de

---

<sup>17</sup> La nature contractuelle du lien d'emploi a comme présupposé que les individus sont égaux et libres, alors que le statut de salarié n'accorde pas une grande importance à la volonté de celui-ci dans l'édification de ses droits et devoirs (obligations) (Verge et Vallée 1997 : 32-40).

<sup>18</sup> Pour ce faire, l'État législateur a choisi de grandement favoriser une certaine forme de représentation syndicale, dans un contexte de stabilité économique, caractérisé par l'homogénéité de la main-d'œuvre. En limitant l'accès à la grève et au lock-out en échange de l'arbitrage obligatoire en cas de mésentente, les législateurs québécois et canadiens s'assuraient d'une relative paix industrielle (sociale).

<sup>19</sup> Notamment Verge et Brunelle (2004) et ainsi que Verge (1988), Adell (1988)

consolider ses assises dans une telle dynamique institutionnelle. Certains auteurs parlent dorénavant de la constitutionnalisation du droit du travail.

### **2.1.2 Qu'est-ce que la constitutionnalisation<sup>20</sup> du droit du travail? Ses effets?**

Le droit constitutionnel (canadien) ou quasi constitutionnel (québécois) bouleverse la hiérarchie des normes et remet en question l'autonomie du droit du travail<sup>21</sup>. Les chartes garantissent aux salariés des droits et libertés fondamentaux en fonction de leurs caractéristiques personnelles. La notion d'égalité formelle est remplacée par celle de l'égalité réelle, de fait (Brunelle et coll. 2007). Ce qui peut créer certains problèmes. En fait, l'impasse réside dans la conciliation des droits du groupe avec ceux du salarié, dont les revendications fondées sur la Charte heurtent les normes générales négociées dans le cadre de la convention collective (Brunelle : 2004). Tous ces changements ne sont pas sans troubler les fondements<sup>22</sup> du syndicalisme.

Du reste, la constitutionnalisation du droit du travail<sup>23</sup> complexifie la représentation syndicale qui repose sur des valeurs de solidarité provenant de la cohésion et de l'homogénéité du groupe, en garantissant le droit à l'égalité (le respect de la différence). Il peut dorénavant arriver que l'on priorise le droit individuel sur le droit collectif. Ce qui rend le droit à l'égalité (la non-discrimination) complexe à gérer, puisqu'il oppose le droit de l'un par rapport aux droits des autres. Cela étant le principe même de l'ancienneté peut être remis en question. À ce moment, la façon de résoudre un problème change, cela tant pour l'employeur que pour le syndicat (Brunelle : 2001, 2004, 2007), fragilisant ainsi la cohésion du collectif. Depuis que la Cour suprême<sup>24</sup> a adopté la logique d'égalité réelle, plus inclusive, la conception syndicale de l'égalité formelle, du traitement identique et de la primauté du vote majoritaire se fait plus discrète devant le droit à l'égalité garanti par les Chartes (canadienne et québécoise) des

---

<sup>20</sup> Plusieurs auteurs ont discuté ce sujet entre autres : Brunelle(2002), Brunelle et Verge (2003), Legault (2005 : 2006), Brunelle, Coutu et Trudeau (2007), Vallée et Gesualdi-Fecteau (2007), Verge (2007), Jézéquel et al. (2007)

<sup>21</sup> Chez les juristes existe le débat entre travaillistes et chartistes (Coutu : 2006). Pour plus d'informations, le lecteur peut se référer à plusieurs auteurs, dont Arthurs (travailliste) et Brunelle (chartiste)

<sup>22</sup> La base légale de l'accréditation reconnaît la représentation de tous les travailleurs (membres ou non), la négociation, et l'administration de convention collective.

<sup>23</sup> « Dans le sens où il fait appel non seulement en certaines circonstances à la constitution elle-même, mais également à des textes qui, sans avoir une portée constitutionnelle véritable, jouissent néanmoins d'une certaine prééminence dans l'ensemble législatif » (Verge, Trudeau et Vallée 2006 : 9)

<sup>24</sup> Colombie-Britannique (Public Service Employee relations Commission) c. BCGSEU [1999] 3R.S.C.3 aussi nommé l'arrêt Méiorin

droits et libertés de la personne (Brunelle et coll. 2007 : 25). Donc, il s'agit pour le mouvement syndical de repenser la notion d'égalité formelle afin de répondre à l'hétérogénéité croissante de la main-d'œuvre (Brunelle 2001, 2004 : Legault 2005).

Depuis 1982, au fil des ans, la jurisprudence a modifié le rôle des acteurs en milieu de travail. Ainsi depuis l'arrêt *Renaud*<sup>25</sup> en 1992, le syndicat peut être partie intimée. Ainsi, il pourrait être tenu responsable de la discrimination en milieu de travail, à titre de coauteur ou par absence de collaboration. Si bien qu'il devient lié avec l'employeur à l'obligation d'accommodement raisonnable reconnu par la jurisprudence. Les enjeux administratifs et les moyens de défense en cas de discrimination, engendrent des répercussions importantes dans les milieux de travail. Les instances syndicales sont dorénavant à la recherche d'équilibre puisque les contraintes d'accommodements et les règles d'accès à l'égalité se confrontent à leur devoir de représentation juste et équitable. Leur représentativité, déjà affaiblie par la mondialisation et les différentes mutations du marché du travail, est mise à rude épreuve par le débordement du droit constitutionnel dans le droit du travail, puisque le droit individuel à l'égalité aura primauté (jusqu'à la limite d'une contrainte excessive) sur le droit collectif négocié.

