

Vers un renouveau syndical ¹

Diane Gagné

Étudiante au doctorat
École de relations industrielles
Université de Montréal

Le mouvement syndical dans son fondement historique de représentation, de régulation et d'organisation sociale est durement éprouvé. Le syndicalisme a de la difficulté à s'adapter et à jouer un rôle important dans la nouvelle réalité économique. Selon, Heckscher (1996), le contexte *post-industriel* le rend tout aussi inadapté et déphasé qu'au moment de sa transformation de syndicat de métier en syndicat industriel, et si son action est relativement inappropriée c'est que *le modèle wagnérien du syndicalisme américain (nord-américain) est à bout de souffle*. Pour sa part, Hyman (1997) avance que le syndicalisme est en déficit de représentation, tant par le déclin du membership que par l'absence de consensus social dans cette nouvelle société *post-industrielle*. Pendant que Sainsaulieu (2004) constate que le mouvement syndical est en crise dans ses triples fonctions de représentant des travailleurs (*déclin du membership*), de régulateur des conditions de travail (*perte de l'autonomie collective*) et de producteur de solidarité (*perte de légitimité*) (nos italiques). À partir de ces constatations, l'objet de cet essai synthèse sera de : 1) poser un diagnostic concernant l'état de l'acteur syndical; 2) faire l'analyse critique de deux pistes prometteuses d'un espoir de renouveau ; 3) discuter des pistes d'action, des objets et méthodes de recherche qui découlent de notre analyse. Nous nous attarderons plus particulièrement au contexte québécois. Puisque même si le syndicalisme semble mieux implanter au Québec (considérant la stabilité du taux de syndicalisation à près de 40% depuis les années 90), il apparaît que comme ailleurs en Amérique du Nord, la portée et la nature du mouvement syndical québécois varient selon le secteur, la taille et le caractère de l'établissement (monopole vs concurrentiel). Ainsi, même au Québec, les taux de syndicalisation demeurent faibles dans les secteurs en croissance et peu de conventions collectives concourent à réglementer le secteur plus dynamique des services privés tels le commerce, la finance et le secteur bancaire (Hébert et al. 2003).

Nous présenterons d'abord notre diagnostic -en quatre parties- de la situation de l'acteur syndical, conduisant à cette hypothèse : le renouveau du mouvement syndical passe par la revitalisation de la représentation des travailleurs et travailleuses. Ce qui relève autant de la volonté des acteurs que de la réception étatique à ces besoins de représentation. Nous analyserons ensuite deux pistes de renouveau. *Primo*, nous examinerons pourquoi et comment les syndicats devront adapter leurs modalités d'actions à la nouvelle réalité afin d'en arriver 1) à retrouver leur légitimité de représentants des travailleurs et 2) voir à améliorer « *l'autonomie collective*² ». *Secundo*, nous regarderons, pourquoi et comment les organisations syndicales devront s'approprier le droit à l'égalité comme enjeux locaux de négociation collective et ce tant dans leurs actions en rapport avec « *le salarié comme tel* » qu'en relation avec le « *salarié-citoyen* »³. Nous compléterons ce travail par une réponse à la

¹ Cette réflexion a d'abord été rédigée dans le cadre du séminaire : « théories et histoire du syndicalisme » sous la direction du professeur Gregor Murray à l'automne 2005. La présente version de cet essai a été révisée en septembre 2006.

² La capacité de déterminer collectivement des régimes de travail avec le patronat (Brunelle et Verge ((2003)

³ « Salarié/salarié » ou « salarié comme tel » et « salarié/citoyen » sont deux expressions que nous avons reprises de Verge et Murray (1999) qui permettent de faire une distinction entre « le salarié comme tel » qui est préoccupé plus spécifiquement par le marché du travail au sens large et le « salarié/citoyen » qui vit en société avec des préoccupations plus diversifiées qui incluraient l'environnement par exemple.

question: quelles pistes d'actions, quels objets et méthodes de recherches faudrait-il retenir de notre analyse ? Pour conclure que notre argumentaire soutient que l'avenir du monde syndical passe tant par son dynamisme que par sa capacité stratégique à se renouveler. Cependant les pistes d'actions et de renouveau que nous avons privilégiées, bien qu'intéressantes ne sont pas une panacée et sont particulièrement adaptées au Québec, puisque nous avons supposé que le modèle nord-américain qui repose sur le monopole de représentation est perfectible⁴.

1. Diagnostic de l'acteur syndical

L'histoire démontre que l'industrialisation et la législation ont favorisé l'institutionnalisation du mouvement syndical, mais dès 1988, Heckscher constatait la nécessité d'une réforme majeure tant dans les structures que dans les stratégies du système de représentation syndicale. Parce que, dans la mesure où il faut répondre aux impératifs de la production sur demande (flexible), le travail se précarise (temporaire, à temps partiel, à durée déterminée, voire saisonnier, etc.), menant au démantèlement de la stabilité⁵ offerte par l'industrie de la production de masse tel que conçue dans les années 20. Cela étant, la nouvelle composition du marché du travail devra aussi être considérée. En effet, la main-d'œuvre (jadis composée majoritairement d'hommes mariés et pères de famille) se transforme. Présentement, la population ouvrière compte presque autant de femmes que d'hommes ; dès lors cohabitent sur le marché du travail : noirs, hispano, jeunes, retraités (en âge de la retraite), hommes, femmes, handicapés, etc. L'existence d'un besoin de représentation pour ces travailleurs, est confirmée par différentes enquêtes empiriques⁶, ce qui devrait inciter les organisations syndicales à poser des actions afin de se rapprocher de ce bassin. Par ailleurs, la législation du travail, et particulièrement celle concernant les rapports collectifs, a peu évolué depuis cinquante ans (en fait depuis le *Wagner Act* aux Etats-Unis et la loi de 1944 au Québec), malgré la contractualisation⁷ du droit du travail et la constitutionnalisation⁸ de celui-ci. En fait, la crise actuelle pourrait découler du fait que la négociation collective présentement limitée à l'entreprise, n'exerce globalement qu'une influence partielle par rapport à l'ensemble du travail salarié (Verge et Vallée 1997). La situation est complexe, mais nous nous limiterons à exposer quatre constats, plus significatifs en fonction des pistes de renouveau explorées, et les façons dont ces transformations affectent l'acteur syndical dans sa relation avec le « *salarié/salarié* » et le « *salarié/citoyen* ». Ainsi, nous démontrerons que **l'épuisement du modèle syndical** survenu suite à **l'éclatement du modèle industriel** provient aussi du fait que les organisations syndicales n'ont pas su rejoindre **la nouvelle main-d'œuvre**, notamment à cause du **carcan législatif**.

1.1 L'épuisement du modèle syndical

Plusieurs contraintes affectent l'acteur syndical, conduisant à un premier constat : l'essoufflement voire l'épuisement du modèle syndical actuel. La question incidente devient alors « pourquoi ? » Selon Paquet (2004) « *les syndicats seraient les victimes de leur succès.* » Mais, à notre avis, une autre question se pose : « le modèle syndical existant aurait-il donné tout ce qu'il pouvait compte tenu du contexte et de l'environnement ? » Afin de répondre à ce questionnement, nous traiterons d'abord des succès du mouvement syndical, et ses conséquences. Puis certains aspects tels la perte de légitimité, la dualité de la représentation syndicale, et les rivalités qui empêchent certaines coalitions seront abordés.

⁴ Pour une opinion plus radicale concernant le syndicalisme américain nous référons le lecteur au texte de Leader (2002).

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

⁶ Tant américaine Freeman et Rogers 1999, que québécoise Lévesque, Murray et Le Queux 1998

⁷ Pour plus de détails, le lecteur peut référer notamment à Supiot (2003)

⁸ À ce sujet, plusieurs auteurs ont abondamment discuté. Voir entres autres Brunelle (2002), Verge et Brunelle (2003), Coutu (2004)

1.1.1 Histoire d'un succès

À l'instar de Paquet (2004), nous croyons que le mouvement syndical serait en quelque sorte victime de ses succès. En effet, à l'époque où la majorité des travailleurs se regroupaient afin de lutter pour leur survie, l'engagement syndical allait de soi, l'efficacité de l'action collective découlant de l'importance de se regrouper. Le regroupement était rendu nécessaire afin de neutraliser l'inégalité de pouvoir inhérente aux rapports employeurs/salariés, causé par le lien de subordination et la dépendance économique (Brunelle 2003 :713). De fait, la fonction première des syndicats est encore et depuis toujours la régulation des conditions de travail par la négociation collective. Alors, force est de constater que : les conditions de travail des travailleurs se sont améliorées ; les rapports patronaux/syndicaux se sont civilisés (nouvelles formes de partenariat) ; le cadre législatif mis en place à l'origine a permis la croissance et l'institutionnalisation du syndicalisme.

Mais comment ce qui était à la base des succès syndicaux pourrait-il être devenu la cause de leurs difficultés ? Heckscher (1996) observe que les limites du champ d'application de la juridiction des syndicats font en sorte que si des changements surviennent et qu'ils n'ont pas de conséquences sur leurs membres, la tendance nord-américaine est à l'effet que les syndicats n'interviennent pas, ou peu. Cette distinction dans l'action contribue *de facto* à la mauvaise presse du mouvement syndical dans l'opinion publique⁹. Toutefois, selon Brunelle (2001) le mouvement syndical est en crise, étant décrié pour sa trop grande puissance ; dénoncé comme un frein à la productivité et au changement ; critiqué pour son capitalisme; blâmé pour sa forte tendance à la confrontation et aux revendications détachées de la réalité.

Au Québec, cette perception défavorable au mouvement syndical, a permis à l'Action Démocratique Québécoise (ADQ) (mouvement politique de droite) de Mario Dumont de faire une percée remarquable en 2002 dans l'arène politique en étant populiste et en promettant de réduire le pouvoir des syndicats¹⁰. De fait, la proximité de l'État et du syndicat a été décriée par le chef de l'ADQ tout au long de la dernière campagne électorale (2003). Examiner brièvement l'évolution du mouvement syndical depuis les années 1960 permet de cerner cette proximité. Dans les années soixante, dans la foulée de la révolution tranquille, la fonction publique a obtenu le droit de se syndiquer, la plupart des travailleurs ont choisi la CSN comme centrale syndicale. Cela étant, toute la structure de négociation changera pour la CSN en devenant plus centralisée. L'État obtiendra un nouveau rôle, dans ses relations avec les syndicats, celui d'employeur. Dans les années 1960-1970, plusieurs mécanismes publics de consultation se mettront en place et les centrales syndicales, d'un rôle uniquement représentatif deviennent des organismes consultatifs¹¹ qui participent à l'administration publique (Rouillard 2004). Lorsqu'en 1976, le Parti Québécois sera porté au pouvoir il fera la promotion du néo-corporatisme, favorisant le mode de représentation dit « *classiste* », qui privilégie les comités bipartites, patronaux et syndicaux (Collombat et Gagnon : 2003). Mais dans les faits, si l'on observe une certaine inclusion, voire une certaine reconnaissance de l'acteur syndical, celui-ci n'est pas associé à la détermination des orientations de l'État (Verge et Murray : 1999).

L'histoire du syndicalisme québécois reflète bien cette singularité combinant succès et revers, fortune et infortune. À commencer par le rôle du syndicat comme acteur économique, dont la plus grande initiative demeure le « Fonds de solidarité », créé en 1983, par Louis Laberge, président de la centrale syndicale FTQ. Le « Fonds de solidarité » sera

⁹ Confortant celle-ci dans l'idée que les syndicats sont trop forts et privilégiés, les disparités entre syndiqués et non-syndiqués allant en s'accroissant (Heckscher : 1996 :3)

¹⁰ Toutefois, au moment des élections de 2003, cet appui ne s'est pas concrétisé en termes de sièges au parlement, quoique les libéraux sous la gouverne de Jean Charest aient été élus.

¹¹ Pour une description plus détaillée le lecteur peut référer aux tableaux 4.1 et 4.2 de Verge et Murray (1999 : 66-67 :86-87)

un fond d'investissement de capital-risque¹². Si l'objectif de celui-ci est d'être un projet qui rendra collectif les risques reliés à la sauvegarde des emplois, il demeure un régime de retraite pour les travailleurs. C'est pourquoi, cet outil collectif doit, afin de susciter de l'intérêt, atteindre un certain seuil de rendement économique, étant en concurrence avec le système bancaire. D'ailleurs, si le développement du « Fonds de solidarité » a tout d'abord permis de développer l'expertise syndicale sur le plan économique, avec les années et ses millions de dollars, il est devenu un acteur économique de premier plan. Toutefois, de cette réussite découle le fait que le mouvement syndical se retrouve dans un triple rôle de négociateur, d'acteur sociopolitique et d'acteur économique. Un statut potentiellement conflictuel comme le reflète la situation des dernières années. Outre les fonds d'investissement, un autre signe que les syndicats sont un acteur économique important, les trois chefs des principales centrales syndicales siègent sur le conseil d'administration de la Caisse de Dépôt et de Placements et composent avec certains paradoxes, Vidéotron notamment¹³.

1.1.2 La perte de légitimité

Si les organisations syndicales telles la FTQ, CSN, CSD et CSQ ont fait avancer les choses par le passé, présentement elles disposent de peu de capital sympathie, et doivent lutter contre certains préjugés. Ainsi, les conditions de travail des employés du secteur public, qui s'appuient sur des garanties d'emploi en béton, font l'envie de la majorité des travailleurs aux prises avec la précarisation des emplois (cela même si présentement dans la fonction publique, il n'y a peu d'emplois permanents qui sont créés). Toutefois, c'est en rapport avec l'action syndicale à dominance conflictuelle (où suite à des négociations infructueuses, les moyens utilisés pour faire corriger ou obtenir gains de cause mènent à la confrontation, et à la grève), qu'une vision générale émerge dans l'opinion publique d'une attitude belliqueuse et peu encline au compromis. Quelques illustrations de ce propos :

- La Presse, le 20 avril 2006, publie : la CSQ se déchire sur la place publique, neuf unités veulent de désaffilier, suite à la signature d'un contrat de travail qui autrement aurait pu être imposé (par la loi promulguée en décembre 2005, par le gouvernement Charest). En juin, sept se désaffilieront¹⁴.
- L'image publique véhiculée par le syndicat des cols bleus de la ville de Montréal nuit beaucoup au mouvement syndical, leurs conditions de travail et leur arrogance étant tellement loin de la réalité de la majorité des travailleurs. Du reste, l'attitude des syndiqués lors de l'arbitrage du renouvellement de la convention collective, l'histoire des nids de poule et la campagne électorale d'avril dernier sont autant de facteurs qui confortent l'opinion publique négative concernant le syndicat des cols bleus de la ville de Montréal.
- La grève chez le brasseur *Labatt*, à l'été 2003, avait pour but d'obtenir la permanence d'employés temporaires depuis dix ou quinze ans, n'a pas obtenue l'appui du public. Pourtant en cette période de précarisation de l'emploi, l'enjeu dans le secteur privé devenait important. Il ressort que le motif de la grève a été mal véhiculé et tourné en défaveur des grévistes, puisque l'emphase a porté sur les salaires.
- La dernière grève chez Vidéotron qui portait pourtant sur la protection d'emplois permanents, (l'empêchement de concession partielle d'entreprise) n'a pas non plus permis au syndicat d'avoir un meilleur rôle. Notamment, parce que les abonnées et l'entreprise ont subi beaucoup de préjudices à cause du vandalisme, la grève s'étant par ailleurs éternisée.

¹² Cette initiative sera reprise par la CSN qui créera en 1996, le *Fondaction*.

¹³ Nous référons à la concession partielle du service d'installation du câble à l'instar de Bell Canada et la concession du service d'installation à l'entreprise Entourage.

¹⁴ Après recomptage neuf unités iront fonder la fédération autonome de l'enseignement (FAE)

Du reste, la grève qui était l'ultime outil de protestation des syndicats apparaît de moins en moins adaptée au contexte actuel notamment dû au fait que la balance du pouvoir est un concept moins applicable au mouvement syndical (Heckscher : 1996 : 61). D'ailleurs, comme le révèle l'étude menée à la CSN (Lévesque, Murray et Le Queux : 1998), à peine 40% des membres sont d'accord (17,3%) ou plutôt d'accord (22,8%) avec le fait que la grève est un moyen indispensable pour défendre les droits des travailleurs.

1.1.3 La dualité de la représentation syndicale

Selon Murray (1994), la nature même de la représentation syndicale doit être abordée tant dans son sens étroit de représentation locale (mandater pour l'exercice d'un droit), que dans son sens plus large de représentation nationale (la promotion des intérêts). De sorte que si dès ses origines, le mouvement syndical visait l'amélioration du sort des salariés (et bien qu'une telle perspective soit toujours actuelle), sa mission sera traversée par une certaine dualité, qui ne sera pas sans conséquences pour celui-ci. Verge et Murray (1999) ont identifié certaines sources de tension dans la représentativité syndicale. Ainsi, les notions de « *salarié en tant que tel* » ou « *salarié-salarié* » et de « *salarié-citoyen* » mises de l'avant par ces auteurs distinguent le premier qui est préoccupé plus spécifiquement par le marché du travail, et le second qui vit en société avec des préoccupations plus diversifiées.

Dès lors, l'action de représentation « des *salariés en tant que tels* », pourrait se buter contre l'incompréhension des membres entre la défense des intérêts de la grande collectivité, soit la défense du salariat en général (les comités sectoriels de formation le la main-d'œuvre (CSMO) par exemple) et la défense des intérêts plus spécifiques des groupes particuliers dont le mouvement est composé (négociation de la convention collective). En regard de la représentation syndicale du « *salarié/citoyen* » (soit en tant qu'être humain et indépendamment du contexte du travail), le syndicat se retrouve avec une mission sociopolitique plus large, qui se traduira pour celui-ci, au niveau local, national, voire international, en modalités d'actions qui concerneront des conditions de vie plus générales des salariés telles les politiques publiques se rapportant notamment à l'économie et à l'éducation (Verge et Murray 1999 :4-6).

1.1.4 Une certaine rivalité

Historiquement les syndicats furent créés en réaction au lien de subordination. Aujourd'hui, les instances syndicales locales évoluent coincées entre leur monopole de représentation et sa contrepartie le devoir de représentation juste et équitable. Pendant que le code du travail confine expressément le syndicat à son rôle traditionnel de négociateur et d'administrateur de la convention collective (héritage du syndicalisme industriel). Néanmoins, il y a trois grands domaines où de mémoire, nous évoquons la coalition et une implication politique entre certaines centrales syndicales au Canada et au Québec :

- Apport direct au parti politique : création et support pour un parti. Au Canada le SCEP appuie le NPD, au Québec la FTQ a un parti pris favorable au PQ (moins évident en au cours de la campagne de 2003). Au Québec, il y a eu la concertation de plusieurs centrales syndicales (pour ou contre selon leur origine) au moment du référendum sur la souveraineté de Québec.
- Politiques de lobbying, en 1988 contre l'accord du libre échange, et en 1995 en Ontario contre Mike Harris et sa révolution du gros bon sens.
- Arrêt de travail concerté, lorsque le front commun de 1972 au Québec, a mené à l'emprisonnement des trois leaders syndicaux : Pépin, Laberge et Charbonneau, et en Ontario en 1995 toujours contre le gouvernement de Mike Harris le « *day of action* ».

Toutefois, l'élection provinciale d'avril 2003, a permis de constater que contrairement à ce qui se véhiculait, les centrales syndicales ne forment pas un ensemble monolithique. La

composition de leur "membership" est une variable importante de leur division, influençant leur rapport à l'État. Ainsi, pour la FTQ l'État est régulateur, pour la CSN l'État est un employeur et un régulateur, pour la CSQ l'État est un employeur. D'où les difficultés à concilier les intérêts dit supérieurs du mouvement syndical et les intérêts définis par les membres de la base. De plus, les différences statutaires entre les centrales sont aussi des sources de divergences (Gagnon : 1998).

En regard de ces divergences qui empêchent les coalitions, Gagnon (1998) remarque qu'en ce moment les syndicats vivent sur des stratégies défensives, visant à préserver des acquis. Ils sont aussi confrontés au fait que l'homogénéité idéologique n'est plus, en raison des changements importants dans les circonstances sociales et matérielles. Le « nous » collectif est remplacé par le « moi ». Ces changements touchent aux relations de travail tant dans leur forme (négociation raisonnée et de longue durée), que dans leur contenu (réorganisation du travail, flexibilité). L'organisation du travail se modifie (les équipes semi autonomes et le télétravail) et le rapport à l'entreprise évolue. Pendant que le rapport à l'autre change; le développement de la participation et le partenariat s'installe; la coercition fonctionne moins car l'employeur met en place des stratégies (pratiques de GRH) telles la motivation et la mobilisation pour augmenter le sentiment d'appartenance. Donc, la logique de la représentativité syndicale est mise à mal dans son concept d'institutionnalisme, tant par l'encadrement juridique jugé trop restrictif et mal adapté, que par le poids des traditions et des antécédents de confrontation que par le climat général qui génère méfiance et questionnement (Gagnon : 1998).

En résumé, l'histoire des syndicats, la nature du mouvement syndical, certaines conceptions divergentes de la finalité de l'organisation collective, les modèles adverses de choix stratégiques, et les ressources de pouvoir disponibles et mises en œuvre expliquent en partie les différentes modalités d'action entreprises par les organisations syndicales dans la recherche d'un équilibre entre la conciliation de l'ordre social et la juste représentation des membres (Hyman 1997). Les transformations en cours dans le monde du travail rendent de plus en plus précaire cet équilibre, d'où le constat d'essoufflement annoncé par Heckscher (1996). Toutefois, malgré cet épuisement du modèle syndical, nous rappelons que le désir et la volonté des travailleurs d'être représentés persiste.

1.2 L'éclatement du modèle industriel

Comme mentionné précédemment, les transformations dans le monde du travail, vérifiées par plusieurs chercheurs¹⁵, seraient d'une envergure semblable à celle des années 30 et 40, et conduisent à l'éclatement du modèle industriel. En quoi consiste cet éclatement du modèle industriel ? L'analyse du fondement du syndicalisme, de l'évolution et la transformation du modèle industriel apportera quelques explications. Qu'elles sont les conséquences de ces nouvelles structures industrielles, économiques, sociologiques et culturelles sur le mouvement syndical ? Nous proposerons comme réponse, le rétrécissement du domaine du travail salarié et les difficultés de recrutement.

1.2.1 Explications à l'éclatement du modèle industriel

1.2.1.1. *Le fondement du syndicalisme industriel nord-américain*

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). Ainsi, dans les pays développés, les conditions de travail ont été rendues difficiles par l'émergence du

¹⁵ Entre autres: Kaufman (1993,2004), Giles et Murray (1988), Murray, Morin, Da Costa et al. (1996), Murray (2004), Edward (2005), Heckscher (1996)

taylorisme, ensuite du fordisme. Si bien, que le différent lien d'emploi, l'industrialisation, l'homogénéité de la production industrielle, les pertes de l'autonomie des travailleurs et de la reconnaissance du travail de l'artisan ont donné lieu à une prise de conscience. La volonté de lutter pour obtenir un juste prix pour la valeur du travail (implicitement la redistribution de la richesse), et des conditions de travail décentes a mené à la revendication économique et à la négociation collective. Dans ce contexte, en Amérique du Nord la représentation collective s'arrimera à l'entreprise, avec un caractère conflictuel certain, découlant du lien de subordination et du principe de la balance du pouvoir. Le législateur favorisera le caractère exclusif de la représentation syndicale, en échange du devoir de représentation juste et équitable. L'accréditation du syndicat majoritaire obligera l'employeur à négocier de bonne foi les conditions de travail. Par conséquent, l'objet de la représentation syndicale devient la convention collective.

1.2.1.2 *Évolution, transformation du modèle industriel.*

L'ouvrage d'Heckscher (1996) permet de bien saisir cette transformation, du syndicalisme de métier au syndicalisme industriel. Il fait d'abord la démonstration que les syndicats de métier (qui négociaient pour le contrôle de leurs outils et leur savoir faire de production), se sont retrouvés confrontés à une nouvelle structure industrielle (la production de masse et les travailleurs non qualifiés), rendant de plus en plus difficile les solidarités. Il explique ensuite comment suite de la promulgation du « *Wagner Act* » le syndicalisme de métier fût remplacé dans les années 30 par le syndicalisme industriel. De fait, suite aux réorganisations du travail (menant fréquemment à la déqualification et la hiérarchisation du travail) la lutte qui était auparavant pour des idéaux sociaux et des valeurs égalitaires a été transposée en une lutte contre le pouvoir patronal, contre les pratiques arbitraires. En réalité, c'est la conscientisation aux problèmes propres au capitalisme (notamment, du 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 (provenant de l'implantation des changements technologiques et des nouvelles pratiques managériales) qui a donné au mouvement syndical toute son étendue.