En résumé, la façon dont le syndicat représente le salarié est bien circonscrite dans le *Code du travail* : il négocie des conditions de travail, des conditions monétaires et voit à ce qu'elles soient respectées. De plus, il doit représenter l'employé lors d'un désaccord, de non-respect de la convention collective ou de discrimination. En revanche, la législation néglige un grand pan au-delà de l'action syndicale de négociation collective et de représentation, soit l'action professionnelle et sociopolitique (Verge et Murray : 1999). Par conséquent, les lois peuvent être un empêchement à la mobilisation, à la solidarité. Mais, les acteurs en s'appropriant la règle lui donnent un sens. Dès lors, en dépit d'un certain « *carcan législatif* » le mouvement syndical a pu définir des stratégies, afin de garantir la représentation et la protection des travailleurs et apporter certaines réponses à la problématique du déficit de représentativité. C'est ce qui sera l'objet de la prochaine partie.

---

<sup>25</sup> Répertoire : Central Okanagan School District No.23 c. Renaud (1992) 2 R.C.S

## 2.2 LES NÉCESSAIRES INTERVENTIONS AFIN D'EN ARRIVER À AMÉLIORER LA REPRÉSENTATIVITÉ DES TRAVAILLEURS

Précédemment, nous avons démontré que la logique du système de représentation actuel repose sur le principe de la « balance du pouvoir », et que celle-ci se précarise. Attendu qu'aujourd'hui la compétition internationale oblige les syndicats à participer (pour la survie des entreprises) à la réduction des coûts (qui passe par le gel ou la réduction des salaires) et à une augmentation de la flexibilité<sup>26</sup> (souvent perçue comme une diminution des conditions de travail<sup>27</sup>). Néanmoins, en dépit de limites législatives et économiques le mouvement syndical est en mesure d'apporter certaines réponses à la problématique du déficit de représentativité et de la protection des travailleurs. La prochaine section examine certaines de leurs interventions dans un contexte plutôt adverse.

### 2.2.1 L'action syndicale d'hier à aujourd'hui

Le mouvement ouvrier est né de l'aliénation du travail, portant atteinte à la dignité des travailleurs, conjugué à une perception d'injustice et à une volonté de lutter pour se libérer des contraintes et des violations à leur égard (Touraine : 1984). Deakin (2002 : 226) pour sa part en reprenant Supiot, s'exprime ainsi : « ... *la législation du travail d'hier n'est pas née dans la tête d'experts, elle a résulté d'engagements, de conflits et de la négociation collective. Il n'y a pas de raisons de penser qu'il en sera autrement à l'avenir.* »

En Amérique du Nord, les conditions de travail ont été rendues difficiles par l'émergence du taylorisme et du fordisme. En réalité, c'est la conscientisation aux problèmes reliés au capitalisme; le déséquilibre des rapports de pouvoir en présence sur le marché; la conception plus ou moins précise du rôle de l'État quant à l'exercice du pouvoir de régulation; le sentiment d'exploitation exacerbé par l'affaiblissement du pouvoir des travailleurs qui ont donné au mouvement syndical toute son étendue. De sorte qu'ici, la représentation collective

---

<sup>26</sup> La flexibilité interne qualifiée de numérique (fonction des statuts d'emploi) ou de fonctionnelle (décloisonnement des métiers) et la flexibilité externe en lien avec la sous-traitance. Peu importe le genre de flexibilité, celle-ci augmente la précarité des travailleurs.

<sup>27</sup> Aux États-Unis particulièrement, une diminution de la confiance du « membership » envers ses dirigeants syndicaux, et surtout ceux du national note Freeman (1999)). Par ailleurs, les « *job definition* » seront aussi perçus par les employeurs comme des obstacles empêchant un repositionnement rapide face aux changements dans l'industrie, minant du même coup la crédibilité du syndicat auprès de ceux-ci (Heckscher : 1996 : 58).



s'arrime à l'entreprise, avec un caractère conflictuel certain, découlant du lien de subordination et du principe de la balance du pouvoir.

Bien qu'il faille reconnaître que l'État a joué un rôle afin de promouvoir le droit du travail, l'histoire démontre que la liberté syndicale s'est affirmée à l'encontre du droit à son origine (Verge 1988). Dans une perspective actuelle et future, afin de favoriser de nouveaux moyens d'action, les acteurs syndicaux devront intervenir, pour que l'intérêt des travailleurs soit pris en compte. Quelles sont leurs réponses?

### **2.2.2 À propos du rétrécissement de l'aire du domaine du travail salarié**

Dans la première partie, nous avons établi que certaines circonstances justifient un élargissement de la notion du travail salarié, puisqu'indéniablement, dans plusieurs de ces situations, la subordination économique demeure (Verge et Vallée 1997, Verge et Murray 1999, le rapport Bernier 2003, le rapport Arthur 2007). Nous revenons brièvement avec quatre d'entre elles afin d'illustrer les domaines, où il y a nécessité d'actions syndicales. La première concerne la multiplication des statuts, la deuxième est celle relative à l'augmentation des partenariats, la troisième porte sur les frontières de l'établissement qui se font plus poreuses, et la dernière se rapporte à la notion d'employeur qui devient plus confuse, en raison des agences de placement, de la déréglementation et de la privatisation de nombreux services.