Selon Heckscher (1996 :8), attendu qu'à l'origine de la crise qui sévissait à cette époque (résultant notamment de la contraction de l'économie, et de la restructuration des métiers), l'on retrouve des malaises semblables à ceux d'aujourd'hui¹⁶, c'est de la difficulté à composer avec les changements en cours que naissent les difficultés des organisations syndicales. Du reste, l'auteur déploie un argumentaire solide présentant les différents facteurs d'instabilité modifiant la synergie de l'action politique et l'amplitude du pouvoir du mouvement syndical. Ainsi, le contexte économique, l'environnement industriel, l'état du marché du travail (lié notamment au développement technologique), la composition démographique de la classe ouvrière, les particularités du contexte institutionnel et politique, et l'attitude patronale constituent autant de sources de crise qui éloigneront le mouvement syndical de ses valeurs d'origine (communautaires et paroissiales). Le mouvement syndical s'est donc retrouvé dans une logique de transformations, appelée à modifier l'équilibre du pouvoir entre les parties patronale et syndicale. Cette situation devait mener le mouvement syndical vers l'adoption ; d'un but (stratégie), de structures internes, et d'une philosophie d'actions en accord avec les nouvelles contingences de l'environnement¹⁷.

¹⁶ Les syndicats stagnent : leurs effectifs diminuent, l'organisation est hésitante, et paroissiale donc mal structurée pour répondre aux changements; le résultat des négociations est peu impressionnant; l'indifférence voire même l'hostilité des employeurs face aux syndicats; le dédoublement des syndicats sont quelques uns des problèmes recensés par l'auteur.

¹⁷ Ce que l'auteur a qualifié de bureaucratie (p. 18). Nous avançons que l'argumentaire ici présenté peut aussi servir afin d'expliquer la crise actuelle.

Cette façon de faire a eu une portée structurante importante dans l'édification des nouvelles formes organisationnelles demandées par les changements dans l'environnement (tant interne et qu'externe) des syndicats. Le contexte économique a également joué un rôle majeur dans la construction des nouvelles formes d'organisation syndicales. Par exemple, la situation dans l'industrie de l'acier aux États-Unis (au moment de son ouverture à la concurrence internationale) a provoqué vers 1986 l'éclatement de la structure de négociations centralisées et revu à la baisse le rapport de force des syndiqués, ceux-ci obligés à des concessions majeures afin de préserver des emplois. Présentement, parce qu'il faut répondre aux impératifs de la production sur demande le travail devient temporaire, à temps partiel, à durée déterminée, ou saisonnier avec comme conséquences la précarisation du marché du travail et la diversité des statuts de la main-d'œuvre. Si bien qu'il faut prendre en compte que la stabilité en emploi n'est plus, que l'ancienneté et la loyauté n'ont plus la même signification.

1.2.2 Deux conséquences pour le mouvement syndical

1.2.2.1 *Le rétrécissement du domaine du travail salarié*

La haute technologie, l'ouverture des marchés, la précarisation des emplois et le déclin du milieu manufacturier fragilisent le sentiment d'appartenance et individualisent la société. L'emploi est en détresse, puisque le travail autrefois symbole de l'appartenance sociale, facteur d'identité, moyen de libération, et signe de dignité n'est plus (Brunelle : 2001). De plus, les réorganisations d'entreprises, axées sur l'externalisation (sous-traitance), brouillent les frontières des établissements et le lien de subordination changent au gré des décisions d'impartition, des concessions complètes ou partielles. En conséquence, notre forme de syndicalisme, fondée sur des entreprises aux frontières claires, est de moins en moins adaptée et en mesure de jouer son rôle de vis-à-vis du management (Pinard : 2004).

En outre, la multiplication des statuts (que l'on regroupe sous l'appellation de travailleurs atypiques en l'opposant au travailleur permanent et à temps plein), l'augmentation des partenariats (qui restreint et redéfinit la notion de subordination), les frontières de l'établissement deviennent floues (elles ne se confondent plus avec celles de l'entreprise et de l'employeur), la notion d'employeur devient plus confuse en raison des agences de placements, la déréglementation et la privatisation, ne sont que quelques unes des manifestations justifiant un élargissement de la notion du travail salarié, puisque qu'indéniablement, dans plusieurs de ces situations, la subordination économique demeure (Verge et Vallée 1997, Verge et Murray 1999, le rapport Bernier 2003, etc.).

1.2.2.2 *Les difficultés de recrutement.*

Le développement du secteur tertiaire a eu d'importantes conséquences économiques et structurelles. Il a favorisé la précarisation de l'emploi (la main-d'œuvre vagabonde et atypique), et la taille modeste des entreprises, l'émergence de nouveaux statut d'emploi, trois facteurs qui *de facto* ont contribué à rendre moins accessible la représentation syndicale (Brunelle : 2002). Cette situation a conduit au constat du déclin du membership au État-Unis, et au Canada Anglais. Celui-ci pourrait avoir deux causes ; l'affaiblissement du secteur primaire et industriel ; et la difficulté à s'implanter dans le secteur tertiaire, soulevant la problématique du recrutement. C'est pourquoi la pérennité du taux de syndicalisation du Québec, ne devrait pas occulter le fait que le mouvement syndical est plus fortement implanté, dans le secteur de la fabrication manufacturière (grande entreprise) et la construction (décret) ainsi que dans le secteur public et parapublic. Le syndicat réussit difficilement à s'implanter dans les secteurs en croissance tels; les services privés, la finance et les banques (Hébert et al. 2003). Le développement du secteur tertiaire a aussi comme autre conséquence, qu'un facteur sociodémographique, comme la diversité de la main-d'œuvre (en genre et en statut) amène des minorités dans un monde majoritaire, contribuant au mécontentement contre le système de la représentation présentement en place.

Bref, la particularité de la conjoncture économique en Amérique du Nord (essor de l'économie de masse, succès du fordisme, individualisme notamment) a favorisé l'émergence d'un syndicalisme où la fonction première était la promotion de l'intérêt immédiat des membres à un niveau plus économique (Touraine 1984). Dès lors, la nature de l'action syndicale a découlé d'un modèle axé sur la négociation dont le champ et le niveau d'intervention varieront selon le contexte économique¹⁸. Tout comme il a fallu prendre en compte l'importance de la conjoncture économique et des innovations technologiques prévalant dans le secteur industriel en Amérique du Nord afin de comprendre la construction de stratégies syndicales viables ; il faudra considérer que l'homogénéité (ou son absence) de la main-d'œuvre (en termes d'appartenance à un groupe ethnique ou professionnel) a influencé l'élaboration du mouvement syndical.

1.3 La diversification de la main d'œuvre.

Mais qu'en est-il de cette diversification de la main-d'œuvre ? Afin de mieux saisir ce phénomène, nous aborderons d'abord le contexte en lien avec l'évolution et la transformation de la main-d'œuvre et le fondement idéologique. Qu'elles sont les conséquences pour le mouvement syndical ? La principale conséquence sera l'effritement de la représentativité qui conduit à la dualisation du marché du travail : les protégés (généralement syndiqués) et les exclus ; nouvelles catégories de travailleurs porteurs de nouvelles valeurs (Sainsaulieu 2004).

1.3.1 Explications à la diversification de la main d'œuvre.

1.3.1.1 *Évolution et transformation de la main-d'œuvre.*

L'examen des statistiques démontre de nouvelles caractéristiques socio-économiques. La mutation la plus spectaculaire concerne sans aucun doute l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail. Suite à l'augmentation de l'immigration, l'entrée des minorités visibles s'avère aussi un phénomène important, tout comme l'augmentation du taux de la scolarisation (pendant que paradoxalement le décrochage scolaire au secondaire s'accroît). La combinaison d'une main-d'œuvre plus hétérogène et plus scolarisée introduit des changements de valeurs dans les milieux de travail. Toutefois, le rattachement au milieu du travail semble plus difficile pour ces nouvelles catégories de travailleurs et travailleuses. D'un côté ils se retrouvent avec des statuts d'emploi atypiques (les emplois temporaires, contractuels et à temps partiel), et de l'autre avec les licenciements qui se font par ancienneté, doublant du coup la précarité d'emploi. Tandis que pour les travailleurs plus âgés, les difficultés proviennent de l'augmentation des préretraites (Verge et Murray 1999 : 107-109).

1.3.1.2 *Le fondement idéologique du syndicalisme nord-américain*

L'héritage révolutionnaire américain priorise l'individualisme et l'égalitarisme entraînant le rejet du socialisme et du *communautarisme* l'accompagnant, ce qui rend plus difficile *de facto* toutes possibilités de solidarité entre les travailleurs. À titre d'exemple, l'insistance des syndicats de métier (sous l'égide de la AFL) à militer contre la venue de l'assurance-chômage et de toutes autres mesures formulées conformément à une logique égalitaire et

¹⁸ Selon Renaud (2004 : 312-316), pendant les périodes de stabilité politique et de prospérité économique, les syndicats tendent pour des raisons stratégiques à prioriser la formulation de revendications socialisantes (influencer par l'importance accordée à ces enjeux sociétaux). Au contraire, en cas de crise et d'instabilité économique, ils se replieront sur des revendications plus pointues, axées sur la protection des acquis des membres et souvent même de leurs emplois.

socialisante (Hyman : 1997); et les problèmes posés par le racisme témoigné à l'endroit de certains travailleurs. Le marché du travail nord-américain, auparavant constitué d'hommes blancs du secteur manufacturier, a contribué au fait que les syndicats étaient sensés être représentatifs des intérêts du membre « moyen » ou « médian » en se fondant sur la similitude des intérêts de classe entre les membres (Littler : 1993). En revanche, la féminisation et la scolarisation de la main-d'œuvre entraînent une mutation des valeurs entre les générations, rendant d'autant plus ardu la représentation et la cohésion syndicale. Il s'agit maintenant pour le mouvement syndical, de repenser la notion d'égalité formelle afin de répondre à la nouvelle hétérogénéité de la main-d'œuvre, afin de regagner en légitimité.

1.3.2 Conséquence : L'effritement de la représentativité

Le déclin du syndicalisme et la difficulté à rejoindre la nouvelle main-d'œuvre conduisent à l'aliénation des solidarités et à des sentiments d'injustice, car les travailleurs souffrent d'un déficit de protection et de représentation, débouchant sur la précarité. D'ailleurs, c'est à partir de la constatation de la sous représentation des femmes, des jeunes, et des minorités visibles que Forrest (2001) conclut que le mouvement de représentation syndicale actuel est désuet. D'autant que lorsqu'ils sont présents ces jeunes, ces femmes et ces différentes ethnies ne veulent plus d'un rôle purement consultatif dans la détermination de leurs conditions de travail. Cela est préoccupant puisque d'un côté la juridiction 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.

À cet effet, les recommandations du rapport Bernier (Bernier, Vallée, Jobin : 2003) sur les besoins de protections sociales des personnes en situation de travail atypique sont éloquentes. Souvent parmi les plus démunis, celles-ci se retrouvent chez les travailleurs occasionnels ou sur appel, travailleurs à domicile (le télétravail), travailleurs à contrat à durée déterminée, indépendants ou autonomes. Le groupe d'étude propose au gouvernement de garantir le droit de représentation à une plus vaste communauté de travailleurs ; de rendre plus facile l'accessibilité aux divers régimes ; de revoir les niveaux de protection et les statuts d'emploi pour les salariés des agences de travail temporaire et les travailleurs autonomes ; de protéger et faciliter la liberté d'association de ces travailleurs afin de répondre à leur besoin de représentation, clairement exprimé par des études empiriques. Car dans les faits, pour les travailleurs atypiques, il est ardu de former des associations notamment à cause de la difficulté d'accès à la représentation tant au plan statutaire, que pratique.

Tout compte fait, la situation commande au mouvement syndical l'éveil à la diversité, afin de constater que les ethnies, les femmes et les jeunes sont sous-représentés dans le régime actuel. D'ailleurs l'avènement de nouvelles classes de travailleurs (col blanc, temporaire, femme, minorité ethnique, etc.), crée de nouvelles catégories de travailleurs qui sont porteurs de nouvelles valeurs. De sorte que cette nouvelle diversité de la main-d'œuvre fait que l'agrégation des intérêts devient difficile pour les syndicats (Lévesque, Murray et Le Queux 1998). De plus, si la législation est limitative dans l'exercice de la représentativité, elle le devient aussi de plus en plus dans les modalités d'actions collectives (Vallée 2003).

1.4 Le carcan législatif

La législation peut être un frein à l'action syndicale. Comment et quelles problématiques reliées au droit du travail sont une source de limites pour les organisations syndicales ? Nous retiendrons trois aspects : la désuétude du droit du travail (la problématique de la représentativité des travailleurs) ; les modalités d'actions collectives (limite du champ de la

négociation) ; et la perte de l'autonomie collective (inclusion des lois fondamentales et d'ordre public). Mais auparavant nous discuterons de la nécessité de l'intervention étatique.

1.4.1 La nécessaire intervention étatique

La promulgation tardive de lois en matière de régulation du travail a provoqué à plusieurs occasions dans l'histoire du mouvement syndical des révoltes et des soulèvements de toutes sortes, puisqu'il semblait que seule la violence (grèves sauvages, émeute, bris d'équipement) et la formulation de propositions radicales pouvaient susciter un quelconque revirement de situation et semblaient servir les travailleurs¹⁹. Cette dernière observation nous amène à statuer sur l'importance manifeste d'un cadre politique et institutionnel afin de confirmer le bien-fondé de l'approche interventionniste par l'imposition de lois par les pouvoirs publics, pour l'indispensable survie de la représentation des travailleurs et la pérennité du système capitaliste.

1.4.2 La désuétude du droit du travail

La législation du travail qui découle de « *l'autonomie collective*²⁰ », a peu changée (Verge, Brunelle 2004). Les importantes mutations dans le monde du travail qui ont cours actuellement ont pour conséquences que nous assistons à la création d'un fossé entre les besoins de représentation des travailleurs et la proportion de ceux qui en bénéficient (Rapport Bernier 2003). L'espace du droit du travail rétrécit, au sens, ou les transformations qui s'opèrent présentement à l'intérieur de celui-ci, tant sur le plan du droit étatique (crise de l'État providence²¹) que sur le plan de l'autonomie collective (régression voire déclin du pouvoir syndical de négociation), conduisent à une remise en question de son autonomie et du coup questionne les assises institutionnelles du mouvement syndical.

Freeman et Rogers (1999) font le constat que la législation américaine est inadéquate sur plusieurs fronts. Ainsi, près de 60% des travailleurs désirent une forme de représentation interdite par la législation actuelle. Alors des lois afin d'encadrer les comités de régulation seront nécessaires. De plus, les syndicats luttent pour leur survie et à l'instar de 55% des travailleurs, ils blâment les pratiques déloyales des employeurs et les lois qui ne les protègent pas contre ces attaques. En revanche, les syndicats semblent maintenant plus réalistes et plus conscients que les besoins des travailleurs sont différents et que la structure de représentation actuelle constitue un empêchement à la juste représentation. Cela étant, force est d'admettre (étude empirique à l'appui), que la législation en place (aux États-Unis particulièrement) limite l'action syndicale et que dans un même temps, plusieurs dirigeants d'entreprises s'opposent aux réformes nécessaires, pour permettre de renverser le déclin des organisations syndicales. Il devient plus difficile pour l'acteur syndical américain de consolider ses assises dans une telle dynamique institutionnelle.

1.4.3 Les droits fondamentaux

Au Québec, une difficulté supplémentaire apparaît pour le mouvement syndical. Il s'agit de concilier le droit collectif et droit individuel. La question se pose depuis que le premier est devenu subordonné au deuxième, lorsque promulgué par la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*. Ainsi, la Charte a élargi les pouvoirs traditionnels des syndicats et augmenté la signification du devoir de représentation en cas de discrimination, par la notion

¹⁹Nous voudrions souligner quelques situations où le syndicat a pu profiter de la « balance du pouvoir », et qui ont pu mener à des résultats concluants pour les travailleurs. Les situations de pénurie de main-d'œuvre qui ont permis aux syndicats de faire valoir plus aisément des revendications plus tranchantes, à tout le moins plus qu'ils ne l'auraient fait en temps de surplus. Les syndicats américains lors des deux guerres ont pu engranger une somme considérable de concessions économiques et sociales et même amorcer dans certains secteurs de l'industrie un schéma de négociations centralisées, le *pattern bargaining* (Adams, 1995). La même chose pour la crise, économique de 1929, qui a alors permis à la structure du syndicat industriel de prendre forme (Naissance du *Wagner Act*).

²⁰ C'est-à-dire la détermination collective des régimes de travail avec l'acteur patronal (Verge et Brunelle 2004).

²¹ Phénomène bien documenté notamment par Esping-Andersen 1999.

d'accommodement et de contrainte excessive. Tout comme elle a garanti la liberté d'association et la liberté d'expression. Mais le droit constitutionnel protège d'abord la liberté d'agir et les droits des individus. Ces changements ne sont pas sans troubler les fondements même du syndicalisme, qui par la base légale de son accréditation sont la représentation, la négociation, et l'administration de convention collective. Pour ces dernières, cette notion du devoir d'accommodement entraîne de nombreux bouleversements et provoque une vaste remise en question en bousculant la notion d'ancienneté (Brunelle 2001).

1.4.4 Perte de l'autonomie collective

« *Les prémisses sur lesquelles repose la représentation syndicale qui présuppose l'existence du travail salarié et la liberté d'action syndicale existent-elles toujours dans l'état du marché du travail actuel?* » (Verge et Murray 1999 : 119) Bien sûr, mais nous devons nuancer, suite aux deux constats discutés précédemment, en lien avec le rétrécissement de l'espace du travail salarié, sur lequel nous reviendrons dans la partie traitant des pistes de renouveau (à la section 2.1) et la constitutionnalisation du droit du travail²² qui met à mal la représentation collective (et du même coup la négociation collective), en opposant voire en priorisant le droit individuel sur le droit collectif. Par ailleurs, les Chartes et les lois d'ordre public²³ qui ont été promulguées bien qu'elles aient servi à augmenter la protection des travailleurs en tant qu'individu (lois concernant la santé et la sécurité et la protection des revenus en cas d'accident de travail) et à lui garantir un droit à l'égalité des chances pour l'accès à un travail décent (via le droit reconnu à l'égalité garanti par la *Charte des droits et libertés de la personne*), ont du même coup affaibli l'autonomie collective. Puisque la négociation et la convention collective deviennent subordonnées à une certaine volonté du législateur. Ces diverses manifestations contribuent à rendre plus difficile l'agir des associations syndicales.

Pour conclure cette partie du diagnostic, nous retenons que les ramifications entre les différents domaines économiques, sociaux et politiques ; les changements sur le marché du travail tant dans leurs formes que dans les forces ; les multiples acteurs façonnant les institutions sont autant de facteurs influençant les relations de travail et dans la même mesure les organisations syndicales, comme l'a bien démontré Heckscher (1996). Le retour en force de l'individualisme, la segmentation du marché, la diminution de la conscience sociale, ainsi que la perte de mobilisation demanderont aux syndicats de prendre en compte (pour l'organisation et la régulation sur les lieux de travail) ces nouvelles contingences sociales. De plus, une étude empirique menée à la CSN (Lévesque, Murray et Le Queux : 1998) permet de constater que pour les travailleurs, les syndicats locaux demeurent une ressource structurée pour faire entendre leur voix²⁴. Une étude semblable menée à l'échelle des États-Unis par Freeman et Rogers en 1999, a aussi permis de constater que plus de 44% des travailleurs désirent être représentés. La volonté des salariés ainsi exprimée, devrait encourager les syndicats à transposer cette volonté de représentation en actions concrètes afin de transformer ce désir en réalité, pendant que se poursuit la réorganisation du travail, et l'émergence d'une nouvelle force et d'une nouvelle forme de travail. Dès lors, afin de se renouveler, les syndicats nord-américains devront revoir leur mode de fonctionnement (thèse de l'égalité formelle) qui date du temps de l'homogénéité des membres, puisque le déclin du syndicalisme entraîne la remise en question de postulats

²² « *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 constitutionnelles véritable, jouissent néanmoins d'une certaine prééminence dans l'ensemble législatif* » (Verge, Trudeau et Vallée 2006 :9 à paraître)

²³ Loi sur les normes du travail, Loi sur la santé et sécurité, Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, la Charte des droits et libertés de la personne, Loi sur l'équité salariale, la Charte de la langue française.

²⁴ Les travailleurs membres de la CSN (environ 85%) croient que ce sont les syndicats qui détiennent la balance du pouvoir et qui font le contrepoids dans les rapports entre employeurs et employés.

fondés sur le paradigme pluralisme libéral de la stabilité institutionnelle (Giles et Murray ; 1988) et de la durabilité et de la pérennité du travail salarié (Morin et Murray : 1996 :16-17).

2. Pistes pour un nouveau syndical

Même s'il apparaît qu'historiquement le syndicat a été le défenseur des intérêts économiques et l'agent de transformation social et le promoteur des droits humains (Murray 1994). Les problématiques qui sous-tendent notre diagnostic soulèvent de nombreux enjeux pour le mouvement syndical, dès lors, afin de consolider leur autonomie collective, les acteurs syndicaux devront réagir à ces nouvelles réalités.

Le mécontentement envers les organisations syndicales surtout au Québec peut se décliner ainsi: les clauses orphelins, le 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, devoir qui est limité par des actions de bonne foi, de moyens et non de résultats, l'éclatement du travail salarié, etc. 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.

En regard du rétrécissement du rôle de l'État et de la déréglementation, le mouvement syndical (confronté à la mondialisation, à la précarisation de l'emploi et à la diversification de la main d'œuvre) pourrait agrandir le cercle des solidarités tant à l'intérieur du marché du travail que dans les intérêts politiques. Ce qui implique de redéfinir l'équilibre entre l'action professionnelle des syndicats et leurs actions traditionnelles rattachées aux préoccupations économiques immédiates et à l'amélioration du sort quotidien au travail, à celles plus élargies liant l'avenir du syndicalisme à l'émergence de nouvelles préoccupations sociales. Selon Touraine (1984), ce dualisme dans l'action syndicale se justifie par la double nature des syndicats dans leur vocation économique et sociale, et par leur force d'intégration dans la société en parallèle avec une contestation au sein de leur organisation. Toutefois, cette dualité dans les modalités d'actions syndicales amène cette critique faite au syndicalisme nord-américain qui est à l'effet que d'un côté la direction syndicale est tournée vers l'administration et le pouvoir politique (et le mouvement syndical est réduit à n'être qu'un groupe de pression parmi d'autres sans pour autant être capable d'obtenir une législation sociale plus favorable à l'ensemble des travailleurs et sans enracinement institutionnel) : et que de l'autre, les *unions* sont implantées localement dans une entreprise et ignorent les enjeux plus généraux que ceux qui touchent à la stricte défense de leurs membres dans le cadre de la négociation collective²⁵. Une telle critique se comprend en utilisant le terme dualisme au sens de double fonction : instrument de défense et agent de transformation. Ce qui autrement dit, permettrait aux syndicats de revenir à des modalités d'action qui seront un moteur de changement plutôt qu'un véhicule de contestations.

Même si certains chercheurs, tel Kaufman (1993), pensent que le syndicalisme continue de se diriger vers une issue fataliste²⁶, nous croyons à l'instar de plusieurs autres²⁷ que si le problème de légitimité syndicale demeure particulièrement sérieux, il existe certaines avenues. D'ailleurs, le diagnostic posé nous a conduit à prétendre « *que le nouveau du mouvement syndical passe par la revitalisation de la représentation des travailleurs et*

²⁵ Notes séminaires du cours REI6605 « Syndicalisme et représentation des salariés » Automne 2003, G. Vallée

²⁶ En maintenant le *statut quo*.