Toutes ces situations peuvent contribuer au rétrécissement du domaine salarié, et elles ont pour conséquences de limiter la protection sociale offerte aux travailleurs. Ceux-ci étant exclus de la couverture offerte par la législation du travail, parce qu'ils ne répondent pas à la définition de salarié circonscrite dans le Code du travail. Afin de contrer ce rétrécissement du domaine du travail salarié, le mouvement syndical milite à différents niveaux politiques (provincial, national et international BIT) pour obtenir des modifications législatives concernant la notion de salarié. Afin d'illustrer concrètement le propos, nous référons notamment à l'action du SCEP, concernant le droit d'association des camionneurs indépendants, et à la lutte pour la reconnaissance du statut de salariée pour les travailleuses en garderie familiale par la CSN. Finalement le 11 avril dernier 30,000 cadres de la fonction publique québécoise, forment une association et revendiquent le droit de s'associer et de négocier, comme garanti par la Charte des droits (Michel Corbeil, le Soleil, cyberpresse)

### 2.2.3 À propos des difficultés de recrutement.

Dans la section 1.2.1, nous avons déjà mentionné que le développement du secteur tertiaire a eu des conséquences économiques et structurelles. Nous avons aussi dit que les réorganisations d'entreprises axées sur l'externalisation (sous-traitance), brouillent les frontières des entreprises et du lien de subordination qui changent au gré des décisions d'impartition ou des concessions complètes ou partielles (Bich 2001; Morin 2005; Verge 2003). Plusieurs auteurs, dont Forrest (2001), forts de ces constats qui entraînent la sous-représentation des femmes, des jeunes, et des minorités visibles, au sein du mouvement syndical, concluent que le mode de représentation syndicale actuel est désuet puisqu'il conduit à l'aliénation des solidarités et à des sentiments d'injustice. Différentes études empiriques<sup>28</sup> démontrent quelques malaises et certaines difficultés en lien avec quelques-uns des moyens d'action traditionnels préconisés par le mouvement syndical. Le mécontentement envers les organisations syndicales, surtout au Québec, peut se décliner ainsi : les clauses de disparité de traitement, le déficit zéro, la discrimination à l'embauche, la règle de loi de la représentation syndicale de la majorité, le monopole de représentation, le devoir de juste représentation (encadré par le Code du travail) se limitant à des actions de bonne foi, de moyens et non de résultats, l'éclatement du travail salarié, etc. Ces malaises pourraient, en grande partie, être imputés tant à la diversité de la main-d'œuvre, qu'aux difficultés de recrutement. Quelles sont alors les actions proposées par les syndicats, pour remédier à ces difficultés de recrutement? Ils deviennent un moteur de changement, en développant de nouveaux services, de nouveaux créneaux : « *un syndicalisme de contestation social* » (Fantasia et Voss : 2003 : 109).

Un premier exemple américain : la campagne « *Justice for janitor* » en Californie. L'organisation de cette campagne fût subventionnée par le SEIU<sup>29</sup>. Celle-ci a permis le recrutement d'une main-d'œuvre composée d'immigrants (quasi exclusivement illégaux). L'association offrait aux membres différents services : une forme de représentation en cas de réclamations, la négociation un salaire décent, etc. un succès indéniable compte tenu du contexte (Fantasia et Voss : 2003).

---

<sup>28</sup> Notamment Freeman et Rogers (1999) aux États-Unis, Lévesque, Murray et Le Queux (1998) pour le Québec

<sup>29</sup> Syndicat international des employés de services. (américain)

Au Québec, la puissance des centrales syndicales à l'échelle sociale atteint des niveaux plus élevés qu'ailleurs en Amérique du Nord. Elles sont très présentes, et participent à plusieurs comités paritaires consultatifs, elles sont des agents de développement économique puissant par le biais des fonds de retraite, et elles interviennent dans l'administration publique (CSST, CPMT, CSMO). De plus, lorsque le syndicalisme devient un mouvement social, et qu'il s'engage dans des campagnes concernant le bien-être de la collectivité, telles l'équité salariale et les préoccupations concernant la formation ou la santé/sécurité, nous assistons à une concertation syndicale (Verge et Murray : 1999). Du reste, les centrales syndicales n'ont pas qu'un pouvoir représentatif, elles s'engagent aussi à des actions conjointes, telle la lutte à la pauvreté (une revendication patronale), et au déficit zéro (une revendication gouvernementale). Cette dernière action a d'ailleurs beaucoup demandé aux employés de l'État et de ce fait, les membres de la CSN et de la CEQ ont payé très cher cette participation à la restructuration de l'État (Gagné : 2006).

La syndicalisation des étudiants auxiliaires d'enseignement et de recherche de l'UQAM est l'exemple parfait pour illustrer une campagne de recrutement dans un milieu atypique. Cette campagne de syndicalisation présentée au colloque sur le renouveau syndical en novembre 2004, par Isabelle Renaud<sup>30</sup>, prouve que l'on peut composer avec différentes contraintes, dans un milieu dit éclaté et peu réceptif comme le sont « les étudiants aux études supérieures travaillant comme assistant de recherche et d'enseignement ». Les différents organisateurs, afin de réussir l'implantation du syndicat des étudiants, ont véhiculé le message que les étudiants avaient besoin d'une voix afin de contrer l'arbitraire dans l'octroi des contrats; ils ont développé une culture de solidarité dans un milieu hétérogène; ils ont combattu certains préjugés reliés à l'ancienneté et la protection induite par la reconnaissance de l'expérience; ils ont négocié des conditions de travail flexibles; ils ont mis en valeur les contributions concrètes des conditions de travail flexibles; ils ont travaillé à briser l'isolement et à faciliter le recrutement par l'utilisation de la technologie Internet, etc. D'ailleurs, une campagne de syndicalisation fut par la suite organisée avec succès à l'Université de Montréal. Le comité de négociation est présentement à pied d'œuvre (avril 2008). Les revendications concernent notamment l'affichage des postes, le paiement pour les heures effectivement travaillées, le cumul de vacances et le paiement de congés fériés.