²⁷ Freeman et Rogers (1999), Heckscher (1996), Murray (2004) et Edwards (2005), Brunelle (2001) Trudeau, Verge et Vallée (2006) pour n'en nommer que quelques uns,

travailleuses ce qui d'une part relève de la volonté des acteurs mais aussi de la réception étatique de ces nouveaux besoins de représentation. ». En conséquence, à partir de cette hypothèse, nous abordons l'analyse critique de deux pistes qui pourraient être utiles au renouveau syndical soit : 1) la préservation (l'amélioration) de l'autonomie collective; 2) l'appropriation par le syndicat du droit à l'égalité comme enjeux de négociation.

2.1 La préservation (l'amélioration) de l'autonomie collective.

Comment les syndicats pourraient adapter leurs modalités d'actions à la nouvelle réalité afin d'en arriver à circonscrire la lourdeur et la lenteur législative concernant l'autonomie collective, et ce, tant dans leurs actions en rapport avec « *le salarié comme tel* » qu'en relation avec le « *salarié-citoyen ?* »

À l'instar de Pinard (2004), nous croyons que dans tous les pays disposant d'un droit du travail, celui-ci est présentement remis en cause dans sa portion protection du travailleur, par les réorganisations d'entreprises et la prolifération de nouvelles formes d'emploi marquées par la flexibilité et la précarité. Cela aura comme conséquence, l'érosion des droits liés au travail parce que des catégories croissantes de salariés sont incapables de les exercer²⁸. Ce débat est le fondement de notre première piste de renouveau qui suggère qu'afin de préserver leur autonomie collective, les syndicats devront porter « *leurs actions au-delà de l'entreprise* »²⁹ pour les « *salariés comme tels* » afin que « *le domaine du travail salarié* » soit étendu, puis comme représentant des « *salariés/ citoyens* » ils utiliseront leur droit fondamental à la liberté d'expression.

Cette première piste de renouveau en regard de la préservation (l'amélioration) de l'autonomie collective dans la société post-industrielle nous l'élaborerons ainsi : 1) la transformation du droit du travail et l'action syndicale ; 2) la législation et l'organisation des milieux de travail ; 3) le rôle de l'État 4) l'action syndicale « *au-delà de l'entreprise* ».

2.1.1 La transformation du droit du travail et l'action syndicale

Afin de permettre une meilleure compréhension des enjeux de la transformation du droit du travail pour l'acteur syndical, nous reprenons la question ; « *Pourquoi un droit du travail ?* » que Supiot (1990 : 486) décortiquait ainsi :

- Dans quel but ? Sa finalité (idéologie), quels sont les objectifs poursuivis à travers lui.
- À quoi ça sert ? Sa fonction, son rôle effectif dans la société.
- À quoi bon ? Son utilité.

D'entrée de jeu, ce qui a étonné Supiot (1996), ce ne sont pas tant les réponses, mais le glissement d'une question à l'autre depuis la consolidation du droit du travail comme branche autonome du droit. Ainsi, il constate que jusqu'en 1960, la question que posait la doctrine était : « *dans quel but ?* » et la réponse donnée « *la protection du salarié* ». C'est d'ailleurs, ce contexte qui a permis l'essor du mouvement syndical, puisque la législation en Amérique du Nord favorisait l'autonomie collective³⁰, comme moyen de rétablir la balance du pouvoir. Puis dans les années 1970, le choc pétrolier et la crise économique ont bouleversé l'environnement économique mondial et avec le nouveau contexte des marchés du travail, une nouvelle question apparaît : à *quoi sert* le droit du travail?

Force est de constater, que c'est à partir de ce moment qu'est apparu le double caractère du droit du travail. Il n'est plus purement une protection pour le salarié, mais il sert aussi à l'employeur. Ce que du reste, Jeammaud (1980) identifiera comme l'ambivalence du droit du travail. Dès lors, selon Verge et Vallée (1997 :31) le droit du travail sera soumis à la

²⁸ 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.

²⁹ Expression utilisée par Verge et Murray (1999).

³⁰ L'obligation de négocier de bonne foi avec le syndicat accrédité qui détenait le monopole de représentation.

coexistence de deux aspects fondamentaux soit le besoin de protection du salarié, pour un et le bon fonctionnement de l'économie pour l'autre. Puisqu'en effet, comme le disait ainsi Jeammaud (1980 :264) «... à quoi bon légiférer sur une amélioration des conditions de travail, si les usines se vident ». Au cours des années 80, récession économique oblige, la question incidence deviendra : « à quoi bon ? ». C'est alors qu'apparaît le concept d'équilibre, en lien avec les notions de déréglementation et de flexibilité. Équilibre recherchée entre : économie et social, efficacité et équité, sécurité et liberté, individuel et collectif (Supiot : 1990 :486). Ainsi, se trouve posée la notion de protection par le groupe, mais aussi contre le groupe. Ce concept d'équilibre confirmera du coup la coexistence de deux principaux aspects du droit du travail soit : la protection du salarié (en redressant l'inégalité du rapport), et le bon fonctionnement de l'économie. De cette fonction dualiste, mais non antinomique découle que les composantes du droit du travail auront pour effet de structurer l'organisation des milieux de travail, et que le droit contemporain du travail se préoccupera de plus en plus du développement de l'emploi et de l'accès au marché du travail (Verge et Vallée 1997). 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 réglementation des rapports collectifs de production (afin de garantir la paix industrielle).

D'où la notion d'antagonisme, entre la représentation des rapports sociaux de production et l'organisation de ceux-ci (Jeammaud : 1980). 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). Du reste, Bich (1993 : 559) admet qu'il n'y a pas tant de façons de concevoir l'emploi. Le lien de subordination est conçu de façon semblable dans toutes les sociétés occidentales. Il est le résultat de la nature même du travail du salarié, ayant partout la même conséquence : une réglementation permettant d'établir un certain équilibre entre le dominant (l'employeur) et le subordonné (l'employé). Cet équilibre (dans les pays occidentaux) sera obtenu en favorisant l'autonomie du rapport collectif (Bich : 1993 : 559, Verge et Vallée : 1997). Il en résulte que l'intention du système juridique (le droit du travail) sera de répondre à ces questions : quels sont les aspects que la protection des travailleurs atteint ou devrait atteindre : Comment le droit du travail joue-t-il ou devrait-il jouer son rôle de régulateur de l'économie ?

Dans un premier temps, le droit du travail répondra au besoin de protection du travailleur qui résulte de la marchandisation du travail et de la subordination de la volonté du travailleur dans son rapport de dépendance. Ce besoin de protection concerne tant sa sécurité physique et financière que de 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 civiliste cette protection³¹. C'est pourquoi, le législateur a choisi d'encadrer les rapports collectifs du travail quant à leur déroulement et leur domaine³². Dans un deuxième temps, prenant en compte plus particulièrement l'intérêt de l'employeur (l'unité de production de base du système capitaliste) l'État statuera que l'exercice du pouvoir de direction dans l'intérêt de l'entreprise pourra être justifié, en autant que l'employeur n'abuse pas de son pouvoir et fasse preuve de bonne foi (Verge et Vallée : 1997 :32-50). Conséquemment, le régime général de représentation collective s'arrime à l'entreprise par le biais de son objet

³¹ 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).

³² 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).

(la convention collective) qui produit directement son effet juridique, contribuant dès lors à l'organisation des milieux de travail.

2.1.2 La législation, le syndicat et l'organisation des milieux de travail

Le cadre juridique repose sur les mêmes principes fondamentaux contenus dans la *Loi des relations ouvrières*: 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. L'arbitrage obligatoire fût imposé, en 1961 afin de régler les conflits, en échange de l'exclusion de la grève et du lock-out pendant la durée de la convention collective. Ce qui a contribué à la stabilité du système et à l'équilibre relatif du pouvoir. Toutefois au milieu des années 70, plusieurs nouvelles lois d'ordre public³³ ont affecté le contenu des conventions collectives, puisque ces lois d'application universelle s'imposent aussi en contexte syndiqué, ayant pour effet de limiter le pouvoir normatif des parties. Si traditionnellement le législateur se limitait à définir un plancher minimal de conditions de travail, l'effervescence juridique met en évidence l'orientation paradoxale des politiques étatiques récentes. Les trois exemples les plus frappants de cette ingérence législative sont les programmes d'accès à l'égalité, les lois portant sur la santé et sécurité, et la loi sur l'équité salariale. La déréglementation a aussi eu des effets, comme la réduction du nombre de décrets et le déplaçonnement des durées maximales des conventions collectives (le tout afin de permettre plus de flexibilité).

En 1994 et en 2001, les modifications apportées au *Code du travail* ont changé l'encadrement juridique des conventions collectives (durée, décrets, maintien des conditions, des liens, etc.). En 2001, un amendement au *Code du travail* a permis la création de la Commission des relations de travail. En 2003, fût promulgué l'assouplissement de l'article 45, réduisant la portée de la convention collective en cas de concession partielle ou totale de l'entreprise. Dans certaines lois, notamment en santé et sécurité et en formation, l'État fixe des objectifs, tout en laissant les parties définir les modalités pour les atteindre. Ce qui a pour effet, de créer des interactions parallèles au système traditionnel de négociation collective, à des niveaux et sur des sujets différents. Par ailleurs, le contenu des conventions collectives doit aussi s'adapter aux valeurs et aux droits promus par les Chartes des droits et libertés de la personne (Hébert et al. 2003).

Heckscher (1996) démontre que dans un contexte de changements rapides, la rigidité du système, sa lenteur d'adaptation, son incapacité à négocier avec une multitude d'intérêts et une diversité d'associations rendent inadéquat le syndicalisme industriel en place actuellement. Aujourd'hui la compétition internationale oblige les syndicats à participer (pour la survie des entreprises) à la réduction des coûts (passant par le gel ou la réduction des salaires) et à une augmentation de la flexibilité (souvent perçue comme une diminution des conditions de travail³⁴). Cette transformation de l'organisation du travail est caractérisée par la mondialisation, la montée du travail atypique et l'hétérogénéité de la main-d'œuvre. La mondialisation à la fois économique, juridique et politique, crée de nouveaux besoins de représentation pour les travailleurs et nécessitera la modification des lois actuelles. D'une part, pour faciliter l'accès à la représentation et d'autre part permettre l'accès à différents moyens d'action, comme nous l'avons précédemment diagnostiqué. Nous en avons pour exemple : la transformation de la notion de salarié qui devient trop restrictive (travailleur

³³ Nouvelles lois : Loi sur les normes du travail, Loi sur la santé et sécurité, Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, la Charte des droits et libertés de la personne, Loi sur l'équité salariale, la Charte de la langue française.

³⁴ Nous constatons de fait, une diminution de la confiance du « membership » envers ses dirigeants syndicaux (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).

autonome) ; les nouvelles organisations de travail qui font en sorte que les frontières de l'établissement ne sont plus nécessairement celle de l'entreprise (agence de placement) ; l'apparition de nouvelle forme de subordination (partenariat et sous-traitance) ; la diversification de la main-d'œuvre (hétérogénéité) ; l'extériorisation de la production (sous-traitance) ; la déréglementation et la privatisation. Tous ces phénomènes font que l'aire du travail salarié se rétrécit comme « peau de chagrin », et que la subordination économique demeure (Verge et Murray 1999 : Fudge, Tucker et Vosko 2003 : Bich 2005). C'est pourquoi, nous croyons qu'afin de préserver voire revitaliser l'autonomie collective, l'État (la législation) a encore un rôle à jouer. Comment, quel serait ce rôle ? Voilà la question à laquelle nous tenterons de répondre.