---

<sup>30</sup> Pour plus de détail, le lecteur peut retrouver le texte de la conférence d'Isabelle Renaud qui se trouve sur le site internet du CRIMT <http://www.crimt.org/renouveausyndical.html>

## 2.2.4 En regard du droit du travail

Depuis l'avènement des chartes garantissant les droits et libertés individuels et au fil des changements amenés par le corpus jurisprudentiel, le droit du travail est subordonné aux droits constitutionnels (Arthurs : 1998). La prédominance des droits fondamentaux et des lois d'ordre public (droits individuels et minoritaires) affecte le rapport avec les tribunaux d'arbitrage et le contrat collectif de travail (droits collectifs et majoritaires). Avec pour conséquences, comme nous l'avions précédemment indiqué, que les assises traditionnelles du mouvement syndical sont alors mises à rude épreuve par cet empiètement du droit constitutionnel dans le droit du travail. Les syndicats doivent donc apprendre à doser, à articuler et à aménager les rapports entre le collectif et l'individuel. En fait, même si le droit individuel à l'égalité (non-discrimination) prévaut sur le droit collectif négocié, ceux-ci doivent nécessairement saisir la complémentarité des différents droits, plutôt que leur opposition.

Au fil des ans, la jurisprudence a modifié le rôle des acteurs en milieu de travail. L'apparition de l'obligation d'accommodement dès les premiers jugements de la Cour suprême du Canada sur le droit à l'égalité en est la preuve. L'analyse des trois arrêts « O'Malley<sup>31</sup> et Bhinder<sup>32</sup> » datant tous deux de 1985, et celui du « *Central Alberta Dairy Pool*<sup>33</sup> » permet de mieux saisir la complexité des effets de la notion d'accommodement et des moyens de défense pouvant être utilisés, selon le type de discrimination (directe ou pour effet préjudiciable). En cas de discrimination directe, celle-ci se justifie par exigence professionnelle justifiée (EJP), tandis que par effet préjudiciable l'employeur doit mettre en place des mesures d'accommodements jusqu'à la contrainte excessive. Toutefois en 1999, l'arrêt *Meiorin* vient changer la règle. En effet, dans cet arrêt, à l'unanimité, les juges de la Cour suprême s'entendent pour que la notion d'obligation d'accommodement se justifie tant pour la discrimination directe que par effet préjudiciable. En 1992, avec l'arrêt *Renaud*, pour la première fois, le syndicat sera reconnu comme partie intimée à savoir s'il pouvait être tenu responsable de la discrimination en milieu de travail, et lié avec l'employeur à l'obligation d'accommodement. L'arrêt

---

<sup>31</sup> Répertoire : Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpson-Sears (1985) 2R.C.S.536

<sup>32</sup> Répertoire : K.S.Bhinder et la commission canadienne des droits de la personne *Appelants* et Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada *Intimée* (1985) 2 R.C.S.

<sup>33</sup> Répertoire : Commission des droits de la personne de l'Alberta *Appelante* c. Central Alberta Dairy Pool *Intimée* (1990) 2 R.S.C.

*Bergevin*<sup>34</sup>, datant de 1994, quant à lui nous permet de mieux saisir l'ampleur des mesures raisonnables et les limites fixées pour la révision judiciaire. L'arrêt *Parry Sound*<sup>35</sup> (2003) a modifié considérablement le rôle de l'arbitre. Aujourd'hui non seulement les arbitres peuvent référer aux différentes lois lorsque nécessaires, mais doivent-ils en cas de discrimination fondée sur les normes constitutionnelles rendre leurs décisions en fonction des droits reconnus par les Chartes et les Codes. De plus, celui-ci n'a aucun droit à l'erreur puisque les tribunaux supérieurs interviendront s'il y a erreur de droit manifestement déraisonnable. Donc, les arbitres jouent maintenant un rôle mixte, encadré par les lois du travail et les lois constitutionnelles. Finalement l'arrêt du *Centre universitaire de santé McGill*<sup>36</sup> statue que malgré une clause de fin d'emploi, il ne peut y avoir d'automatisme. La situation d'accommodement doit être évaluée, à la lumière des Chartes, au cas par cas. D'autres causes à venir, dont celle d'Hydro-Québec, permettront de mieux connaître la tendance.

Concernant les clauses de disparité de traitement dite « *clause orphelin* », celles-ci sont illégales depuis 1999. Il ne peut y avoir de discrimination fondée sur la date d'embauche. Du reste, certains jugements rendus par le Tribunal des droits de la personne ont aussi eu un impact dans les milieux de travail syndiqués. Nous en avons pour exemple la décision rendue en octobre 2007, contre l'hôpital juif de Montréal<sup>37</sup>. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse alléguait que les défendeurs, l'Hôpital Général Juif Sir Mortimer B. Davis et le syndicat national des employés de l'Hôpital Général Juif Sir Mortimer B. Davis avaient porté atteinte au droit des plaignantes, de bénéficier de conditions de travail exemptes de discrimination fondée sur le sexe. L'Hôpital a reconnu qu'il avait conclu avec le Syndicat une entente relative à la sexualisation des postes de préposés aux bénéficiaires, pour des raisons culturelles, religieuses, thérapeutiques et aussi pour répondre au droit des bénéficiaires de recevoir des soins intimes par des préposés du même sexe. Le tribunal des droits de la personne a condamné solidairement les défendeurs à payer à titre de dommages moraux et punitifs totalisant 15 000 \$ par plaignantes.

---

<sup>34</sup> Répertoire : Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin (1994) 2 R.C.S.

<sup>35</sup> Répertoire : Parry Sound (District), conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324 (2003) CSC 42

<sup>36</sup> Répertoire : Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal [2007] 1 R.C.S. 161, 2007 CSC 4

<sup>37</sup> Répertoire ; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis, 2007 QCTDP 29 (CanLII)

Comme nous venons de le constater, les enjeux administratifs et les moyens de défense en cas de discrimination, engendrent des répercussions importantes dans les milieux de travail. Entraînant de nombreux bouleversements et provoquant une vaste remise en question, l'obligation d'accommodement, peu importe le type de discrimination, pourrait bousculer les droits d'ancienneté, jadis incontournables, dans la philosophie syndicale. Ce nouveau contexte rend plus difficile l'application de la norme (règle) de l'ancienneté. Néanmoins, les différents mémoires présentés par les centrales syndicales prouvent une volonté de s'approprier ce droit à l'égalité, en proposant notamment « la Charte de la laïcité ». Des pamphlets publiés par la CSN (2005), la FTQ et SFPQ (2006) démontrent leur reconnaissance du problème. Cependant, afin de garantir une effectivité réelle de la règle d'égalité, nous croyons à l'instar de Brunelle que les syndicats locaux doivent s'approprier le droit à l'égalité comme enjeu de négociation locale.

### **2.2.5 Un nouvel enjeu de négociation : Le droit à l'égalité?**

De même que Brunelle (2001, 2002, 2007) et Legault (2005) nous constatons que le mouvement syndical cherche présentement à négocier une meilleure protection contre la discrimination et le harcèlement dans les milieux de travail. Selon le portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec en 2006, plus de 90 % des conventions collectives (signées en 2006) contiennent une clause qui reconnaît le principe du droit à la non-discrimination. Cependant, peu de clauses<sup>38</sup> portent sur les procédures et les processus à mettre en place pour éviter la discrimination, ou offrir une plus grande protection que celle offerte par la Charte (Brunelle 2007 : 77).

Ainsi, faire en sorte que l'équité ne soit pas l'égalité, que les droits collectifs ne priment pas nécessairement sur les droits individuels garantis par la Charte des droits et libertés, sera une partie des défis pour les syndicats qui devront apprendre à concilier ces nouveaux enjeux. Nous vivons un nouveau collectivisme et la survie du mouvement syndical passe par sa capacité à répondre au questionnement concernant sa démocratie interne et sa légitimité de représentation, et son intervention au-delà de l'action locale.

---

<sup>38</sup>La convention collective entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et la fédération des professionnels (FP-CSN) contient une clause qui d'une part énonce l'obligation d'accommodement en termes explicites et d'autre part institue et reconnaît l'importance du Comité local de relations de travail (Brunelle : 2007 : 77)

L'équité en remplacement de l'égalité formelle (traiter tout le monde de la même façon) devient une préoccupation engendrée par la transformation du marché du travail. Bien que délicate, la négociation de clauses qui mettraient en place des processus qui élimineraient la discrimination et qui en faciliteraient les recours (pour faire reconnaître son droit à l'égalité au-delà de la règle de la majorité) permettrait d'intégrer et de protéger les travailleurs les plus fragiles. Notre argumentaire découle du phénomène des clauses dites « *orphelins* » (jadis négociées par les syndicats). Les syndicats ont dû reconnaître qu'il devenait impératif de voir à éliminer les disparités de traitement afin d'éviter l'éclatement du collectif, pouvant survenir avec la multiplication d'actions entreprises par les jeunes professionnels que sont les professeurs, les pompiers et les policiers<sup>39</sup>.

Les instances syndicales sont à la recherche d'équilibre, les contraintes d'accommodement et les règles d'accès à l'égalité se confrontent à leur devoir de représentation juste et équitable. Ces incertitudes rendent plus opaques les paramètres applicables à l'action syndicale en matière de droits et libertés, et ouvrent d'intéressantes perspectives de recherches.

## **Conclusion**

La haute technologie, l'ouverture des marchés, la précarisation des emplois et le déclin du milieu manufacturier fragilisent le mouvement syndical, diminuent le sentiment d'appartenance et individualisent la société. En conséquence, notre forme de syndicalisme, fondée sur : des entreprises aux frontières claires; l'égalité formelle de tous les membres; le monopole de représentation de tous les salariés; la démocratie syndicale fondée sur la primauté du vote majoritaire est de moins en moins adaptée et en mesure de jouer son rôle. (Pinard : 2004, Coutu : 2006, Legault 2006, Brunelle 2007).

Le mouvement syndical est certes malmené en cette période de prospérité économique, mais il démontre sa volonté et il mobilise les ressources nécessaires afin que des stratégies adéquates soient mises en place, en lien avec des objectifs et des particularités qui lui sont propres. Au Québec, les différentes croisades des centrales syndicales pour la création d'un fonds de travailleur, pour la reconnaissance de l'équité salariale, pour la reconnaissance des

---

<sup>39</sup> Pour plus de détails, le lecteur peut référer à l'article de Brunelle publié en 2002 « Les associations parallèles. »

acquis (formation) sont la preuve que l'action sociale atteint des niveaux plus élevés qu'ailleurs en Amérique du Nord.

Tout comme Coutu (2006), nous croyons que d'une part, la constitutionnalisation du droit du travail stabilise voire élargit les pouvoirs traditionnels des syndicats, en garantissant la liberté d'association et d'expression et l'obligation de négocier de bonne foi. D'autre part, qu'elle déstabilise et augmente la signification du devoir de représentation en cas de discrimination avec la notion d'accommodement et de contrainte excessive. Dans cette optique, à l'instar de Brunelle (2007 : 77), l'argumentation soutient que le fait de repenser la représentativité et notamment de faire du droit à l'égalité, un enjeu de négociation locale pourrait être une opportunité permettant aux syndicats de répondre à un défi contemporain, cela tant pour sa valeur éducative (reconnaître le principe) que pour son efficacité (processus de mise en œuvre et traitement des plaintes). Puisque suite aux réorganisations du travail, à la féminisation de la main-d'œuvre, à la multiplication des statuts d'emploi, et à la nette augmentation dans l'effectif clérical (les cols blancs et les semis professionnels<sup>40</sup>) différentes études empiriques démontrent que l'arrimage est complexe et malaisé.