2.1.3 Le rôle de l'État

L'histoire démontre que les syndicats ont pu émerger et se consolider grâce aux politiques publiques. Ainsi, au Québec *la loi sur les syndicats professionnels* datant de 1924 a permis aux associations patronales et syndicales de s'incorporer (existence juridique propre) (Hébert et al. 2003). En 1935, aux États-Unis avec le « *Wagner Act* » le législateur a permis l'institutionnalisation des syndicats, en reconnaissant le mouvement syndical comme véhicule légitime de représentation des travailleurs. Cette loi instaure des conditions favorisant l'implantation de structures de régulation du travail. Cependant en rehaussant du même coup le pouvoir patronal en milieu de travail, et en considérant que la direction n'a pas d'autre obligation que de négocier autour des salaires et des conditions de travail, Heckscher (1996) constate que la logique du système de représentation (qui prévaut encore actuellement) qui repose sur la « balance du pouvoir » est véritablement le point faible de celui-ci. De surcroît, la panoplie de jugements répressifs rendus par les différentes instances de la justice américaine, ainsi que l'hostilité affichée des gouvernements républicains depuis l'ère Reagan à l'endroit des syndicats ont offert des opportunités politiques aux employeurs de défier la loi. D'où notre constatation antérieure, qu'il devient plus difficile pour l'acteur syndical américain de consolider ses assises dans une telle dynamique institutionnelle, D'ailleurs, au Québec, la législation ne protège pas les travailleurs contre les fermetures d'établissement pour cause anti-syndicale, comme l'a démontré tout récemment le cas « *Wal-Mart* » à Jonquière. Toutefois, le rôle de l'État a changé depuis 1924, et les importantes mutations dans le monde du travail, ont pour conséquences que la plupart des intervenants sont favorables à l'intervention étatique. Même si pour certains le droit du travail collectif serait en opposition au droit économique, propos que Langille exprimerait ainsi: « le droit du travail suppose que la protection des travailleurs s'oppose à l'efficacité économique ³⁵ » selon Murray.

L'actuel régime juridique de représentation syndicale perçoit le syndicat comme un agent local et l'investit d'un pouvoir exclusif de représentation (Freeman et Rogers (1999), Verge et Vallée (1997), Trudeau (2001), et Brunelle (2002)). La façon dont le syndicat représente le salarié est bien circonscrite dans le code du travail : il négocie des conditions de travail et des conditions monétaires et voit à ce qu'elles soient respectées, de même il représente 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. Nous en avons pour exemple la définition de grève, qui est différente en Colombie-Britannique, en l'Ontario et au Québec, rendant du coup plus difficile une grève pancanadienne. Au demeurant, au Québec une grève politique contre la « *réingénierie* » de l'État serait illégale, si elle n'était pas déclenchée au bon moment, selon la définition donnée par le *Code du travail*.

³⁵ Note de cours séminaire REI 7225 automne 2005

Le mouvement syndical doit alors investir dans de nouveaux domaines afin de promouvoir la protection du travail. Toutefois, le droit du travail a une certaine autonomie et sa logique propre. Il n'est pas que le reflet de la société, il est aussi un produit des luttes sociales et des rapports de force (Verge 1988). Deakin (2002 : 226) pour sa part en reprenant Supiot, s'exprime ainsi en regard de l'évolution de la relation d'emploi:

« ...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. »

La transformation du marché du travail, se répercute particulièrement dans la relation d'emploi. L'État a ainsi été appelé à jouer un rôle prépondérant dans les mécanismes visant à encadrer et à garantir la représentation collective des travailleurs. Études empiriques à l'appui, force est de constater, encore aujourd'hui (malgré l'apport étatique) l'existence d'un fossé entre les besoins de représentation et la proportion des travailleurs qui en bénéficie. Puisque présentement le corps de règle (ancrage matériel qui reflète la société) ne se reflète plus dans la réalité, alors le rôle de l'État ne fait aucun doute (Verge 1988). Il sera essentiel afin de faciliter et garantir de droit de représentation, bien qu'une partie de l'organisation de cette représentation demeure liée à la volonté des acteurs locaux. Le vrai défi selon Verge (1988 :127) sera d'en arriver à étendre les bénéfices et la portée protectrice du régime légal du salarié à des populations qui accéderont au travail, dans des formes plus diffuses d'emploi. Ce qui nous conduit à la question : « comment pour combler ce fossé, l'action syndicale devra se transposer « *au-delà de l'entreprise* ».

2.1.4 L'action syndicale au-delà de l'action locale.

En Amérique du Nord, le mouvement syndical est donc en déficit sur plusieurs aspects. D'ailleurs, les changements qui sont survenus concernant le mouvement syndical sont autant en rapport avec la nature de l'opposition³⁶, qu'avec la montée du secteur des services. Toutefois, quelques éléments tels : l'obligation morale, un projet social, un encadrement différent et une stratégie politique permettraient la mobilisation des membres et de l'intérêt public (Robinson : 1994). Devant la difficulté à mobiliser les membres et l'opinion publique, Robinson (1994) préconise l'importance pour les leaders syndicaux d'avoir du charisme, de démontrer des valeurs morales à la hauteur des intérêts des travailleurs et de la population, d'offrir des projets sociaux plausibles et des stratégies politiques non seulement palliatives mais qui seront des solutions de rechanges crédibles.

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 retraites, 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 la coalition sur 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, tel 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.

2.1.4.1 Pour « *le salarié en tant que tel* »

Ce qui est particulièrement préoccupant touche l'accès à la représentation, puisque le travail précaire cause beaucoup de difficultés au mouvement syndical. Nous revenons avec la notion de salarié qui apparaît peu adaptée au contexte actuel, excluant les travailleurs

³⁶ Les travailleurs luttent pour l'obtention de quelque chose et non pas contre quelque chose.

autonomes. Quant aux travailleurs du secteur des services nous constatons en référant aux cas « *Wal-Mart* » et « *McDonald's* » notamment que la représentation collective est difficile d'accès. L'émergence de nouvelles structures culturelles, sociologiques et économiques combinées aux changements dans les valeurs des travailleurs, et aux pertes d'influence politique des organisations syndicales, font que le corps de règles en droit du travail ne se reflète plus vraiment dans la nouvelle réalité. Notre suggestion est alors à l'effet que les syndicats doivent s'approprier le rapport Bernier (2003) que nous avons précédemment mentionné, puisqu'il propose des avenues (pistes d'actions) qui leur permettraient de faciliter l'accès à la représentation collective.

2.1.4.2 Pour « *le salarié/citoyen* »

Nous croyons à l'instar de Vallée (2003 : 391), que les règles de droits ne déterminent pas seulement le comportement des acteurs, mais qu'elles sont aussi des ressources pouvant nourrir des dynamiques sociales. Ainsi, puisque l'État protecteur (droit légiféré), met en relation différentes sphères du droit, dont les droits fondamentaux, le droit corporatif, le droit commun (civil ou *common law*) et le droit du travail ; les syndicats devraient sortir de cette perception réduite du domaine d'action syndicale à l'unité d'accréditation. Les syndicats devraient faire reposer leurs actions sur le droit commun, le droit constitutionnel et la doctrine, afin d'en arriver à se donner des moyens d'action et d'expression qui auront des impacts économiques hors de la négociation collective. Vallée (2003) en donne pour exemple le piquetage, la distribution d'information sous forme de tract, les campagnes de boycott, pour en arriver à informer et sensibiliser les membres et la population en général. De telles actions donneraient un appui formel aux exclus de la représentation collective et permettraient de briser l'isolement. Il faut se rappeler que la liberté syndicale s'était affirmée à l'encontre du droit à son origine (Verge 1988). Si l'État a un rôle pour promouvoir le droit national afin de favoriser de nouveaux moyens d'actions, les acteurs syndicaux doivent pour leur part apprendre à faire autrement, pour que l'intérêt des travailleurs soit pris en compte, parce que la loi du marché ne sera pas suffisante, ni adéquate si l'entreprise est à l'abri des pressions des consommateurs ou des actionnaires (Vallée 2003 :376).

Somme toute, le mouvement syndical pourrait redéfinir son projet au-delà des intérêts économiques et spécifiques à certains milieux de travail, que ce soit en favorisant des actions régionales, comme le développement économique, sectoriel en participant aux comités paritaires (CSMO) de la formation de la main-d'œuvre ; nationales, en siégeant aux différents conseils tels ceux de la langue française ou des services essentiels ; internationales, en participant aux conseils de l'OIT. Si le rôle de l'État ne fait aucun doute afin de faciliter et garantir le droit de représentation, une certaine partie demeure liée à la volonté des acteurs locaux. Du reste, il semblerait que si la législation peut être un empêchement à la représentation, la volonté des travailleurs est présente et le renouveau syndical passe par l'atteinte et l'intégration de la nouvelle main-d'œuvre (Frost 2001). Cela commande aux syndicats d'agir comme acteurs politiques en mobilisant leurs sources de pouvoir (Lévesque et Murray 2003). Pour ce faire, ils cibleront les bonnes personnes et les bonnes actions et identifieront de nouvelles stratégies, au-delà de l'action locale. Cependant, l'action locale demeurant la pierre angulaire du système de représentation actuelle, le mouvement syndical pourra s'approprier de nouveaux enjeux de représentation et de négociation, notre deuxième piste pour le renouveau syndical.

2.2 Nouveaux enjeux de représentation et de négociation

Précédemment, nous avons observé que la représentation collective et son champ de négociation collective sont présentement limités à l'entreprise par le contexte législatif. Cela étant, les organisations syndicales doivent à notre avis s'approprier le droit à l'égalité comme enjeux locaux de négociation collective. En fait, suite aux réorganisations du travail (résultant notamment de la contraction de l'économie, et de la restructuration des métiers), à la féminisation de la main-d'œuvre, et à la multiplication des statuts d'emploi, différentes études empiriques démontrent certains malaises et certaines difficultés face aux moyens d'actions

traditionnels préconisés par le mouvement syndical. Dès lors, il devient pertinent de regarder comment l'acteur syndical pourrait afin de se renouveler, intéresser et intégrer les préoccupations des femmes, des jeunes et des minorités dans son exercice de représentation et de négociation.

À ce sujet, Weil (1991,1994) croit que si les syndicats ont été capables d'obtenir de bons résultats en santé/sécurité aux États-Unis, il pourrait être en mesure de transposer cette capacité dans d'autres domaines importants. En ce sens, nous suggérerons des actions qui permettraient d'augmenter leur représentation (via des alliances internes et externes), puisqu'il existe une crise de repères traditionnels pour les travailleurs atypiques et les plus démunis. D'ailleurs, l'enquête de Freeman et Rogers (1999) démontre que les travailleurs non syndiqués qui manifestent le désir de l'être, se retrouvent parmi les moins payés, les moins scolarisés, les noirs, et dans les entreprises où les relations de travail sont difficiles (caractéristiques qui relèvent en fait, de leur faiblesse sur le marché du travail). Afin de mieux cerner l'appropriation du droit à l'égalité comme enjeu de représentation et de négociation, nous analyserons d'abord comment le mouvement syndical pourrait composer avec la diversification de la main-d'œuvre, pour ensuite aborder ce nouvel enjeu de négociation le droit à l'égalité (clause contre la discrimination).

2.2.1 Composer avec la diversification de la main-d'œuvre.

Jusqu'à présent, nous avons démontré à quel point le contexte économique et institutionnel rend difficile pour les organisations syndicales de composer avec les changements en cours (diagnostic et déclin), d'autant que ceux-ci sont majeurs tant à l'intérieur de l'organisation qu'à l'extérieur. Soulignant particulièrement qu'il s'agira non seulement de solidifier la coquille du droit du travail, mais aussi que cela demandera une réforme majeure tant dans la structure que dans les stratégies du système de représentation (limite du contexte institutionnel et législatif). Cela nous a permis de mettre en évidence les difficultés des syndicats à trouver des alternatives pour contrer les tactiques de la partie patronale.

De même, Freeman et Rogers (1999), Lévesque, Murray et Le Queux (1998), ont clairement démontré que les employés ont encore besoin d'une instance représentative pour exprimer leurs doléances, (principalement les problèmes de confiance envers la direction et les abus de pouvoir). À cet effet, Heckscher (1996) propose une nouvelle avenue³⁷ qui demandera de profonds changements tant dans le droit du travail, que dans les relations entre les parties patronales³⁸ et syndicales. Néanmoins, le déficit de représentation actuel relève tant d'actions syndicales, d'actions concertées patronal/syndical que de l'État, comme le démontre : les clauses orphelins (clause 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 en contrepartie du devoir de juste représentation qui est limité par des actions de bonne foi, de moyens et non de résultats. Du reste, les 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 programme d'accès à l'emploi (Legault 2006 : à paraître).