Toutefois, le déficit de représentation actuel relève tant d'actions syndicales, d'actions concertées patronales/syndicales que d'actions étatiques, comme le démontrent en autres : la présence de clauses de disparité de traitement, la poursuite du déficit zéro, la discrimination à l'embauche, la règle de loi de la représentation syndicale de la majorité, le monopole de représentation en contrepartie du devoir de juste représentation. Certaines sources de tension proviennent de la difficulté de l'agrégation et de la reconnaissance des intérêts communs de la main-d'œuvre minoritaire au sein des syndicats locaux, surtout en présence de programmes d'accès à l'emploi (Brunelle 2002, Legault 2005, 2006).

Cette discussion proposait une synthèse de quelques défis et opportunités liés à la représentativité syndicale. Elle s'inscrit dans une recherche plus vaste, qui entend mesurer l'effectivité réelle de la règle, en se questionnant sur les effets du recours au droit à l'égalité sur le comportement de l'acteur syndical. Les pistes explorées, bien qu'intéressantes,

---

<sup>40</sup> Ceux-ci considérés comme des travailleurs du savoir au même titre que les professionnels, mais à la différence de ceux-ci, ils sont généralement dépendants de leurs employeurs et ils recevront des ordres (suivront des consignes), ils seront considérés le plus souvent comme des gestionnaires intermédiaires.



demeurent fragmentaires et particulièrement adaptées au contexte québécois<sup>41</sup>. Certains facteurs extérieurs tels : l'intervention du législateur et les préférences des salariés pourront influencer la capacité de représentation des syndicats. (Verge et Murray : 1999). Toutefois, le mouvement syndical pourrait créer ses propres limites, en se cantonnant dans une dichotomie passablement réductrice, plutôt que de profiter d'une vision complémentaire entre droits collectifs et individuels.

---

<sup>41</sup> Nous avons choisi d'argumenter en fonction de la sauvegarde du modèle syndical institutionnel nord-américain qui repose sur le monopole de représentation.

## BIBLIOGRAPHIE

ARTHURS, H.W. (2007) *Équité au travail : des normes du travail fédérales pour le 21<sup>e</sup> siècle*. Gouvernement du Canada.

BERNIER, Jean, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN, (2003) - *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel*, Rapport final du Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnel, Gouvernement du Québec.

BERNIER, Jean (2011), *Les jeunes et les syndicats au Québec : une analyse des disparités de traitement dans les conventions collectives*, Perspectives internationales sur les jeunes et le travail (sous la direction de Mircea Vultur et Daniel Mercure), PUL, pages 253-267.

BERNIER, Jean (2012), « La location de personnel temporaire au Québec : un état de la situation », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 67-2, 2012, p. 283-303

BERNIER J. (2008), « Les conventions collectives et les emplois atypiques » revue électronique *Regard sur le travail*, Volume 4, numéro 1.

BICH M.F. (1993), « Droit du travail québécois : genèse et génération » dans H.P. Glenn (dir.) *Droit québécois et droit français : communauté, autonomie, concordance*. Cowansville, Éditions Yvon Blais 1993, p. 515-565.

BLOUIN Rodrigue. (2003) - « La C.R.T., le concept de salarié et les nouvelles réalités d'exécution du travail subordonné. » - In : Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*. - Cowansville : Éditions Yvon Blais, 2003, vol. 190. p. 137-177.

BOURQUE, R. (1999) *Coopération patronale-syndicale et réorganisation du travail. Études de cas dans les secteurs de la métallurgie et du papier au Québec*. *Relations industrielles*, Vol.54, no 1, p. 136-165.

BRONFENBRENNER, Kate (2000) *Uneasy Terrain : The Impact of capital Mobility on Workers, Wages and Union Organising*. Submitted to the U.S. trade Deficit review Commission, 76 pages.

BRUNELLE, C. (2002). « L'émergence des associations parallèles dans les rapports collectifs de travail, *Relations Industrielles*, vol. 57, No. 2, p. 282-308.

BRUNELLE, C. et P. VERGE (2003) « L'inclusion de la liberté syndicale dans la liberté générale d'association : un pari constitutionnel perdu ? » Vol. 82, *Revue du Barreau canadien*, p.711-755. Disponible <http://www.cba.org/cba/barreview/recherche.aspx?VolDate=12/01/2003>.

BRUNELLE, C. (2004) « Droits d'ancienneté et droits à l'égalité : l'impossible accommodement? » dans Barreau du Québec. Service de la formation permanente. *Développements récents en droit du travail*, volume 205, Cowansville, Les éditions Yvon Blais Inc., p. 101-154.

BRUNELLE, C. et J. BOURGAULT (2006) « Les absents ont-ils toujours tort ? Un commentaire des arrêts CUSM et SPGQ » dans Barreau du Québec. Service de la formation permanente. *Développements récents en droit du travail*, volume 245, Cowansville, Les éditions Yvon Blais Inc., p. 245 – 292.

BRUNELLE, C., M. COUTU, et G. TRUDEAU, (2007) « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme » dans *Les cahiers de droit*, vol.48. No. 1-2, mars-juin 2007, p. 5-42, *La constitution du droit du travail*, faculté de droit, Université Laval.

BRUNELLE C. (2007) « Le droit à l'accommodement raisonnable dans les milieux de travail syndiqués : une invasion barbare? » dans *Les accommodements raisonnables : quoi, comment, jusqu'où ? Des outils pour tous* sous la direction de M. Jézéquel, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 390 pages, p. 51-83.

CHAMPION, E. (2007) « *Syndicats et mondialisation* », *Oeconomica Humana*, édition spéciale, Chaire de responsabilité sociale et développement durable, UQAM avril 2007, vol.4, no 4.

Confédération des syndicats nationaux (CSN) (2007) « L'accommodement raisonnable en milieu de travail » *Le Bulletin d'informations juridiques*, Site internet [www.csn.ca](http://www.csn.ca),

COUTU, M. (2004). *L'autonomie du droit du travail en question? Le rapport de travail face aux transformations de la société et du droit à l'heure de la mondialisation*, texte inédit (demande de subvention CRSH 2004, extraits).

COUTU, M. (2006). Droits individuels contre droits collectifs : déconstruction d'une dichotomie réductrice » *L'autre forum* 15 en ligne <http://www.sgpum.umontreal.ca/Autre%20Forum/vol10.1.pdf>.

DEAKIN, Simon (2002) « L'évolution de la relation d'emploi » dans Peter Auer et Bernard Gazier (dir) *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale : dynamique du changement et protection des travailleurs*, Genève, Institut international d'études sociales (B.I.T.) p.213-228 <http://www.ilo.org/public/french/bureau/inst/download/deakin.pdf>.

DÉOM, E., J. Mercier et S. Morel. (2006) « La discrimination en emploi. Quels moyens faut-il prendre? » Les Presses de l'Université Laval, Levis, 251 pages.

ESPING-ANDERSEN, G. (1999). *Les trois mondes de l'État-providence : Essai sur le capitalisme moderne*. Paris : Les presses universitaires de France, 310 pages.

FANTASIA, R. et K. VOSS (2003). « *Les syndicats domestiqués. Répression patronale et résistance syndicale aux États-Unis.* » Éditions Raisons d'agir, Paris, 174 pages.

FLYVBJERG, B. (2001). *Making Social Science Matter : Why social inquiry fails and how it can succeed again*. Cambridge University Press, 204 pages.

FORREST Anne (2001) Connecting Women with Unions. *Relations industrielles*, Vol. 56, No. 4, p. 648-675.

FREGE, C., E. HEERY et L. TURNER. (2004). « The New Solidarity ? Trade Union Coalition-Building in Five Countries ». In Milkman, Ruth et Kim Voss. *Rebuilding Labor : Organizing and Organizers in the New Union Movement*, Cornell University Press, New York.

FREGE, C. & KELLY, J. (2003). "Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective." *European Journal of Industrial Relations* 9(1): 7-24.

FROST, Ann C. (2001) "Creating and Sustaining Local Union Capacities: The Role of the National Union." - *Relations industrielles*, VOL.56. no. 2 pp. 307-335.

FROST, A. C. (July 2000). "Explaining variation in workplace restructuring: the role of local union capabilities." *Industrial and Labor Relations Review* 53(4): 559-578.

FUDGE Judy, Eric TUCKER and Leah VOSKO (2003) "Employee or independent Contractor? Charting the legal significance of the Distinction in Canada" 10:2 *Canadian labour and Employment law journal* 193-230.

FUDGE Judy, Eric TUCKER and Leah VOSKO (2003) "Changing boundaries' in Employment: Developping a New platform for labour law" *Canadian labour and Employment law journal* 329-366.

GILES A. et G.MURRAY 1996 « Trajectoires et paradigmes dans l'étude des relations industrielles » dans *L'État des relations professionnelles*, sous la direction de G. Murray

GILES A. et G.MURRAY.1988. »Toward an Historical Understanding of industrial relations Théory in Canada", *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 43, no. 4, p. 780-812.

GODARD, John. - "Do Labor Laws Matter? The Density Decline and Convergence Thesis Revisited." *Industrial Relations*, 42:3, 2003, p. 458 - 492.

GAGNON, M-J. « La "modernisation" du syndicalisme québécois ou la mise à l'épreuve d'une logique représentative ». *Sociologie et sociétés*, vol. 30, no. 2, automne 1998, p. 1-18.

HECKSCHER, C.C. (1996). *The New Unionism: Employee Involvement in the Changing Corporation*, 2è édition. New York : Basic Books.

JEAMMAUD, A. 1980. « Le droit du travail dans la constitution des rapports capitalistes de production » dans F. Collin et al. *Le droit capitaliste du travail*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, p. 149-274

KAUFMAN, Bruce E. et Daphne GOTTLIEB TARAS. (1999) "Nonunion Employee Representation : Introduction." - Symposium "Nonunion Employee Representation." - *Journal of Labor Research*, XX:1, p. 1-8

KAUFMAN, B.1993. *The Origins & Evolution of the field of Industrial relations in the United States*. Ithaca : IRL Press. 286 pages.

LAPOINTE, Paul-André et Renaud PAQUET (1994). « Les syndicats et les nouvelles formes d'organisation du travail », *Relations industrielles*, vol. 49, no. 2, 281-301.

LAPOINTE, Paul-André et Paul R. BÉLANGER (1996). « La participation du syndicalisme à la modernisation sociale des entreprises », dans Murray, Gregor, Marie-Laure Morin et Isabel Da Costa (dir.), *L'état des relations professionnelles*. Ste-Foy : Presses de l'Université Laval, 284-310.

LAPOINTE, Paul-André (2001) « Partenariat, avec ou sans démocratie », *Relations industrielles*, vol. 56, no. 2, p. 244-278.

LAPIERRE, J.M., G. Rocher, G. VALLÉE (2005) « Légitimités et légitimations de l'arbitrage de griefs : la notion d'apprentissage chez Luhmann » dans *la légitimité de l'État et du droit Autour de Max Weber* sous la direction de M. Coutu et G. Rocher les Presses de l'Université Laval, St-Nicolas, 384 pages, p. 356-384.

LEADER, S. (2002) « Choosing an Interpretation of the right to Freedom of Association » Vol.40 no1 *British Journal of Industrial Relations*, p. 128-137.

LEGAULT, M.J. (2005) « Droits de la personne, relations du travail et défis pour les syndicats contemporains. » dans *Relations Industrielles 2005*, vol. 60, no. 4.

LEGAULT, M.J. (2006) « Qui donc parlait de « contradiction secondaire » déjà? Femmes programmes d'accès à l'égalité et syndicats » *Recherches féministes*, vol.19, no1, 2006 : 97-128.