La conception syndicale de l'égalité formelle, du traitement identique et de la primauté du vote majoritaire s'efface devant le droit à l'égalité garanti par les Chartes des droits et libertés de la personne (canadienne et québécoise), la notion d'accommodement et le devoir de juste représentation. Il s'agit dès lors pour le mouvement syndical de repenser la notion

³⁷ Nous reprenons ici les cinq points clés mentionnés par l'auteur : 1) focus sur les principes ; 2) accroissement de l'éducation et de la participation interne ; 3) nouvelles formes de représentation et de services multiples ; 4) choix élargis de tactiques ; 5) alliances élargies (p.188-190)

³⁸ C'est d'ailleurs dans ce partage de pouvoir que réside la faille dans l'argumentaire de Heckscher, les employeurs n'ayant aucunement l'intention de partager leur pouvoir avec les employés (Freeman, Rogers : 1999 :7).

d'égalité formelle afin de répondre à l'hétérogénéité croissante de la main-d'œuvre (Brunelle 2001, 2002 : Legault 2006). La mesure d'accommodement met à mal le principe d'ancienneté, une valeur syndicale incontournable, permettant de contrer l'arbitraire patronal. Dès lors, la solidarité du collectif est malmenée par les droits de la minorité. À partir de ces constats, nous postulons qu'une des possibilités offerte à l'acteur syndical, réside dans l'appropriation du droit à l'égalité comme enjeu de négociation collective, puisque selon les études de Freeman et Rogers (1999), et de Lévesque, Murray et Le Queux (1998), le plus grand incitatif à la syndicalisation demeure la question d'égalité, de dignité et de justice (contrer l'arbitraire patronal).

2.2.2 Un nouvel enjeu de négociation : Le droit à l'égalité.

Depuis l'avènement des chartes garantissant les droits et libertés individuels et au fil des changements amenés par le corpus jurisprudentiel, les tribunaux d'arbitrage ont effectivement vu leurs champs de références et de responsabilités considérablement augmentés, le droit du travail devenant subordonné aux droits constitutionnels (Arthurs : 1998). Pour ces dernières, cette notion du devoir d'accommodement entraîne de nombreux bouleversements et provoque une vaste remise en question. L'obligation d'accommodement, peu importe le type de discrimination, bouscule les droits d'ancienneté, jadis incontournables, dans la philosophie syndicale. La prédominance des droits fondamentaux et des lois d'ordre public (droits individuels et minoritaires) affectent le rapport avec les tribunaux d'arbitrage et le contrat collectif de travail (droits collectifs et majoritaires). Mais qu'est-ce que la discrimination qui heurte ainsi les assises du mouvement syndical ?

Il y a discrimination lorsqu'une distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou compromettre la pleine reconnaissance et l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne. Il existe trois formes de discrimination: directe, indirecte (par effets préjudiciables) ou systémique (des règles érigées en système). Elles peuvent coexister dans les milieux de travail. La discrimination directe consiste à adopter une pratique ou une règle qui établit une distinction fondée sur un des motifs prohibés par la Charte québécoise. La discrimination indirecte (par effet préjudiciable): se produit lorsqu'un employeur adopte pour des raisons d'affaires véritables, une règle ou une norme à l'apparence neutre, qui s'applique également à tous les employés, mais qui a un effet discriminatoire pour un motif prohibé sur un employé ou un groupe d'employés. (Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears Ltd, (1985) 2 R.C.S. 536,551) La discrimination indirecte ou par effet préjudiciable, entraîne pour l'employeur et pour le syndicat, l'obligation d'accommodement raisonnable, jusqu'à la contrainte excessive. Depuis l'arrêt Central Okanagan School District No.23 c. Renaud (1992) 2 R.C.S.970, le syndicat est tenu de collaborer à cette obligation d'accommodement (obligation de réaménager la convention collective). La discrimination systémique se traduira par des exigences à l'embauche ou à la promotion qui sont généralement liées à des caractéristiques (personnelles ou professionnelles) qui auront pour effet d'écarter à tort certaines candidatures. Le constat de discrimination systémique peut nécessiter l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité, ce qui peut être source de tension dans les milieux de travail, surtout en milieu non-traditionnel, comme l'ont démontré les études empiriques de Legault (2006).

Cependant, ce droit à l'égalité (la non-discrimination) s'avère infiniment complexe à gérer et change la façon de faire tant pour l'arbitre, que pour l'employeur et le syndicat (Brunelle : 2001). 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 sur le droit à l'égalité en est un exemple (Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpson-Sears, (1985)2R.C.S.536). 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'accommodement et les règles d'accès à l'égalité se confrontent à leur devoir de représentation juste et équitable. Ce nouveau contexte rend plus difficile l'application de la

norme (règle) de l'ancienneté. Leur représentativité, déjà affaiblie par la mondialisation, est mise à rude épreuve par l'envahissement du droit constitutionnel dans le droit du travail, le droit individuel à l'égalité ayant primauté sur le droit collectif négocié.

La Charte des droits et libertés de la personne (québécoise) reconnaît que toute personne a le droit à la reconnaissance et à l'exercice de ses droits et libertés, en pleine égalité, sans distinction, exclusion ou préférence, fondée sur les motifs prévus. Alors, tout comme Brunelle (2000, 2001, 2002) et Legault (2006) nous suggérons que le mouvement syndical cherche à négocier une meilleure protection contre la discrimination et le harcèlement dans les milieux de travail. L'équité en remplacement de l'égalité est une préoccupation engendrée par la transformation du marché du travail. Dès lors, cette piste d'action devrait constituer une base solide (plus qu'un défi) pour le renouveau syndical. La négociation de telles clauses permettra d'intégrer et de protéger les travailleurs les plus fragiles. Du reste, notre argumentaire qui prend appui sur le phénomène des clauses orphelins (jadis négociées par les syndicats), conduit à reconnaître qu'il est essentiel de voir à éliminer les disparités de traitement afin d'éviter l'éclatement du collectif, pouvant survenir avec la multiplication du genre d'actions entreprises par les jeunes professionnels que sont les professeurs, les pompiers et les policiers³⁹.

Quoiqu'il en soit, la nette augmentation dans l'effectif clérical (les cols blancs et les semis professionnels⁴⁰) rend l'arrimage complexe et malaisé. Mais, « *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* » (Verge et Brunelle 2004; 713). Les travailleurs dès le début de l'industrialisation avaient compris l'importance de se regrouper afin de neutraliser l'inégalité du pouvoir inhérente aux rapports employeurs/employés. Cela étant, l'impasse selon Brunelle (2002), se trouve actuellement dans comment concilier les droits du groupe avec ceux du salarié dont les revendications sont fondées sur *la Charte*, et qui heurtent de plein fouet les normes générales négociées dans le cadre de la convention collective. C'est pourquoi, à l'instar de Brunelle (2002), Hébert et al. (2003) et Legault (2006) nous avançons que plutôt que de se faire imposer certaines conventions et certaines règles, les syndicats auront avantage à participer à leur élaboration et leur mise en œuvre. *Primo*, afin de s'assurer que ces mesures de redressements donnent une égalité de résultats. *Secundo*, afin de vérifier que ces avantages préférentiels temporaires accordés aux membres des groupes discriminés soient des mesures d'égalité des chances qui entraîneront une modification permanente des pratiques, des politiques, des règles qui sont discriminatoires. Pour ce faire, selon notre analyse, quelles pistes d'actions et quels objets et méthodes de recherches faudrait-il privilégier?

3. Pistes d'action, objets et méthodes de recherche.

De notre diagnostic émane que les syndicats sont confrontés à la perte de leur légitimité, l'éclatement des milieux de travail, la précarisation de l'emploi et la perte d'autonomie collective. Inspirée par Verge et Murray (1999), nous avons ensuite proposé qu'afin de bien circonscrire les enjeux qui en découlent, et pour en arriver à revitaliser le mouvement syndical, les syndicats devront rechercher un rôle plus actif sur le marché du travail et dans la société en général. Pour se faire, ils devront faire en sorte d'être perçus comme un agent de changement capable d'influencer la transformation du marché du travail plutôt que comme un agent de résistance à ces transformations (Verge et Murray 1999 : 111).

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

⁴⁰ 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.

Confrontés dans un même temps à la diversification de la main-d'œuvre (en genre et en statut) les leaders syndicaux devront se questionner afin de connaître : dans quelles mesures le mouvement syndical serait capable d'intégrer cette diversité de la main-d'œuvre dans un projet collectif, cela afin d'en arriver à représenter tant « les *salariés comme tels* » que « les *salariés/citoyens* » pour que cette diversité de la main-d'œuvre devienne une source de renforcement plutôt qu'une source d'effritement du mouvement syndical.

Dans cette dernière section, nous tenterons d'articuler dans une perspective nord-américaine, mais particulièrement québécoise, à partir du lien entre les deux pistes d'analyse proposées, quelques pistes d'actions et objets de recherche qui nous projeteront au-delà de chacune de ces pistes pour une intégration plus empirique de nos propos. Pour finalement aborder les méthodes de recherche qui seraient le plus appropriées.

3.1 Pistes d'actions et objets de recherche

Des intérêts si diversifiés conduisent à plusieurs pistes d'actions concrètes, Nos propositions découleront « *afin de boucler la boucle* » du fait que les syndicats devront faire en sorte d'adapter leurs modalités d'actions à la nouvelle réalité afin de préserver leur autonomie collective et que pour y arriver, ils devront notamment porter « *leurs actions au-delà de l'entreprise*⁴¹ » et s'approprier le droit à l'égalité comme enjeux locaux de négociation collective.

Ainsi, concernant le rapport avec le droit du travail, nous aimerions mettre en évidence trois pistes d'actions. Premièrement en se rappelant comme Verge (1988 et 1997) que la liberté syndicale s'est affirmée à l'encontre du droit, les syndicats pourraient militer en faveur d'une intervention législative mieux adaptée au contexte. Pour ce faire, l'examen des causes et des effets du discours juridique, l'étude des tendances empiriques devraient leur permettre de réévaluer l'efficacité et l'égalité d'importantes règles de droit (Verge et Murray 1999 :119). Deuxièmement, les syndicats devront prendre en compte que le rôle de l'État a changé, en raison de la promulgation des chartes des droits et libertés de la personne, et des lois d'ordre public, l'autonomie collective rétrécie. Dès lors, nous réitérons qu'il sera important pour les syndicats de s'approprier ces nouveaux enjeux. Pour ce faire, nous reprenons les propos de Vallée (2003) suggérant que les syndicats pourraient utiliser la liberté d'expression, droit fondamental garanti par la constitution, afin d'en arriver à se donner des moyens d'action et d'expression qui auront des impacts économiques hors de la négociation collective. A cet effet, l'auteure donnait des exemples (voir section 2.1.4.2.) afin d'en arriver à informer et sensibiliser les membres et la population en général, donner un appui formel aux exclus de la représentation collective, et ainsi briser l'isolement. Troisièmement, en regard des clauses de disparités de traitement, nous soutenons à nouveau que les syndicats devront éliminer ces clauses dans les conventions collectives, puisqu'elles sont des limites à la collectivité au travail. Plus directement en lien avec la notion d'ancienneté, les syndicats devraient repenser celle-ci. D'abord, parce que les différentes façons de l'accumuler (comme actuellement) débouchent sur différents statuts d'emploi qui segmentent le marché interne du travail. Ensuite, parce que l'ancienneté peut être une source de discrimination par effet préjudiciable et systémique s'opposant ainsi à l'accommodement individuel.

En fait, la configuration future de l'action syndicale pourrait être à l'image de la *Loi du statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène du disque et du cinéma*, puisque dans le cadre de cette loi, la représentation syndicale n'est pas confinée au salarié dans le sens traditionnel, mais prend en compte l'identification à des intérêts de collectivités professionnelles et la situation de dépendance économique. Cette loi est présentement ce qui incarne le mieux le monopole de représentation au plan professionnel, et l'obligation de négocier une entente collective minimale. Le marché du travail étant de plus en plus fragmenté et le rattachement à l'entreprise précaire, le cadre étatique s'appliquant au

⁴¹ Nous rappelons au lecteur qu'il s'agit d'une expression empruntée à Verge et Murray (1999)

statut des artistes étant de plus large envergure mais de moindre intensité pourrait être un exemple à exporter dans le secteur des services financiers par exemple (Verge et Murray ; 1999).