LE QUEUX, S. (2005) « À propos de la recherche sur le syndicalisme et l'altermondialiste : quelles intersections avec la nouvelle génération militante » *REMEST* vol. 1, no. 1.

LÉVESQUE Christian et Gregor MURRAY (2003) - « Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale : clés de lecture pour un renouveau. » - *La revue de l'IREs*, No. 41, 2003/1, p. 149-176.

LÉVESQUE C., MURRAY G., et S. LE QUEUX. (1998). « Transformations sociales et identités syndicales : l'institution syndicale à l'épreuve de la différenciation sociale contemporaine » *Sociologies et société*, vol. 30, no. 2, p. 1-24.

MINISTÈRE DU TRAVAIL (2007) « Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec en 2006 » Direction de l'information sur le travail.

MURRAY, Gregor (1994). « La représentation en relations industrielles. Perspectives et prospective », dans M. Audet, E. D.ôm, A. Giles et A. Larocque, *La représentation. Miroir ou mirage de la démocratie au travail?*, Actes du XLIXe Congrès des relations industrielles, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, p. 7-30;

MURRAY, Gregor. (1999) « La représentation en relations industrielles : Perspectives et prospectives. » - Ss la dir. de M. Audet, E. Déom, A. Giles et A. Larocque. Dans: *La représentation : Miroir ou mirage de la démocratie au travail?* - Actes du XLIXe Congrès des relations industrielles. - Ste-Foy : Presses de l'Université Laval. p. 7-30.

MURRAY, G. 2004. *Le renouveau de l'étude du travail et de l'emploi : renaissance à la manière d'un phénix ?* Conférence commémorative, H.D.Woods 2004.

MURRAY, Gregor (2004). « Forum : Reorganizing Unions. Union Myths, Enigmas, and Other Tales : Five Challenges for Union Renewal ». *Studies in Political Economy*, no. 74 (automne), p.157-169.

PAQUET R. (2004) Des théories du syndicalisme. *Érudit RI* vol.59 n2 2004 24 pages  
Pinard, R.2004 *L'obsolescence du syndicalisme, analyse comparative et sociale-historique d'une inquiétante convergence*. Article non publié, Conférence Colloque du Centre de recherche universitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT).

ROSE, Joseph B. (2001) *Unionism in Canada and the United States in the 21<sup>st</sup> Century The Prospects for revival*, *Relations Industrielles*, Volume 56, no.1, *Érudit*, 25 pages,

RUDY, Preston (2004). « 'Justice for Janitors', Not 'Compensation for Custodians' : The Political Context and Organizing in San Jose and Sacramento ». In Milkman, Ruth et Kim Voss. *Rebuilding Labor : Organizing and Organizers in the New Union Movement*, Cornell University Press, New York.

SERVERIN, E. (2000). « La force de la règle dans les théories et sociologies des droits légiférés », dans *Sociologie du droit*, Paris, éditions La Découverte, p. 13-69.

SUPIOT, S. (2004). *Le droit du travail*. Coll. « Que sais-je », Paris Presses Universitaires de France, p. 5-32.

SUPIOT, A. (1990). Pourquoi un droit du travail? *Droit social*, p. 485-492.

VALLÉE, Guylaine. (2003) « Les codes de conduite des entreprises multinationales et l'action syndicale internationale : Réflexions sur la contribution du droit étatique. » -*Relations industrielles*, 2003, vol. 3. 363-391.

VERGE, P. (1988), « Le droit et les rapports du travail au Québec : objet et milieu d'étude » dans G. Hébert, H.C. Jain et N. M. Meltz, *L'État de la discipline en relations industrielles au Canada*, École de relations industrielles, Université de Montréal, Monographie 19, Montréal, p. 114-129 (section-« interaction du droit et des rapports de travail »).

VERGE, P. et G. VALLÉE (1997). *Un droit du travail? Essai sur la spécificité du droit du travail*, coll. « Le droit aussi... », Cowansville, Les éditions Yvon Blais 1997, p. 30-68.

VERGE, P. et G. MURRAY. (1999) « *La représentation syndicale au-delà de l'entreprise.* » *La représentation syndicale : Visage juridique actuel et futur.* » Ste-Foy : Les Presses de l'Université Laval. pp. 59-103.

VERGE, P. et D. ROUX (2006) « Fermer l'entreprise : un « droit »...absolu? » dans Barreau du Québec. Service de la formation permanente. *Développements récents en droit du travail*, volume 245, Cowansville, Les éditions Yvon Blais Inc. p.223-263.

VERGE, P., G. TRUDEAU et G. VALLÉE (2006) « *Le droit du travail par ses sources* » Montréal, Éditions Thémis, 520 pages. p.6-208.

YATES, Charlotte (2004). « Forum: Reorganizing Unions - Rebuilding the Labour Movement by Organizing the Unorganized : Strategic Considerations ». Studies in Political Economy, no. 74 (automne), p.171-179.

## **SITES INTERNET**

CRIMT <http://www.crimt.org/Renouveausyndical.html>  
Conférence Colloque Montréal HEC/CRIMT Novembre 2004

Sainsaulieu, Ivan (2004) Nouveau syndicalisme Critique et base radicale.  
Institutionnalisation du syndicalisme et individualisation du militantisme.

Renaud, Isabelle (2004) Mouvement syndical, nouvelles attentes, nouvelles méthodes.

[www.ftq.qc.ca](http://www.ftq.qc.ca)

Mémoire présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles

[Mémoire-accommodement-raisonnable.pdf \( 264.18 Ko \)](#)

[www.sfpq.qc.ca](http://www.sfpq.qc.ca)

Accommodements raisonnables : une fonction publique laissée à elle-même

[www.csn.qc.ca](http://www.csn.qc.ca)

Mémoire présenté le 10 décembre par la CSN à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles (décembre 2007)