En regard de la transformation du marché du travail, le principal constat est à l'effet que le statut de salarié tel que présentement défini dans le *Code du travail* fait en sorte qu'il y a beaucoup d'exclus de la représentation collective (les faux autonomes, les travailleurs atypiques du secteur des services, etc.). Cette situation combinée à l'éclatement des frontières traditionnelles de l'entreprise (l'entreprise n'étant pas toujours le lieu de production⁴²) rendent plus difficile l'organisation de représentation collective compte de tenu que la négociation est décentralisée au Québec. Mais puisque la subordination économique demeure ainsi que la nécessité d'un contre-pouvoir, nous suggérons, à l'instar de Verge et Murray (1999), Voss et al. (2005) et plusieurs autres, que les syndicats deviennent un moteur de changement, en développant de nouveaux services, de nouveaux créneaux, à l'exemple des mouvements comme « *Justice for janitor* » en Californie, ou plus près de nous l'exemple de la syndicalisation des étudiants auxiliaires d'enseignement et de recherche de l'UQAM. Cette campagne de syndicalisation présentée au colloque sur le renouveau syndical en novembre 2004, par Isabelle Renaud⁴³, 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 ; développé une culture de solidarité dans un milieu hétérogène ; combattu certains préjugés reliés à l'ancienneté et la protection indue par la reconnaissance de l'expérience ; négocié des conditions de travail flexibles ; mis en valeur les contributions concrètes des conditions de travail flexibles ; brisé l'isolement et facilité les recrutements par l'utilisation de la technologie Internet, etc.

Ces pistes d'actions et ces objets de recherches soulèvent des questions sur l'interaction entre le droit et la société (sociologie du droit). La tendance observée indique que l'État est un acteur important comme producteur de droit, mais que le mouvement syndical a toujours un rôle à jouer afin de revitaliser l'autonomie collective. La question qui se pose alors : comment aborder l'étude de ces phénomènes?

3.2 Méthodes de recherches et méthodologie

Dans cette dernière partie, à la lumière des préoccupations mises de l'avant concernant les pistes d'actions et les objets de recherches, nous tenterons de dégager différentes méthodes de recherches et méthodologies qui pourraient être utiles. La complexité des enjeux soulevés par la transformation du marché du travail, par la perte de l'autonomie collective, ainsi que la constitutionnalisation du droit du travail, suppose de vastes possibilités de recherches et une multitude d'objets d'étude tels : l'autonomie du droit du travail ; l'acteur syndical comme institution (démocratie, légitimité et stratégie) ; le rôle de l'État face au déclin du mouvement syndical ; le rôle de l'État comme législateur (politiques publiques, sociales et économiques) ; le contexte de la constitutionnalisation du droit, etc. Compte tenu de l'orientation présentée, les méthodes, les théories et la méthodologie mises de l'avant relèveront pour la plupart de la sociologie du droit du travail et de la sociologie du travail.

Pour ce genre de perspectives, des études empiriques approfondies s'avèrent inévitables. Elles pourraient être quantitatives (pour avoir le portrait d'une situation), mais elles seront surtout qualitatives (répondre au comment, où, pourquoi, quand) et feront appel aux techniques des sciences sociales puisque celles-ci sont plus souples (entrevues semi-

⁴² L'établissement peut être fermé par l'entreprise comme le démontre le cas de Wal-Mart à Jonquière.

⁴³ 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>

dirigées, études de cas). Même si les méthodes qualitatives sont souvent critiquées pour leur manque de fiabilité et leur niveau de validité réduit, les recherches en relations industrielles comme en sciences sociales ne gagneraient pas vraiment à chercher à utiliser les mêmes critères de validité de la connaissance que les sciences de la nature. Puisque leur objet d'étude est fort différent⁴⁴, la façon d'étudier et d'y faire la recherche devra l'être aussi. D'ailleurs pour reprendre Flyvbjerg, ce ne sont pas les règles, la logique et la rationalité qui devraient être remises en question, mais plutôt leur prédominance dans les sciences sociales⁴⁵.

Dans le contexte sociologique plus général, prenant appui sur la théorie de Flyvbjerg, la méthodologie idéographique sera particulièrement appropriée. Dans la mesure où la recherche *phronétique* bénéficie du fait qu'elle se concentre sur les études de cas, des précédents et des cas exemplaires celle-ci (la recherche phronétique) sera donc toujours dépendante du contexte. Ce genre de recherche tentera de répondre aux questions qu'est-ce que le contexte ? Pourquoi et comment arrive le changement ? Du reste ce genre de recherche est avantageux en regard du critère de validité, puisque celle-ci est basée sur l'interprétation, et qu'elle demeure ouverte à être testée avec d'autres interprétations et d'autres recherches. Les recherches pourraient se concentrer sur la question dynamique « comment » en plus de la question plus structurelle « pourquoi », afin de chercher à comprendre et expliquer la narratologie i.e. comment une histoire peut-être racontée le plus honnêtement possible, en regardant ce qui se fait et pas seulement ce qui se dit. L'expérience narrative (le cas et son contexte) permettra de comprendre le rôle et les impacts de la structure sur les acteurs, l'univers individuel ou collectif. En regard des objets proposés, la narratologie apparaît alors tout aussi importante que l'épistémologie et l'ontologie, puisqu'elle permettra d'anticiper les situations (surtout en regard de la discrimination et des disparités de traitements). Des recherches comparatives à différents niveaux (locaux, sectoriels, nationaux, internationaux) mais aussi des études historiques devraient être envisagées, afin de comprendre comment les acteurs se sont construits et le fondement des différentes institutions.

La réforme attendue des droits du travail ouvre une perspective sociale par ses effets sur les travailleurs et sur les différents acteurs du marché du travail. C'est pourquoi le chercheur devra favoriser les méthodes qui lui permettront de comprendre le fondement historique, les différentes sources du droit ainsi que la force de la règle dans les théories et les sociologies du droit. À cet égard, nous suggérons qu'une partie des théories devraient reposer sur une perspective *systémique* à la Dunlop ou Luhmann et Teubner en ce qui concerne l'analyse normative du droit.

Mais si le chercheur se concentre sur l'effet *empirique* de la norme ou de la modification de la norme (sociologie du droit), alors la question qui se posera est: Quels sont les effets concrets (pratiques) de cette norme ou de cette modification sur le comportement des acteurs ? Alors, les faits seulement seront l'objet de recherche, et en ce sens, la sociologie du droit est une science sociale (les faits, le déroulement de l'action, du comportement, des contraintes) qui vise à établir des rapports de causalité. Les méthodes de recherches devront alors utilisées un moyen pour voir les effets et les mécanismes des normes juridiques. Ce type de recherches sera approprié afin d'étudier les déterminants sociaux de la production des normes juridiques, l'influence de l'économie et de la politique sur le droit, sur le travail, et de manière générale pour connaître et comprendre quelle est l'interaction entre droit et société (étant entendu que le « droit » est aussi partie prenante de la société).

⁴⁴ Surtout à cause de la difficulté à isoler l'objet du contexte sans enlever une partie de ses éléments explicatifs.

⁴⁵ Flyvbjerg (2001:45) cite Giddens, « ...the task of constructing sets of stably established generalizations, which is (perhaps) the lynchpin of the endeavours of the natural sciences, is not an ambition of much relevance to social science ... »

Une partie de l'argumentaire démontrait que le droit du travail possède une certaine autonomie et sa logique propre. Si bien que le droit du travail ne saurait être seulement le reflet de la société, il est aussi un produit des luttes sociales et des rapports de force (Jeammaud : 1980, Verge et Vallée : 1997). De sorte que, la théorie de l'action de Weber semble incontournable. En effet, les extensions (transformation) du droit auront des effets insoupçonnés puisque l'effet n'est pas univoque. Conséquemment, le chercheur prendra en compte la stratégie des acteurs, d'où la pertinence de l'approche *wébérienne* qui repose sur l'acteur et la règle en regard de certaines pistes de recherches proposées. En effet les concepts de rationalité, de légitimité et de l'autonomie des sphères d'actions sur lesquels s'appuie cette théorie seront indispensables à ce type de démarche, tout comme « *la distinction wébérienne entre la validité normative et la validité empirique* » (Coutu : 2004).

Bref, afin d'atteindre ses objectifs, seul le chercheur sera en mesure de juger et de justifier la pertinence de sa démarche auprès de ses pairs ou de ses mandants. La méthodologie pourra s'articuler autour de différentes techniques de recherche, et dans une démarche interdisciplinaire, qui fera appel aux différentes ressources (théorique et technique). Néanmoins, en regard des objets et des pistes d'actions précédemment identifiés, elles relèveront plus particulièrement des méthodes des sciences sociales (sociologie du droit, du travail et des relations industrielles).

Conclusion

La crise du mouvement syndical s'explique par plusieurs facteurs, dans le cadre de ce travail nous en avons retenu quatre, qui nous ont conduit à l'analyse de deux pistes de renouveau syndical qui se rejoignent dans la capacité du mouvement syndical à mobiliser l'ancienne et la nouvelle main-d'œuvre dans un projet collectif, cela afin d'en arriver à juguler leur déficit de représentation et augmenter leur légitimité. S'inspirant de Verge et Murray (1999), Verge, Trudeau et Vallée (2006), Brunelle (2001, 2002, 2003, 2004), et Legault (2006) notamment, nous avons suggéré qu'afin d'y arriver les actions du mouvement syndical visent l'élargissement de la représentation « *au-delà de l'entreprise* », et qu'au-delà du carcan législatif, le mouvement syndical s'appropriera les enjeux du droit à l'égalité, pour en arriver à préserver son autonomie collective. Notre argumentaire soutient (comme plusieurs auteurs) que l'avenir du monde syndical passe tant par son dynamisme que par sa capacité stratégique à se renouveler. Cependant les pistes d'actions et de renouveau que nous avons privilégiées, bien qu'intéressantes ne sont pas une panacée et demeurent particulièrement adaptées au contexte québécois, comme le démontrent les exemples utilisés⁴⁶. Au demeurant, si maintes pistes d'actions s'offrent aux syndicats, la volonté d'en tirer profit relèvera des organisations syndicales. Toutefois certains facteurs extérieurs pourront influencer l'avenir du mouvement syndical tel : l'intervention du législateur et les préférences des salariés (Verge et Murray : 1999), et en ce sens, les syndicats pourraient créer leur propres limites. Cependant, aujourd'hui comme hier, il persiste autant de raisons de s'organiser : le conflit est encore inhérent à la relation d'emploi, la subordination encore bien présente, et les emplois de plus en plus précaires. Ainsi le but ultime sera toujours l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs. En fait, puisque la volonté des travailleurs est clairement exprimée, il appartient aux organisations syndicales d'aller au-delà du carcan législatif, puisque l'histoire démontre que le législateur a pu être influencé par les actions et les acquis des syndicats.

⁴⁶ Nous rappelons au lecteur que nous avons choisi d'argumenter en fonction de sauvegarder le modèle syndical institutionnel nord-américain qui repose sur le monopole de représentation.

Bibliographie

Bernier, Jean, Guylaine Vallée et Carol Jobin. - Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle, Rapport final du Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle, Gouvernement du Québec, 2003, pp. 66-94, pp. 164-174, pp. 414-433, pp. 478-482 et pp. 487-536.

Bich, M.F. « 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. - « 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. - pp. 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, n2. 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 p711-755 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

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)

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>

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

Flyvbjerg, B. 2001. *Making Social Science Matter: Why social inquiry fails and how it can succeed again*. Cambridge University Press

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

Godard, John. - "Do Labor Laws Matter? The Density Decline and Convergence Thesis Revisited." *Industrial Relations*, 42 : 3, 2003, pp. 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, no2, automne 1998. pp. 1-18.

Heckscher, C.C. (1996). *The New Unionism: Employee Involvement in the Changing Corporation*, 2e 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. pp. 1-8

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

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. (2006) « Droits de la personne, relations du travail et défis pour les syndicats contemporains. » à paraître dans *Relations Industrielles* 2005, vol.60, no4

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, pp. 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, no2. pp1-24

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. pp. 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 21st 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.

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., G. Trudeau et G. Vallée (2006) à paraître « *Le droit du travail par ses sources* » Montréal, pp.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.

Sur le site du 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.

Contribution des étudiants

Adanhounme, Armel Brice (2004) Un renouveau syndical ?

Dufour-Poirier, M. (2004) Perspective de renouveau syndical ; aux confluent du partenariat et des alliances internationales.

Dupuis, Marie-Josée (2004). "Renouveau syndical : proposition de redéfinition du projet syndical pour une plus grande légitimité des syndicats en tant que représentants de tous les travailleurs",